



Comune di Vigarano Mainarda

Provincia di Ferrara

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

ALLEGATO ALLA DGC N. 22 DEL 11/03/2025

Sommario

Sommario

–	PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI	3
–	SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE.....	5
	SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
	SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
	2.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - VALORE PUBBLICO	7
	2.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – PERFORMANCE.....	7
	2.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - AZIONI POSITIVE PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA (ART. 48 comma 1 D.Lgs 11/04/2006 n. 198)	98
	2.4 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	109
	SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	157
	3.1 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA	157
	3.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	168
	3.3 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	174
	3.4 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	204

– **PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI**

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del decreto legge del 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021, n. 113, è il documento unico di programmazione e *governance* che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente.

Il PIAO appresenta per la Pubblica Amministrazione una sorta di testo unico della programmazione, nella prospettiva di semplificazione degli adempimenti a carico degli enti e di adozione di una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni.

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

L'iter del Piano è stato infatti definitivamente completato da due passaggi:

- la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (n. 209) dell'atteso decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022 n. 132 che va a definire, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, lo schema (parte integrante del decreto), il contenuto e le modalità semplificate e entrato in vigore dal 22 settembre 2022;
- dalla Circolare n.2/2022 che ha fornito le indicazioni operative per la pubblicazione online del documento sul portale web PIAO chiedendo agli Enti di inserire anche il risparmio energetico nella Pubblica Amministrazione tra gli obiettivi della Sezione Valore pubblico, performance, anticorruzione.

Il principio che guida la definizione del PIAO è dato dalla volontà di superare la molteplicità, e conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione oggi in uso ed introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e creare un piano unico di *governance* di un ente.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 mission 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.

La durata del Piano è triennale ma deve essere aggiornato annualmente e presentato di norma entro il 31 gennaio di ogni anno.

Per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti è prevista l'approvazione del PIAO nella sua forma semplificata. In particolare l'adozione del PIAO nella sua forma semplificata prevede che possano essere omesse le seguenti sezioni:

- Valore pubblico
- Performance
- Monitoraggio

– SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

Indirizzo sede legale: Via Municipio n. 1 – Vigarano Mainarda (FE)

Codice Fiscale/Partita IVA: 00289820383

Sindaco: Bergamini Davide

Segretario Generale: Dr. Pietro Veronese

Numero dipendenti in servizio al 31 dicembre anno precedente: 31

Telefono: 0532 436923

Sito internet: <https://www.comune.vigarano.fe.it>

E-mail: protocollo@comune.vigarano.fe.it

PEC: comune.vigarano@cert.comune.vigarano.fe.it

Si riepilogano di seguito le deleghe conferite agli amministratori:

Sindaco: Davide Bergamini: sindaco@comune.vigarano.fe.it

Deleghe:

- Lavori Pubblici
- Urbanistica
- Sport
- Sicurezza
- Protezione Civile

Vice Sindaco: Mauro Zanella: vicesindaco@comune.vigarano.fe.it

Deleghe:

- Partecipazione e Terzo Settore
- Promozione del Territorio

- Attività Produttive
- Frazioni

Assessore: Daniela Patroncini: daniela.patroncini@comune.vigarano.fe.it

Deleghe:

- Cultura
- Pubblica Istruzione e Formazione
- Politiche Giovanili
- Tutela degli Animali
- Gemellaggi

Assessore: Francesca Lambertini: francesca.lambertini@comune.vigarano.fe.it

cellulare di servizio : 3332437451

Deleghe:

- Servizi alla Persona
- Politiche Ambientali
- Servizi Cimiteriali
- Pari Opportunità

Assessore: Ennio Bizzarri: ennio.bizzarri@comune.vigarano.fe.it

Deleghe:

- Bilancio
- Personale
- Bandi e Progetti Europei

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - VALORE PUBBLICO

La compilazione della presente sottosezione non è obbligatoria per i comuni con meno di 50 dipendenti.

Tuttavia si evidenzia che le politiche vengono elencate sulla base delle linee di mandato della presente Amministrazione Comunale, declinate sulla base delle Missioni e dei Programmi del sistema contabile del Comune, al fine di conservare la relazione degli obiettivi strategici con gli obiettivi operativi ed esecutivi già presenti nel Piano della performance.

Si rimanda pertanto ai contenuti del Documento Unico di Programmazione 2025-2027, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 65 del 23/12/2024 modificato con Delibera di Consiglio n. 2 del 31/01/2025.

2.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – PERFORMANCE

Tale ambito programmatico è predisposto secondo logiche di performance management di cui al capo II del D.Lgs n. 150/2009. E' finalizzato in particolare alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, i cui esiti saranno rendicontati nella relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lett. b) del citato d.lgs.

L'ente dispone di un sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) approvato con DGC n. 103 del 23.12.2024.

Di seguito si riporta il piano della performance 2025 contenenti le schede della performance riferite alle diverse aree dell'ente:

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: TRASVERSALE

Responsabile: TRASVERSALE

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Attività connesse con l'aggiornamento del sito internet riguardo la trasparenza

CATEGORIA OBIETTIVO: *L'obiettivo è di efficienza, di performance per l'accessibilità dell'amministrazione.*

OBIETTIVO SPECIFICO N. 1 trasversale	Titolo Obiettivo: Amministrazione trasparente trasversale	PESO	10/100
---	---	------	--------

Finalità: l'obiettivo ha lo scopo di mantenere aggiornata la sezione Amministrazione Trasparente del Sito Internet, al fine di rendere il sito più completo possibile per la cittadinanza, ed allo scopo di aiutare gli uffici a verificare quali parti di "amministrazione trasparente" siano da aggiornare. Avere tale sezione aggiornata è positivo sia in termini di trasparenza che di prevenzione della corruzione, in quanto la trasparenza amministrativa è una importante misura che aiuta a prevenire episodi di cattiva gestione, oltre a rendere l'amministrazione più vicina ai cittadini, che così possono consultare alcuni dati importanti della Pubblica Amministrazione direttamente accedendo ad Internet.

Destinatari: titolari di P.O.

INDICATORI DI PERFORMANCE									
<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
<i>Verifica aggiornamento da parte del Segretario della sezione trasparenza di competenza di ciascun responsabile</i>	Relazione/controllo del segretario	data	60		31/12/2025				
<i>Completezza dei dati attestati nella annuale griglia di attestazione della trasparenza</i>	Relazione del segretario/controllo NDV	%	40		100				

GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative coinvolti (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

La circolare di controllo viene emanata dal Segretario.

L'obiettivo è trasversale, in quanto è coinvolto il Segretario Generale nei controlli e tutti i titolari di Posizione Organizzativa, nell'attuazione della circolare e nell'aggiornamento del sito.

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: TRASVERSALE

Responsabile: TRASVERSALE

OBIETTIVO GENERALE (DUP): SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

CATEGORIA OBIETTIVO:	Obiettivo di efficienza e di qualità dei procedimenti e dei servizi		
----------------------	---	--	--

OBIETTIVO SPECIFICO N. 2	Titolo: RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO PREVISTI DALLE DISPOSIZIONI VIGENTI	PESO	20/100
--------------------------	---	------	--------

Finalità: Attraverso il presente obiettivo si dà attuazione a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4-bis del D.L. n. 13 del 24/02/2023, convertito con modificazioni in L. n. 41/2023. Il presente obiettivo, qualora non venisse raggiunto, comporterà una decurtazione della retribuzione del risultato complessivamente spettante per l'anno 2023 pari al 30%.

Destinatari: Tutti gli operatori economici (ditte, professionisti, ecc...) a cui il Comune di Vigarano Mainarda a vario titolo richiede la fornitura di beni e/o servizi

INDICATORI DI PERFORMANCE									
<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
<i>Verifica dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti calcolato ai sensi della lett. b.) del comma 859 e del comma 861 della L. n. 145/2018 ed elaborato mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'art.7, co.1 D.L. 35/2013, convertito con modificazioni in L. n. 64/2013</i>	<i>PCC di cui all'art.7, co.1 D.L. 35/2013, convertito con modificazioni in L. n. 64/2013</i>	Nr. giorni	80		Non superiore a 30 gg				
<i>Analisi delle sole fatture pagate in ritardo e delle motivazioni date dai Dirigenti</i>	<i>Allegato al Rendiconto delle Gestione</i>	Nr giorni di ritardo	20		<i>Nr. giorni di pagamento non superiori a 30 o a 60 se espressamente contrattato</i>				

GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative coinvolti (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo Tutti Settori dell'Ente.

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Segretario Generale

Responsabile: Segretario Generale

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Attività connesse al miglioramento della qualità del lavoro

CATEGORIA OBIETTIVO: *L'obiettivo può essere: di semplificazione, di digitalizzazione, di efficienza, di qualità dei procedimenti e dei servizi, di performance per l'accessibilità dell'amministrazione, di performance per le pari opportunità e di equilibrio di genere (scegliere una o più categorie)*

OBIETTIVO SPECIFICO N. 1 Titolo Obiettivo : Amministrazione partecipata PESO 10/100

Finalità: l'obiettivo ha lo scopo migliorare la produttività degli uffici lavorando non in senso gerarchico, ma in un'ottica di brainstorming, per trovare, soprattutto in casi più complessi, le soluzioni migliori. Le riunioni di gruppo, convocate anche informalmente, minimizzano le possibilità di malintesi e beneficiano di un approccio multisettoriale.

La condivisione delle informazioni ed il confronto tra i capi settori dovrebbe comportare un ambiente di lavoro più stimolante, partecipato.

La condivisione delle informazioni, oltre a migliorare il benessere organizzativo, permette un aggiornamento professionale continuo.

L'obiettivo è un proseguimento di obiettivi precedenti e di metodi di lavoro fondati sulla condivisione.

L'obiettivo è in continuità con gli obiettivi degli anni precedenti.

Destinatari: Sindaco e Giunta, titolari di Posizioni di E.O.

INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicat ore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
<i>Riunioni periodiche (almeno 1 al mese) permettono di condividere metodi di lavoro, di ottimizzare la produttività del lavoro e l'efficienza degli uffici</i>	Relazione del Segretario	Numero riunioni	100		Almeno 1 al mese				

GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative coinvolti (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo:

Sono coinvolti tutti i titolari di Posizione di Elevata Qualificazione

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Segretario Generale

Responsabile: Segretario Generale

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Attività connesse alla amministrazione generale

CATEGORIA OBIETTIVO: *L'obiettivo può essere: di semplificazione, di digitalizzazione, di efficienza, di qualità dei procedimenti e dei servizi, di performance per l'accessibilità dell'amministrazione, di performance per le pari opportunità e di equilibrio di genere (scegliere una o più categorie)*

OBIETTIVO SPECIFICO N. 2	Titolo Obiettivo: partecipazione alle riunioni	PESO	10/100
--------------------------	--	------	--------

Finalità: Partecipazione con funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione alle riunioni del consiglio comunale e della giunta. L'obiettivo ha lo scopo di garantire il più possibile la partecipazione del Segretario alle riunioni degli organi dell'Ente, riducendo la necessità di ricorrere ad altri soggetti (vice segretario), esclusi i periodi di ferie e malattia.

Destinatari: Sindaco e Giunta, titolari di posizioni di E. O.

INDICATORI DI PERFORMANCE									
<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
<i>La relazione del Segretario, sulla base di dati oggettivi, indicherà il numero in % delle riunioni cui lo stesso ha partecipato</i>	Relazione del Segretario.	%	100		Almeno 80 %				

Dipendenti e unità organizzative coinvolti (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo:

Sono coinvolti Il Segretario e l'organo politico

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Segretario Generale

Responsabile: Segretario Generale

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Attività connesse al controllo sugli atti amministrativi

CATEGORIA OBIETTIVO: *L'obiettivo può essere: di semplificazione, di digitalizzazione, di efficienza, di qualità dei procedimenti e dei servizi, di performance per l'accessibilità dell'amministrazione, di performance per le pari opportunità e di equilibrio di genere (scegliere una o più categorie)*

OBIETTIVO SPECIFICO N. 3 Titolo Obiettivo :Controlli sugli atti amministrativi PESO 10/100

Finalità: l'obiettivo ha lo scopo di valorizzare la fase del controllo interno, per verificare la regolarità e la correttezza degli atti e rendere edotti gli uffici e l'amministrazione degli esiti del controllo. Questo si concretizza poi in suggerimenti migliorativi agli uffici, in caso di irregolarità. I suggerimenti possono evitare rischi di annullabilità degli atti in futuro, e quindi comportano un miglioramento della produzione amministrativa. Gli esiti del controllo vengono trasmessi ai titolari di P.O., ai membri della Giunta, al N.D.V. e al revisore dei conti. Verrà effettuato almeno un controllo l'anno. La finalità è il miglioramento della produzione amministrativa e l'evitamento di atti annullabili. Il controllo ha anche una finalità democratica. Essendo edotti infatti anche i capigruppo comunali, rispettando comunque il principio di separazione tra politica e gestione, in fase successiva la parte politica ha comunque la possibilità di verificare l'attività amministrativa degli uffici. Tale obiettivo è in continuità con quello raggiunto degli atti precedenti.

Destinatari: Sindaco e Giunta, titolari di posizioni di E.O., Capigruppo Comunali, Nucleo di valutazione

INDICATORI DI PERFORMANCE									
<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
<i>Controllo sugli atti amministrativi. Almeno una volta l'anno viene effettuato un controllo di regolarità sugli atti amministrativi.</i>	Verbale di verifica	Numero verbali	100		Almeno 1				

GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative coinvolti (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

Coinvolti nel controllo sono tutti gli uffici, vengono controllati gli atti di tutti gli uffici.

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Segretario Generale

Responsabile: Segretario Generale

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Illustrazione e sensibilizzazione degli argomenti in merito di etica pubblica										
CATEGORIA OBIETTIVO:		<i>L'obiettivo può essere: di semplificazione, di digitalizzazione, di efficienza, di qualità dei procedimenti e dei servizi, di performance per l'accessibilità dell'amministrazione, di performance per le pari opportunità e di equilibrio di genere (scegliere una o più categorie)</i>								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 4		Titolo Obiettivo :Amministrazione etica - comportamenti					PESO		10/100	
<i>Finalità: l'obiettivo, in continuità con l'obiettivo dell'anno precedente sull'etica pubblica, adottato il nuovo codice di comportamento, ha lo scopo di chiarire dal punto di vista teorico e pratico il nuovo codice di comportamento, anche al fine di prevenire comportamenti contrari al medesimo.</i>										
<i>Destinatari: Sindaco e Giunta, titolari di P.O.</i>										
INDICATORI DI PERFORMANCE										
<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)	
<i>Una circolare sul concetto di etica pubblica metterà in evidenza l'importanza di tale concetto e come il medesimo sia importante nella vita lavorativa quotidiana. La circolare chiarirà altresì aspetti del nuovo codice di comportamento appena adottato.</i>	Circolare del Segretario	Numero circolari	100		Almeno 1					
									GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)	

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative coinvolti (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo : l'obiettivo è del Segretario.

Sono coinvolti tutti i titolari di Posizione di Elevata Qualificazione nel dare attuazione alla circolare e nella sensibilizzazione dei dipendenti sul tema.

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Segretario Generale

Responsabile: Segretario Generale

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Attività connesse con l'aggiornamento del sito internet riguardo la trasparenza

CATEGORIA OBIETTIVO: *L'obiettivo può essere: di semplificazione, di digitalizzazione, di efficienza, di qualità dei procedimenti e dei servizi, di performance per l'accessibilità dell'amministrazione, di performance per le pari opportunità e di equilibrio di genere (scegliere una o più categorie)*

OBIETTIVO SPECIFICO N. 5 Titolo Obiettivo :Amministrazione trasparente PESO 10/100

Finalità: l'obiettivo ha lo scopo di controllare la sezione Amministrazione Trasparente del Sito Internet, al fine di rendere il sito più completo possibile per la cittadinanza, ed allo scopo di aiutare gli uffici a verificare quali parti di "amministrazione trasparente" siano da aggiornare. Avere tale sezione aggiornata è positivo sia in termini di trasparenza che di prevenzione della corruzione, in quanto la trasparenza amministrativa è una importante misura che aiuta a prevenire episodi di cattiva gestione, oltre a rendere l'amministrazione più vicina ai cittadini, che così possono consultare alcuni dati importanti della Pubblica Amministrazione direttamente accedendo ad Internet. Il controllo verrà effettuato non solo in occasione del controllo annuale da parte del Nucleo di valutazione, ma anche in una fase antecedente.

Destinatari: titolari di P.O.

INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicat ore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Emanazione di circolare annua di controllo	Circolare di controllo	n.	100		Almeno1				

GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative coinvolti (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

La circolare di controllo viene emanata dal Segretario.

Sono coinvolti in seguito, quale obiettivo trasversale tutti i titolari di Posizione di Elevata Qualificazione, nell'attuazione della circolare e nell'aggiornamento del sito.

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Segretario Generale

Responsabile: Segretario Generale

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Attività connesse con la formazione dei dipendenti

CATEGORIA OBIETTIVO: *L'obiettivo può essere: di semplificazione, di digitalizzazione, di efficienza, di qualità dei procedimenti e dei servizi, di performance per l'accessibilità dell'amministrazione, di performance per le pari opportunità e di equilibrio di genere (scegliere una o più categorie)*

OBIETTIVO SPECIFICO N. 6	Titolo Obiettivo :Amministrazione formata	PESO	10/100
--------------------------	---	------	--------

Finalità: l'obiettivo ha lo scopo, in armonia con la recente direttiva in materia di formazione, di agevolare l'attività formativa dei Responsabili di servizio e del personale tutto.

In armonia con tutto ciò sarà necessaria almeno una riunione annua con i responsabili di servizio per coordinamento/verifica dell'attività formativa dei dipendenti. Sarà altresì predisposto un piano delle attività formative per i responsabili, anche dando grande autonomia ai responsabili nella scelta dei corsi. In armonia con le recenti direttive il Segretario dovrà assicurarsi che i responsabili frequentino almeno 40 ore annue di attività formative.

Destinatari: titolari di P.O.

INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicat ore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
<i>Emanazione di circolare annua sulla formazione, con piano di formazione.</i>	Circolare/piano o sulla formazione	n.	100		Almeno 1				

GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative coinvolti (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

La circolare/piano viene emanata/predisposto dal Segretario.

Sono coinvolti in seguito, quale obiettivo trasversale tutti i titolari di Posizione di Elevata Qualificazione nella formazione.

I titolari di incarichi di Elevata qualificazione sono altresì coinvolti nella predisposizione delle attività formative per gli altri dipendenti.

<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione e (g)
Gestione dei Responsabili di settore, assicurando la promozione della formazione, verificando la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire l'obiettivo di un numero di ore di formazione pro-capite non inferiore a 40 ore annue, nelle materie indicate dalla circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione, dal Piano della Formazione, nonché in ambito di materie peculiari di area, che saranno individuate nello specifico nel corso dell'anno, da parte del Segretario Generale, Responsabili di Area e condivisi con il personale assegnato all'area di appartenenza	Relazioni sulla performance del Segretario	anno	100	//	31/12/2025				
GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti coinvolti che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo:

Responsabili di settore

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: AA.GG./Risorse Umane/Segreteria/Protocollo/Informatica CED/Transizione digitale/Demografici/Notificazioni

Responsabile: D.ssa Barbi Monica

OBIETTIVO GENERALE (DUP): MISSIONE 01 PROGRAMMA 08

CATEGORIA OBIETTIVO:	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA – ATTUAZIONE MISURE PNRR, digitalizzazione		
-----------------------------	--	--	--

OBIETTIVO SPECIFICO N. 1	Titolo_ PROGETTI PNRR – PA DIGITALE 2026	PESO	10/100
---------------------------------	--	-------------	--------

Finalità: Attuazione progetti utilizzando fondi finanziati dal PNRR – Implementazione sicurezza informatica attraverso il cloud – realizzazione corsi di facilitazione digitale rivolti agli uffici comunali e ai cittadini con la cooperazione della Regione Emilia Romagna

Destinatari: cittadinanza, uffici comunali

INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Progetto 2.2.3 – Digitalizzazione delle procedure SUAP SUE	Piattaforma a PA 2026 determina	%	10	0	80				
Progetto 1.4.3 APP IO – implementazione accesso ai servizi comunali	Piattaforma a PA 2026 determina	%	10	80	100				
1.4.5 Notifiche Digitali Comune Maggio 2024	Piattaforma a PA 2026 determina	%	10	50	80				
Progetto 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD	Piattaforma a PA 2026 determina	%	30	80	100				
1.4.4. ANPR ANSC Comuni Luglio 2024	Piattaforma a PA 2026 determina	%	20	0	80				
Progetto 1.4.1 Cittadino attivo	Piattaforma a PA 2026 determina	%	20	80	100				

REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative coinvolti che contribuiscono al raggiungimento dell’obiettivo:

Dipendenti coinvolti: Tilomelli Umberta, Faraoni Ilaria;

Altri Settori dell’Ente: Settore Finanziario Dr. Mecca Paolo Maria

Ditte Esterne: Halleyveneto Srl; Itecc, BoxxApps Srl, Accatre Srl,

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: AA.GG./Risorse Umane/Segreteria/Protocollo/Informatica CED/Transizione digitale/Demografici/Notificazioni

Responsabile: D.ssa Barbi Monica

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Nuovi Regolamenti										
CATEGORIA OBIETTIVO:	Efficienza									
OBIETTIVO SPECIFICO N. 2	Riordino archivio comunale							PESO	10/100	
Finalità: Si continuerà il lavoro do riordino e scarto dell'archivio comunale										
Destinatari: Comune di Vigarano Mainarda										
INDICATORI DI PERFORMANCE										
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)	
Riordino archivio	Det.	%	25/100	25	50					
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)										
PUNTI ASSEGNATI										

Dipendenti e unità organizzative coinvolti che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo: Dipendenti coinvolti: Tilomelli Umberta, Faraoni Ilaria
Ditta esterna Archilogica

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: AA.GG./Risorse Umane/Segreteria/Protocollo/Informatica CED/Transizione digitale/Demografici/Notificazioni

Responsabile: D.ssa Barbi Monica

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Adempimenti di legge in materia di gestione del personale									
CATEGORIA OBIETTIVO:	L'obiettivo può essere: di semplificazione, di digitalizzazione, di efficienza, di qualità dei procedimenti e dei servizi, di performance per l'accessibilità dell'amministrazione, di performance per le pari opportunità e di equilibrio di genere OBIETTIVO DI EFFICIENZA								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 3	Titolo : Applicazione nuove norme dettate dal nuovo CCNL funzioni locali approvato il 16/11/2022 in materia di approvazione nuovo contratto decentrato economico 2024						PESO	10/100	
Finalità: L'obiettivo si intende riferito : <ul style="list-style-type: none"> • alla predisposizione di tutti gli atti necessari al fine di dare esecuzione alle disposizioni, previste dal nuovo CCNL funzioni locali sottoscritto definitivamente il 16/12/2022, in materia di predisposizione e sottoscrizione nuovo contratto decentrato economico anno 2024 									
Destinatari: L'obiettivo da raggiungere è rivolto ai dipendenti comunali, a tutela dell'amministrazione comunale per le conseguenze correlate alla mancata applicazione delle norme contrattuali previste nel CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/12/2022 , in materia di contratto decentrato economico 2024									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Predisposizione e sottoscrizione nuovo contratto decentrato economico anno 2025	Delibere/ Determine/Contratto	%	100/100	0	100				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolti altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo: Segretario Comunale, Dott. Mecca Paolo Maria

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: AA.GG./Risorse Umane/Segreteria/Protocollo/Informatica CED/Transizione digitale/Demografici/Notificazioni

Responsabile: D.ssa Barbi Monica

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Adempimenti di legge in materia di gestione del personale									
CATEGORIA OBIETTIVO:	L'obiettivo può essere: di semplificazione, di digitalizzazione, di efficienza, di qualità dei procedimenti e dei servizi, di performance per l'accessibilità dell'amministrazione, di performance per le pari opportunità e di equilibrio di genere OBIETTIVO DI EFFICIENZA								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 4	Titolo : Predisposizione Fondo risorse decentrate anno 2025						PESO	10/100	
Finalità: L'obiettivo si intende riferito : <ul style="list-style-type: none"> • alla predisposizione di tutti gli atti necessari al fine di dare esecuzione alle disposizioni, previste dal nuovo CCNL funzioni locali sottoscritto definitivamente il 16/12/2022, in materia di costituzione del fondo risorse decentrate anno 2025 									
Destinatari: Giunta - Personale dell'Ente.									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Predisposizione e costituzione Fondo risorse decentrate anno 2025	Delibere/ Determine	%	100/100	0	100				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolti che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo: Dott. Mecca Paolo Maria

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: AA.GG./Risorse Umane/Segreteria/Protocollo/Informatica CED/Transizione digitale/Demografici/Notificazioni

Responsabile: D.ssa Barbi Monica

OBIETTIVO GENERALE (DUP):
Missione 1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma 1 – Organi Istituzionali
Programma 2 – Segreteria Generale

CATEGORIA OBIETTIVO:	semplificazione, di efficienza, qualità dei procedimenti e dei servizi, performance per l'accessibilità dell'amministrazione		
OBIETTIVO SPECIFICO N. 5	Titolo: Gestione dei servizi Organi Istituzionali e Segreteria Generale	PESO	10/100

Finalità: Garantire un'assistenza agli organi politici, provvedere all'organizzazione e all'assistenza di segreteria delle riunioni istituzionali promuovere la facilitazione del sistema di comunicazione con gli organi istituzionali e con i cittadini relativamente all'attività degli organi medesimi.

Destinatari: Organi Istituzionali e cittadinanza

INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Preparazione e Gestione atti di Giunta	SW ADS/Halley	% sul totale	30%	0	100%				
Preparazione e Gestione atti Consiglio	SW ADS/Halley	% sul totale	10%	0	100%				
Redazione decreti del Sindaco	SW ADS/Halley	% sul totale	5%	0	100%				
Redazione Ordinanze del Sindaco	SW ADS/Halley	% sul totale	5%	0	100%				
Redazione Determine dirigenziali	SW ADS/Halley	% sul totale	50%	0	100%				

REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative coinvolte altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo
Dipendenti coinvolti: Tilmelli Umberta, Faraoni Ilaria

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: AA.GG./Risorse Umane/Segreteria/Protocollo/Informatica CED/Transizione digitale/Demografici/Notificazioni

Responsabile: D.ssa Barbi Monica

OBIETTIVO GENERALE (DUP):										
CATEGORIA OBIETTIVO:	Efficienza									
OBIETTIVO SPECIFICO N. 6	Subentro stato civile in ANSC							PESO	10/100	
Finalità: subentro stato civile in ANSC										
Destinatari: Cittadinanza										
INDICATORI DI PERFORMANCE										
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicator e (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)	
Subentro Stato Civile in ANSC	Determine/Contratti	31/12/2025	100	0	100					
								REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)		
								PUNTI ASSEGNATI		

Dipendenti e unità organizzative coinvolti (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo:

Dott.ssa Monica Barbi, sig.ra Sitta Rosa Maria

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: AA.GG./Risorse Umane/Segreteria/Protocollo/Informatica CED/Transizione digitale/Demografici/Notificazioni

Responsabile: D.ssa Barbi Monica

OBIETTIVO GENERALE (DUP): FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

CATEGORIA OBIETTIVO:	Obiettivo di efficienza e di qualità dei procedimenti e dei servizi		
----------------------	---	--	--

OBIETTIVO SPECIFICO N. 7	RISPETTO DIRETTIVA ZANGRILLO	PESO	10/100
--------------------------	------------------------------	------	--------

Finalità: Attraverso il presente obiettivo si dà attuazione a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4-bis del D.L. n. 13 del 24/02/2023, convertito con modificazioni in L. n. 41/2023. Il presente obiettivo, qualora non venisse raggiunto, comporterà una decurtazione della retribuzione del risultato complessivamente spettante per l'anno 2023 pari al 30%.

Destinatari: Tutti i dipendenti

INDICATORI DI PERFORMANCE									
<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
<i>Formazione dei dipendenti</i>		Nr. ore	100		40 ore annue				

GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative. Tutti Settori dell'Ente.

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: Servizi alla persona sociali e sanitari

Responsabile: D.ssa Sara Machkour

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Mantenimento dei servizi alla persona in materia di tutela dei diritti della famiglia, dei minori, degli anziani, dei disabili, dei soggetti a rischio di esclusione sociale

CATEGORIA OBIETTIVO:	semplificazione e di efficienza e qualità dei procedimenti e dei servizi		
OBIETTIVO SPECIFICO N. 1	Titolo progetto per giovani adulti certificati ai sensi della l. 104/92 per accompagnamento dalla scuola al mondo del lavoro	PESO	15/100

Finalità progetti creati in coprogettazione con IAL, da realizzare e rendicontare, per l'accompagnamento dei giovani adulti certificati dalla scuola al mondo del lavoro. Fondi regionali

Destinatari: utenti del servizio

INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Realizzazione del progetto	Rendiconto Regione	31/12/2025	100/100	0	100				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolti (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo
 Dott.ssa Sara Machkour
 Mazzolani Annamaria
 IAL Ferrara

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: Servizi alla Persona Sociali e Sanitari

Responsabile: D.ssa Machkour Sara

VO GENERALE (DUP): AUTONOMA GESTIONE DEI SERVIZI SOCIALI. ORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO										
CATEGORIA OBIETTIVO:		Efficienza								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 2		GESTIONE DEI SERVIZI SOCIALI.					PESO	70/100		
Finalità:										
Destinatari: Cittadinanza										
INDICATORI DI PERFORMANCE										
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)	
Area Minori		31/12/2025	25	0	25					
Area Disabili		31/12/2025	25	0	25					
Area Adulti		31/12/2025	25	0	25					
Area Disabili		31/12/2025	25	0	25					
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)										
PUNTI ASSEGNATI										

Dipendenti e unità organizzative coinvolti (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo:
Dott.ssa Sara Machkour, Dott.ssa Sofia Borza, Dott. Marco Pecorari

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: Servizi alla Persona Sociali e Sanitari
Responsabile: D.ssa Machkpur Sara

OBIETTIVO GENERALE (DUP): SPORTELLO SOCIALE GESTITO DIRETTAMENTE DAL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA										
CATEGORIA OBIETTIVO:		Efficienza								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 3		SPORTELLO SOCIALE GESTITO DIRETTAMENTE DAL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA					PESO		15/100	
Finalità: gestione diretta dello sportello sociale										
Destinatari: Cittadinanza										
INDICATORI DI PERFORMANCE										
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)	
Gestione di servizio		31/12/2025	100		100					
								REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)		
								PUNTI ASSEGNATI		

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: Servizi alla Persona Sociali e Sanitari

Responsabile: D.ssa Machkpur Sara

OBIETTIVO GENERALE (DUP): FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

CATEGORIA OBIETTIVO:	Obiettivo di efficienza e di qualità dei procedimenti e dei servizi		
----------------------	---	--	--

OBIETTIVO SPECIFICO N. 4	RISPETTO DIRETTIVA ZANGRILLO	PESO	10/100
--------------------------	------------------------------	------	--------

Finalità: Attraverso il presente obiettivo si dà attuazione a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4-bis del D.L. n. 13 del 24/02/2023, convertito con modificazioni in L. n. 41/2023. Il presente obiettivo, qualora non venisse raggiunto, comporterà una decurtazione della retribuzione del risultato complessivamente spettante per l'anno 2023 pari al 30%.

Destinatari: Tutti i dipendenti

INDICATORI DI PERFORMANCE									
<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
<i>Formazione dei dipendenti</i>		Nr. orei	100		40 ore annue				

GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative. Tutti Settori dell'Ente.

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: Finanze – Ragioneria – Economato - Tributi

Responsabile: Dr. Paolo Maria Mecca

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Missione 1 - Servizi istituzionali e generali e di gestione										
Programma 03 – Gestione economica, finanziaria, programmazione										
CATEGORIA OBIETTIVO	OBIETTIVO DI EFFICIENZA E MANTENIMENTO									
OBIETTIVO SPECIFICO N. 1	Titolo: Predisposizione entro i termini di legge degli atti e dei documenti contabili finalizzati all'approvazione di: <ol style="list-style-type: none"> 1. Bilancio di Previsione e relative variazioni 2. Piano Esecutivo di Gestione 3. Salvaguardia Equilibri di Bilancio 						PESO	10/100		
Finalità: Lo scopo dell'obiettivo è innanzitutto quello di predisporre i documenti di programmazione contabile entro i termini di legge secondo gli schemi dell'armonizzazione dei bilanci del settore pubblico (D. Lgs. 23 giugno 2011 n.118) con l'applicazione della contabilità economico-patrimoniale. La funzione si avvale dell'attività di supporto da parte del Revisore dei conti, degli organi di amministrazione, del Tesoriere e del personale dipendente dell'Ente. Per questi ultimi si richiama in particolare la loro funzione da parte dei responsabili di settore delle schede di proposta degli stanziamenti di bilancio relativi al PEG della propria Area. Il controllo dinamico della salvaguardia degli equilibri di bilancio, oltre a garantire l'adempimento dei connessi obblighi di legge, consente il mantenimento di una sana gestione finanziaria.										
Destinatari: Organi di Governo, Consiglio Comunale, Segretario Comunale, Responsabili di Settore, Organi di Controllo (Revisore dei Conti, Cortei dei Conti, BDAP...), cittadini del Comune										
INDICATORI DI PERFORMANCE										
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore consuntivo (d)	Stato di avanzamento a cura del responsabile (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)	
Approvazione Bilancio di Previsione	Delibera di Consiglio	Data	30%	31.12	Entro i termini di legge					
Variazioni di Bilancio	Delibere di Giunta e Consiglio	%	15%	100%	100%					
Approvazione PEG	Delibera di Giunta	Data	10%	20 gg post approvazione	Entro i termini di					

				bilancio	legge				
Salvaguardia Equilibri di Bilancio	Delibera Consiglio	di Data	20%	31.07	Entro i termini di legge				
Predisposizione DUP (per la parte di competenza)	Delibera Consiglio	di Data	15%	31.12	In tempo utile per l'approvazione del bilancio di previsione				
Predisposizione PIAO (per la parte di competenza)	Delibera di Giunta	Data	10%	Termini richiesti dal Segretario	In tempo utile per l'approvazione				
							REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)		
							PUNTI ASSEGNATI		

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

Dipendenti coinvolti: Maria Barbieri, Cristina Croce

Altri soggetti coinvolti: Segretario Comunale, tutte le P.O., Amministrazione, Revisore dei Conti

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Finanze – Ragioneria – Economato - Tributi

Responsabile: Dr. Paolo Maria Mecca

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Missione 1 - Servizi istituzionali e generali e di gestione Programma 03 – Gestione economica, finanziaria, programmazione									
CATEGORIA OBIETTIVO	OBIETTIVO DI EFFICIENZA E MANTENIMENTO								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 2	Titolo: Gestione Corrente del Bilancio						PESO	10/100	
Finalità: Lo scopo operativo dell’obiettivo è quello di assicurare la corretta gestione delle fasi dell’entrata (dall’accertamento alla riscossione) e della spesa (dall’impegno al pagamento), in particolare attraverso la verifica della compatibilità della spesa richiesta con gli stanziamenti, secondo i dettami legislativi, in particolare il D. Lgs. 267/2000 e i principi contabili applicati del D. Lgs. 118/2011. Il fine ultimo che si intende perseguire è l’utilizzo efficace ed efficiente delle risorse di bilancio, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi programmatici stabiliti dall’organo di governo. L’esigenza del rispetto dei tempi di pagamento implica il coordinamento con i responsabili di settore che liquidano la spesa.									
Destinatari: Organi di Governo, Responsabili di Settore, Uffici Comunali, Beneficiari dei Pagamenti									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Predisposizione delle determine di impegno e di liquidazione di spese afferenti il settore finanziario	Gestionale Atti Amministrativi	%	20%	100%	100%				
Predisposizione proposte delibere inerenti l’attività del settore contabili per sedute consiliari o di giunta	Gestionale Atti Amministrativi	%	20%	100%	100%				
Apposizione del visto di regolarità contabile sugli atti che comportano impegni di spesa o minori entrate	Gestionale Atti Amministrativi	%	20%	100%	100%				
Apposizione del parere di regolarità contabile sulle proposte di Giunta o di Consiglio che lo richiedono	Gestionale Atti Amministrativi	%	20%	100%	100%				
Provvedimento di liquidazione fatture di	Gestionale Atti Amministrativi	%	10%	100%	100%				

acquisto vistate dai responsabili dei servizi									
Imputazione ed incasso contabile delle entrate dell'Ente	Gestionale Atti Amministrativi	%	10%	100%	100%				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

Dipendenti dell'Area coinvolti: Maria Barbieri, Cristina Croce

Altri soggetti coinvolti: P.O. e istruttori delle altre Aree, Tesoriere

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Finanze – Ragioneria – Economato - Tributi

Responsabile: Dr. Paolo Maria Mecca

OBIETTIVO GENERALE (DUP): **Missione 1 - Servizi istituzionali e generali e di gestione**
Programma 03 – Gestione economica, finanziaria, programmazione

CATEGORIA OBIETTIVO	OBIETTIVO DI EFFICIENZA E MANTENIMENTO		
OBIETTIVO SPECIFICO N. 3	Titolo: Rendiconto della Gestione-Economico Finanziaria	PESO	10/100

Finalità: Lo scopo dell'obiettivo è la predisposizione e approvazione con atto di giunta dello schema di rendiconto e della relazione illustrativa, che unitamente al parere del Revisore, del Conto Economico, del Conto del Patrimonio, del Prospetto di conciliazione e delle tabelle dimostrative degli indicatori di risultato, della situazione di equilibrio e del tasso di copertura dei servizi a domanda individuale, viene messa a disposizione dei consiglieri almeno 20 giorni prima dell'approvazione definitiva. Fase propedeutica all'elaborazione del Rendiconto è il riaccertamento dei residui attivi e passivi, attraverso l'indicazione da parte dei responsabili di Servizio delle ragioni del mantenimento o dello stralcio degli impegni e degli accertamenti 2022 e precedenti.

Destinatari: Organi di Governo, Consiglio Comunale, Segretario Comunale, Responsabili di Settore, Organi di Controllo (Revisore dei Conti, Corte dei Conti, BDAP...), cittadini del Comune

INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Predisposizione degli atti relativi al riaccertamento ordinario dei residui	Delibera di Giunta	data	30%	In tempo utile per l'approvazione del Rendiconto	In tempo utile per l'approvazione del Rendiconto				
Predisposizione degli atti relativi al rendiconto di gestione finanziario/economico patrimoniale	Delibera di Consiglio	data	30%	30.04	Entro i termini di legge				
Predisposizione dei certificati e dei questionari previsti dalla normativa (BDAP, SOSE, Corte dei Conti...)	Ricevute di acquisizione	gg	10%	Delibere di approvazione	Entro i termini di legge				
Verifiche trimestrali di cassa	Verbale Revisore dei Conti	gg	10%	Scadenze trimestrali	Entro i successivi 45 gg				
Predisposizione degli atti relativi all'approvazione del Bilancio Consolidato	Delibera di Consiglio	data	20%	30.09	Entro i termini di legge				

REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

--

PUNTI ASSEGNATI

--

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

Dipendenti dell'Area coinvolti: Maria Barbieri, Cristina Croce

Altri soggetti coinvolti: Segretario Comunale, tutte le P.O., Amministrazione, Revisore dei Conti

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Finanze – Ragioneria – Economato - Tributi

Responsabile: Dr. Paolo Maria Mecca

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Missione 1 - Servizi istituzionali e generali e di gestione Programma 03 – Gestione economica, finanziaria, programmazione Programma 11 – Altri servizi generali									
CATEGORIA OBIETTIVO	OBIETTIVO DI EFFICIENZA E MANTENIMENTO								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 4	Titolo: Servizio Economato – Acquisti per gli Uffici – Fatturazione Elettronica - Piattaforma	PESO	5/100						
Finalità: Assicurare il necessario funzionamento degli uffici dell'Ente attraverso il regolare approvvigionamento dei materiali di consumo necessari. Rispetto dei connessi adempimenti di gestione e rendicontazione. Corretta gestione degli adempimenti fiscali entro i termini di legge.									
Destinatari: Uffici Comunali, Ente nel suo complesso									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Rendicontazioni di cassa trimestrali e straordinarie	Provvedimenti di approvazione dei rendiconti	%	15%	100%	100%				
Liquidazioni mensili e periodiche IVA	F24 e ricevute di invio	Data	15%	entro i termini	entro i termini				
Dichiarazioni annuali IVA e IRAP	Ricevute di invio	Data	15%	entro i termini	entro i termini				
Acquisizione in economia di beni per il funzionamento di uffici comunali	Numero buoni economici emessi	%	15%	100%	100%				
Gestione, erogazione e rendicontazione buoni pasto ai dipendenti	Numero buoni pasto erogati	%	10%	100%	100%				
Registrazione fatture passive entro i termini di legge	Numero fatture passive registrate	%	15%	100%	100%				
Emissione fatture di vendita per i servizi rilevanti ai fini IVA	Numero fatture di vendita emesse	%	15%	100%	100%				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

Dipendenti coinvolti: Maria Barbieri, Cristina Croce

Altri soggetti coinvolti: Società di assistenza e consulenza fiscale

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Finanze – Ragioneria – Economato - Tributi

Responsabile: Dr. Paolo Maria Mecca

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Missione 1 - Servizi istituzionali e generali e di gestione Programma 10 – Risorse umane									
CATEGORIA OBIETTIVO	OBIETTIVO DI EFFICIENZA E MANTENIMENTO								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 5	Titolo: Gestione Contabile Servizio Personale						PESO	5/100	
Finalità: Le finalità dell'obiettivo sono le seguenti: <ul style="list-style-type: none"> - Pagamento stipendi dei dipendenti e delle indennità agli amministratori comunali; versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, delle trattenute per c/terzi, dell'IRPEF. - Acquisto dei buoni pasto per il personale dipendente in collaborazione per la gestione con il servizio economato. - Ricerche in archivio per i dipendenti. - Gestione della corrispondenza di tipo contabile con l'ufficio distaccato del personale - Attività di studio e attività contabile, in collaborazione con il servizio associato ed il Referente al personale interno, sulla disciplina che regola il C.C.N.L. decentrato - Gestione della corrispondenza di tipo contabile con l'ufficio distaccato del personale Costituzione del Fondo risorse decentrate triennale per le annualità 2023-2025. - Conto annuale 2023 - Attuazione delle misure di prevenzione previste dal Piano triennale comunale per la prevenzione della corruzione, degli obblighi di trasparenza e degli obblighi previsti dal codice di comportamento. 									
Destinatari: Uffici Comunali, Ente nel suo complesso									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Pagamento stipendi, compensi ed indennità varie	Numero mandati di pagamento emessi	%	40%	100%	100%				
Certificazione ritenute d'acconto	Numeri certificazioni emesse	%	20%	100%	100%				
Gestione contabile dei buoni pasto ai dipendenti	Determine di ordinazione e liquidazione	%	10%	100%	100%				
Predisposizione degli atti relativi alla contrattazione decentrata; Costituzione del Fondo. Istruttoria per la negoziazione su contrattazione decentrata	Determine di ordinazione e liquidazione	%	30%	100%	100%				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

Dipendenti coinvolti: Maria Barbieri, Cristina Croce

Altri soggetti coinvolti: Gestione Associata Personale Alto Ferrarese

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Finanze – Ragioneria – Economato - Tributi

Responsabile: Dr. Paolo Maria Mecca

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Missione 1 - Servizi istituzionali e generali e di gestione Programma 04 – Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali										
CATEGORIA OBIETTIVO		OBIETTIVO DI EFFICIENZA								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 6		Titolo: Gestione Servizio Tributi – Contrasto all’evasione Tributaria					PESO	10/100		
Finalità:										
<ul style="list-style-type: none"> - Attività di Bonifica della banca dati immobiliare ai fini tributari relativa all’imposta IMU per gli anni 2019,2020, 2021 (1000 contribuenti per n. 3 anni di imposta, totale 3000 posizioni); - attività di elaborazione e stampa dei provvedimenti di accertamento; - gestione delle istanze di revisione dei provvedimenti e stampa degli atti di annullamento, rettifica e diniego. 										
Destinatari: cittadini del Comune										
INDICATORI DI PERFORMANCE										
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)	
Numero partite iscritte nei ruoli	partite iscritte nei ruoli	data	20%	01.01.2025	31.12.2025					
Numero partite sgravate	partite sgravate	data	20%	01.01.2025	31.12.2025					
Numero rimborsi	rimborsi	data	20%	01.01.2025	31.12.2025					
Numero deliberazioni e determinazioni in materia tributaria	Delibere e determine	data	20%	01.01.2025	31.12.2025					
Numero verifiche effettuate per recupero evasione	Verifiche effettuate	data	20%	01.01.2025	31.12.2025					
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)										
PUNTI ASSEGNATI										

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell’obiettivo

Dipendenti coinvolti: Maria Barbieri, Cristina Croce

Altri soggetti coinvolti: Accatre srl cui è affidato l’incarico di supporto all’Ufficio Tributi

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Finanze – Ragioneria – Economato – Tributi

Responsabile: Dr. Paolo Maria Mecca

OGGETTO GENERALE (DUP): Missione 1 - Servizi istituzionali e generali e di gestione Programma 03 – Gestione economica, finanziaria, programmazione										
CATEGORIA OBIETTIVO		OBIETTIVO DI SVILUPPO								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 7		Studio e introduzione delle fasi operative del sistema di contabilità ACCRUEL per l'entrata in regime nel 2026					PESO		5/100	
Finalità: L'obiettivo ha come scopo l'analisi e la predisposizione delle attività necessarie per l'adozione del sistema di contabilità ACCRUEL, che entrerà a regime nel 2026 secondo le normative vigenti. Il sistema di contabilità ACCRUEL si basa sul principio della competenza economica, consentendo una rappresentazione più accurata delle operazioni economiche e patrimoniali dell'Ente. Sarà necessario approfondire il quadro normativo, definire i processi operativi e predisporre gli strumenti gestionali e formativi per garantire un'implementazione efficace del nuovo sistema contabile. Il lavoro prevede la collaborazione con il Revisore dei Conti e i dipendenti dell'Area Ragioneria.										
Destinatari: Personale dell'Area Ragioneria, Responsabili di Settore.										
INDICATORI DI PERFORMANCE										
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)	
Analisi normativa e definizione dei requisiti tecnici per l'implementazione del sistema	Documentazione tecnica e normativa	data	20%	01.03.2025	31.05.2025					
Elaborazione del piano operativo per l'introduzione del sistema	Piano Operativo	data	20%	01.06.2025	31.08.2025					
Predisposizione delle procedure per la gestione delle scritture economico-patrimoniali	Documentazione interna	data	20%	01.09.2025	31.10.2025					
Attività di formazione del personale coinvolto	Elenco partecipanti e materiale didattico	data	20%	01.11.2025	31.12.2025					
Test e verifica preliminare delle nuove procedure contabili	Report di verifica	data	20%	01.12.2025	31.12.2025					
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)										
PUNTI ASSEGNATI										

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

Dipendenti coinvolti: Maria Barbieri, Cristina Croce

Altri soggetti coinvolti: Halleyveneto srl cui è affidata l'attività di implementazione del software

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Finanze – Ragioneria – Economato - Tributi

Responsabile: Dr. Paolo Maria Mecca

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Missione 1 - Servizi istituzionali e generali e di gestione										
Programma 03 – Gestione economica, finanziaria, programmazione										
CATEGORIA OBIETTIVO		OBIETTIVO DI SVILUPPO								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 8		Completamento della procedura di assunzione, formazione e inserimento di una nuova risorsa nell'Area Ragioneria					PESO		5/100	
Finalità: L'obiettivo mira a rafforzare l'Area Ragioneria attraverso l'assunzione e l'inserimento di una nuova risorsa, garantendo il completamento delle fasi concorsuali, formative e operative necessarie per renderla pienamente operativa e autonoma entro il 2025. Questo processo prevede la pianificazione e il coordinamento di tutte le attività legate al reclutamento, alla formazione iniziale e all'assegnazione di compiti specifici.										
Destinatari: Personale dell'Area Ragioneria, nuova risorsa assunta										
INDICATORI DI PERFORMANCE										
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)	
Espletamento del concorso pubblico per l'assunzione della nuova risorsa	Bando e verbali di selezione	data	25%	01.01.2025	31.03.2025					
Completamento della procedura di assunzione e formalizzazione del contratto	Contratto firmato e Determina di assunzione	data	25%	01.04.2025	30.04.2025					
Formazione iniziale e accompagnamento all'inserimento operativo	Report delle attività formative e tutoraggio	data	30%	01.05.2025	30.09.2025					
Assegnazione di compiti autonomi definiti e verifica della capacità operativa	Sessioni di Formazione sul nuovo applicativo	data	20%	01.10.2025	31.12.2025					
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)										
PUNTI ASSEGNATI										

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

Dipendenti coinvolti: Maria Barbieri, Cristina Croce

Altri soggetti coinvolti: Commissione esaminatrice del concorso, tutor interni per la formazione

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: Finanze – Ragioneria – Economato - Tributi

Responsabile: Dr. Paolo Maria Mecca

OBIETTIVO GENERALE (DUP): FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

CATEGORIA OBIETTIVO:	Obiettivo di efficienza e di qualità dei procedimenti e dei servizi		
----------------------	---	--	--

OBIETTIVO SPECIFICO N. 9	RISPETTO DIRETTIVA ZANGRILLO	PESO	10/100
--------------------------	------------------------------	------	--------

Finalità: Attraverso il presente obiettivo si dà attuazione a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4-bis del D.L. n. 13 del 24/02/2023, convertito con modificazioni in L. n. 41/2023. Il presente obiettivo, qualora non venisse raggiunto, comporterà una decurtazione della retribuzione del risultato complessivamente spettante per l'anno 2023 pari al 30%.

Destinatari: Tutti i dipendenti

INDICATORI DI PERFORMANCE									
<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
<i>Formazione dei dipendenti</i>		Nr. orei	100		40 ore annue				

GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative. Tutti Settori dell'Ente.

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Tecnico - Servizio Lavori Pubblici

Responsabile: Ing. Gessica Grossi

OBIETTIVO GENERALE (DUP): immobili comunali									
CATEGORIA OBIETTIVO:	Efficienza								
OBIETTIVO SPECIFICO N.1	Titolo Riqualificazione della palestra dell'Ex scuola Alda Costa a Vigarano Mainarda per realizzazione nuova ludoteca.						PESO	6/100	
Finalità: Predisposizione di tutti gli atti di approvazione progetto esecutivo, affidamento dei lavori destinati alla riqualificazione della palestra dell'Ex scuola Alda Costa a Vigarano Mainarda per realizzazione nuova ludoteca.									
Destinatari: Amministrazione comunale									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Lavori di riqualificazione della palestra dell'Ex scuola Alda Costa a Vigarano Mainarda per realizzazione nuova ludoteca.	Determina affidamento lavori	Data	100/100	//	31.12.2025				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo:

Gessica Grossi, Mirella Masetti, Sara Morandi

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: Tecnico - Servizio Lavori Pubblici

Responsabile: Ing. Gessica Grossi

OBIETTIVO GENERALE (DUP): immobili comunali									
CATEGORIA OBIETTIVO:	Efficienza								
OBIETTIVO SPECIFICO N.2	Titolo Ampliamento edificio adibito a scuola materna con nuova sezione asilo nido						PESO	6/100	
Finalità: <i>Predisposizione di tutti gli atti di approvazione relativi allo svolgimento del cantiere, affidamento dell'incarico di collaudo statico, rendicontazione Regis relativo al finanziamento PNRR</i>									
Destinatari: Amministrazione comunale									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Lavori di ampliamento edificio adibito a scuola materna con sezione asilo nido	Ultimazione lavori	Data	100/100	//	31.12.2025				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo:

Gessica Grossi, Mirella Masetti, Sara Morandi

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Tecnico - Servizio Lavori Pubblici

Responsabile: Ing. Gessica Grossi

OBIETTIVO GENERALE (DUP): opere pubbliche									
CATEGORIA OBIETTIVO:	Efficienza								
OBIETTIVO SPECIFICO N.3	Titolo <i>PIANO ORGANICO – Interventi a favore della ricostruzione e riqualificazione dei centri abitati del Comune di Vigarano Mainarda</i>						PESO	6/100	
Finalità: <i>Predisposizione di tutti gli atti di affidamento e approvazione del progetto esecutivo e affidamento dei lavori destinati alla realizzazione della nuova piazza di Vigarano Pieve.</i>									
Destinatari: Amministrazione comunale e cittadinanza									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Lavori di realizzazione della nuova piazza di Vigarano Pieve	Determina di approvazione del progetto esecutivo	Data	100/100	//	31.12.2025				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo:

Gessica Grossi, Mirella Masetti, Sara Morandi

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: Tecnico - Servizio Attività manutentive - viabilità

Responsabile: Ing. Gessica Grossi

OBIETTIVO GENERALE (DUP): attività manutentive viabilità									
CATEGORIA OBIETTIVO:	Qualità dei servizi								
OBIETTIVO SPECIFICO N.4	Titolo <i>Indizione gara d'appalto e affidamento del servizio di trattamento antigelo delle strade comunali del territorio dal 15.11.2025 al 15.04.2026</i>						PESO	6/100	
Finalità: <i>Affidamento del servizio di trattamento antigelo sulle strade comunali del territorio anno 2025-2026</i>									
Destinatari: Amministrazione comunale e cittadinanza									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Affidamento del servizio antigelo sulle strade comunali	Determina	Data	100/100	//	31.12.2025				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo:

Gessica Grossi, Marco Chiericati

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: Tecnico - Servizio Attività manutentive - viabilità

Responsabile: Ing. Gessica Grossi

OBIETTIVO GENERALE (DUP): attività manutentive viabilità									
CATEGORIA OBIETTIVO:	Qualità dei servizi								
OBIETTIVO SPECIFICO N.5	Titolo <i>Indizione gara d'appalto e affidamento del servizio di manutenzione ordinaria strade e reperibilità</i>						PESO	6/100	
Finalità: Affidamento <i>del servizio manutenzione ordinaria strade anno 2025-2026</i>									
Destinatari: Amministrazione comunale e cittadinanza									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Affidamento del servizio di manutenzione ordinaria strade comunali	Determina	Data	100/100	//	31.12.2025				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo:

Gessica Grossi, Marco Chiericati

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: Tecnico - Servizio Ambiente

Responsabile: Ing. Gessica Grossi

OBIETTIVO GENERALE (DUP): ambiente									
CATEGORIA OBIETTIVO:	Qualità dei servizi								
OBIETTIVO SPECIFICO N.6	Titolo <i>Indizione gara d'appalto e affidamento del servizio di manutenzione delle aree verdi comunali anno 2025</i>						PESO	6/100	
Finalità: <i>Affidamento del servizio di manutenzione delle aree verdi comunali anno 2025</i>									
Destinatari: Amministrazione comunale e cittadinanza									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Affidamento del servizio di manutenzione delle aree verdi comunali	Determina	Data	100/100	//	30.07.2025				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo:

Gessica Grossi, Alessandro Breviglieri

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Tecnico - Servizio Ambiente

Responsabile: Ing. Gessica Grossi

OBIETTIVO GENERALE (DUP): ambiente									
CATEGORIA OBIETTIVO:	Qualità dei servizi								
OBIETTIVO SPECIFICO N.7	Titolo <i>Affidamento del servizio di controllo dei giochi e arredo urbano del territorio comunale per l'anno 2025</i>						PESO	6/100	
Finalità: <i>Affidamento del servizio di controllo dei giochi e arredo urbano del territorio comunale per l'anno 2025</i>									
Destinatari: Amministrazione comunale e cittadinanza									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Affidamento del servizio di controllo dei giochi e arredo urbano del territorio comunale per l'anno 2025	Determina	Data	100/100	//	30.06.2025				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo:

Gessica Grossi, Alessandro Breviglieri

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: Tecnico - Servizio Edilizia Privata

Responsabile: Ing. Gessica Grossi

OBIETTIVO GENERALE (DUP): edilizia privata									
CATEGORIA OBIETTIVO:	Qualità dei procedimenti-efficienza								
OBIETTIVO SPECIFICO N.8	Titolo: PUG – Piano Urbanistico Generale						PESO	6/100	
Finalità: Il PUG è lo strumento di pianificazione e governo del territorio comunale definito dalla Legge Regionale n° 24 del 2017 dell’Emilia Romagna									
Destinatari: cittadinanza									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Consegna bozza del PUG per assunzione in Giunta	Approvazione documenti	Data	100/100	//	31.12.2025				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell’obiettivo:

Gessica Grossi

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Settore UFFICIO TECNICO COMUNALE – Servizio SUAP

Responsabile: Ing. Grossi Gessica

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Attivazione procedure per spettacolo viaggiante e pubblico spettacolo temporaneo									
CATEGORIA OBIETTIVO:	L'obiettivo può essere: di semplificazione, di digitalizzazione, di efficienza, di qualità dei procedimenti e dei servizi, di performance per l'accessibilità dell'amministrazione, di performance per le pari opportunità e di equilibrio di genere (scegliere una o più categorie) L'OBIETTIVO E' DI EFFICIENZA								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 9	Titolo: Attivazione procedure per spettacolo viaggiante e pubblico spettacolo temporaneo						PESO	6 /100	
Finalità: Dal 2025 sono assegnate dalla Polizia Locale allo Suap i procedimenti per lo svolgimento di spettacolo viaggianti e attività di pubblico spettacolo temporanee in aree pubbliche che saranno attivati dallo Suap									
Destinatari: Descrivere a chi è rivolto l'obiettivo da raggiungere: OPERATORI COMMERCIALI									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Acquisizione istanze /scia	nr. procedimenti da attivare 30		20	Periodo svolgimento	Tutto l'anno 2025				
Verifica istanze, relativi requisiti, corrispondenza varia con esercenti, e acquisizione graduatorie da PL	“		40	“	“				
Rilascio/diniego atti per esercizio attività, per posizionamento in loco da parte della PL	“		40	“	“				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo:

Gessica Grossi, Gabriella Ferron

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: Settore UFFICIO TECNICO COMUNALE – Servizio Protezione Civile

Responsabile: Ing. Grossi Gessica

OBIETTIVO GENERALE (DUP): PROTEZIONE CIVILE ASSEGNAZIONE CONTRIBUTI AD ASSOCIAZIONE									
CATEGORIA OBIETTIVO:	L'obiettivo può essere: di semplificazione, di digitalizzazione, di efficienza, di qualità dei procedimenti e dei servizi, di performance per l'accessibilità dell'amministrazione, di performance per le pari opportunità e di equilibrio di genere (scegliere una o più categorie) QUALITA' DEL SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 10	Titolo: LIQUIDAZIONE CONTRIBUTI Ad ASSOCIAZIONE DI PROTEZIONE CIVILE COMUNALE						PESO	6/100	
Finalità: descrivere cosa si intende realizzare, per quale scopo e con quale modalità GESTIONE E VERIFICA RICHIESTA DI ASSEGNAZIONE CONTRIBUTI , SECONDO Le DISPOSIZIONI DELLA CONVENZIONE IN ESSERE VERIFICHE DELLA REGOLARITA' E COMPLETEZZA DELLE DOMANDE DI LIQUIDAZIONE E CORRELATE RENDICONTAZIONI, CON ADOZIONE ATTI CONSEQUENTI DI LIQUIDAZIONE.									
Destinatari: Descrivere a chi è rivolto l'obiettivo da raggiungere CITTADINI PRIVATI E ATTIVITA' PRODUTTIVE									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
GESTIONE e VERIFICA DELL'istanza di assegnazione CONTRIBUTI	ISTRUTTORIA DELLE DOMANDE	data	50		Settembre 2025				
Adozione determinazione e provv liquidazione conseguenti	DETERMINAZIONE e liquidazione CAPO SETTORE	data	50		Ottobre 2025				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

Gessica Grossi, Gabriella Ferron

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: Settore UFFICIO TECNICO COMUNALE – Servizio Protezione Civile

Responsabile: Ing. Grossi Gessica

OBIETTIVO GENERALE (DUP): FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

CATEGORIA OBIETTIVO:	Obiettivo di efficienza e di qualità dei procedimenti e dei servizi		
----------------------	---	--	--

OBIETTIVO SPECIFICO N. 9	RISPETTO DIRETTIVA ZANGRILLO	PESO	10/100
--------------------------	------------------------------	------	--------

Finalità: Attraverso il presente obiettivo si dà attuazione a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4-bis del D.L. n. 13 del 24/02/2023, convertito con modificazioni in L. n. 41/2023. Il presente obiettivo, qualora non venisse raggiunto, comporterà una decurtazione della retribuzione del risultato complessivamente spettante per l'anno 2023 pari al 30%.

Destinatari: Tutti i dipendenti

INDICATORI DI PERFORMANCE									
<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
<i>Formazione dei dipendenti</i>		Nr. orei	100		40 ore annue				

GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative. Tutti Settori dell'Ente.

Comune di Vigarano Mainarda

PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

OBIETTIVO GENERALE (DUP): SERVIZIO BIBLIOTECA - Servizi di Biblioteca, Emeroteca, Videoteca, Postazione multimediale. Promozione della lettura.									
CATEGORIA OBIETTIVO:	Efficienza e qualità dei servizi.								
OBIETTIVO SPECIFICO N.1	Titolo: Iniziative di Promozione della Lettura e della Biblioteca						PESO	3/100	
<p>Finalità: Si intende calendarizzare alcune iniziative volte a promuovere la lettura, con lo scopo di creare nei bambini, nei ragazzi e negli adulti l'abitudine alla lettura e alla frequentazione della biblioteca. Nella prima parte dell'anno si sviluppa un progetto, insieme con la <i>Scuola Civica di Musica</i>, che coniuga la promozione della lettura e dell'ascolto della musica fin dai primi anni di vita, indirizzata a bambini e bambini della fascia 0-11 anni: il progetto, denominato <i>Biblioteca sonora</i>, è suddiviso in 3 sezioni, 2 incontri per ciascuna sezione. Gli obiettivi sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stimolare nei bambini l'amore per la lettura e la musica attraverso esperienze immersive di ascolto, narrazione e sonorizzazione di fiabe; - Promuovere lo sviluppo delle capacità di ascolto, attenzione e creatività nei bambini, favorendo un approccio ludico e partecipativo alla musica; - Coinvolgere le famiglie, incentivando la fruizione della biblioteca pubblica, come spazio educativo e culturale aperto a tutti; - Favorire l'inclusione sociale attraverso attività musicali che incoraggino la collaborazione e la partecipazione collettiva - Rafforzare il ruolo della Biblioteca Comunale di Vigarano Mainarda come polo culturale e promotore di progetti integrati di educazione alla lettura e alla musica; <p>• Bambini/e della fascia 0-3 anni e i loro genitori, con appuntamenti mirati per la stimolazione sensoriale e musicale precoce; • Bambini/e dai 3 e 6 anni, con attività di ascolto e partecipazione musicale; • Bambini/e dai 6 agli 11 anni, con laboratori di lettura e sonorizzazione in cui verrà introdotta una prima esplorazione musicale attiva.</p> <p>Nell'anno 2025 si vuole portare avanti un progetto, iniziato nel 2024, dal titolo "Più Sociale, Meno Social". L'iniziativa è nata dall'esigenza di recuperare una dimensione sociale e umana in un momento in cui la dimensione sociale dell'essere umano è minata dal mondo del web e dei social media, impoverendo la reale comunicazione tra gli esseri umani e le relazioni. Il progetto consta di due momenti, accumulati dalla finalità di diminuire la distanza tra le persone e creare occasioni di incontro e di confronto. Dopo la prima parte "Due chiacchiere in biblioteca", quest'anno prenderà il via "Vigarano che legge": si terranno alcuni incontri attorno ad un libro, all'interno dei quali un gruppo di lettori, di volta in volta, sceglierà un libro sul quale verterà il confronto.</p> <p>Durante l'anno si intende organizzare "incontri con l'autore", ossia momenti di incontro per la presentazione di libri in biblioteca, oppure in collaborazione con gli esercizi commerciali del territorio (caffetterie, bar, ristoranti) e le associazioni. In particolare si prediligeranno gli autori locali. Si intende riproporre incontri dedicati alla lettura di poesie o presentazioni di libri, in occasioni di giornate significative, quali il 25 novembre, Giornata contro la violenza, 8 Marzo. Si prevede che ci si avvarrà della collaborazione della <i>Scuola Civica di Musica e Casa della Musica e delle Arti</i>.</p>									
Destinatari: tutta la cittadinanza									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Numero minimo di incontri	Relazione Capo		100		8				

	Settore								
									REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)
									PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti: Dott.ssa Silvia Mastrangelo, Dott.ssa Stefania Tugnoli Altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo :Scuola Civica di Musica

Comune di Vigarano Mainarda

PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

OBIETTIVO GENERALE (DUP): SERVIZIO BIBLIOTECA - Servizi di Biblioteca, Emeroteca, Videoteca, Postazione multimediale. Promozione della lettura.									
CATEGORIA OBIETTIVO:	Efficienza e qualità dei servizi.								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 2	<i>Titolo: Progetto indirizzato a tutte le scuole del territorio per la promozione della lettura e della Biblioteca Comunale</i>						PESO	2/ 100	
Finalità e descrizione:									
<p>Si intende incaricare apposita cooperativa specializzata del settore bibliotecario, al fine di proporre un progetto di promozione della lettura e della Biblioteca per l'età da 3 a 14 anni e calendarizzare gli appuntamenti rivolti alle classi di tutte le scuole del territorio.</p> <p>La biblioteca collabora nella predisposizione del progetto e dei percorsi specifici per ogni fascia d'età, nella scelta bibliografica, nella pubblicizzazione del progetto e nella calendarizzazione degli appuntamenti, nella predisposizione degli ambienti interni o esterni, nella predisposizione delle tessere lettore a tutti gli alunni e alunne delle scuole, alla registrazione dei prestiti nel gestionale informatico, alla consegna dei testi, al rientro dei documenti e loro ricollocazione a scaffale, nell'eventuale organizzazione del trasporto, se necessario.</p>									
Destinatari: alunni e alunne delle scuole del territorio da 3 a 14 anni									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicat ore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Accoglienza classi numero minimo di classi accolte	Relazione Capo Settore	Numero	100	0	10 classi				
								REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)	
								PUNTI ASSEGNATI	

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo Dott.ssa Silvia Mastrangelo, Dott.ssa Stefania Tugnoli

Comune di Vigarano Mainarda

PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

OBIETTIVO GENERALE (DUP): SERVIZIO BIBLIOTECA - Servizi di Biblioteca, Emeroteca, Videoteca, Postazione multimediale. Promozione della lettura.									
CATEGORIA OBIETTIVO:	Efficienza e qualità dei servizi.								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 3	Attività di mantenimento e miglioramento della qualità del servizio bibliotecario						PESO	3/100	
<p>Finalità Convenzione con Bibliopolis Rete interbibliotecaria e il Polo UFE nell'ambito della Convenzione siglata con gli altri comuni della provincia. Predisposizione atti per convenzionamento, mantenimento delle relazioni con la rete per progetti comuni e versamento quote. Procedure di affidamento di fornitura per acquisto libri. Scelta dei documenti da acquistare e necessario aggiornamento novità editoriali; Acquisto materiali di supporto (etichette, film adesivo, espositori, segnalibri.); Catalogazione libri, dvd e/o collocazione dei documenti a catalogo informatico; Procedure di accesso dei documenti: timbri, etichette, bollettino delle novità, esposizione; Desiderata: servizio di registrazione delle necessità / desideri di acquisto degli utenti; Prenotazione: servizio di prenotazione dei documenti e avviso agli utenti; Prestito Intersistemico e Prestito Interlibro: Servizio di richiesta per i nostri utenti:reperimento dei documenti desiderati presso altre biblioteche e prestito dei documenti alle altre Biblioteche. Invio documenti e presa in carico documenti: prenotazioni e procedure connesse. Newsletter: Invio ai lettori con posta e-mail del bollettino con le novità editoriali acquisite in biblioteca. Consulenza ai lettori – Studio e aggiornamento in merito alle novità editoriali. Ricerche bibliografiche. Operazioni di prestito;. Eventuali richieste di contributi a favore dei servizi della Biblioteca. E-BOOK “Alfabetizzazione digitale” degli utenti della Biblioteca comunale alle piattaforme disponibili, in particolare il portale EmiLib (Emilia Digital Library) Catalogo MLOL Media Library On Line della Regione Emilia Romagna: libri in formato e-book audio libri. Recupero documenti non riportati alla data di scadenza. NPL Nati per Leggere Promozione e incremento libri per i bambini in età pre-scolare; Coordinamento affissioni e distribuzione volantini alle scuole per eventuali iniziative, comunicati e aggiornamento sito istituzionale e pagina Facebook per le iniziative della biblioteca; Adempimenti Regionali: Report annuali Schede SIBIB e per l’infanzia Nati per Leggere; statistiche di enti diversi; Rapporti con Enti (Comune capofila e altri enti della provincia) per il mantenimento dei servizi di catalogo informatico, prestito intersistemico, catalogazione, formazione. Predisposizione atti e procedure di gara per l’affidamento del <i>Servizio di supporto ai servizi bibliotecari</i> per l’apertura tardo pomeridiana e nel weekend.</p>									
Destinatari: tutta la cittadinanza									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Ultimazione adempimenti	Relazione Capo Settore		100		31.12.2025				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell’obiettivo
 Dott.ssa Silvia Mastrangelo, Dott.ssa Stefania Tugnoli

Comune di Vigarano Mainarda

PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

OBIETTIVO GENERALE (DUP): INIZIATIVE CULTURALI Manifestazioni ed iniziative culturali; Progetti culturali, didattici per le scuole; Sagre paesane e manifestazioni artistiche e ricreative; associazionismo.

CATEGORIA OBIETTIVO:	performance per la cittadinanza
-----------------------------	---------------------------------

OBIETTIVO SPECIFICO N. 4	Titolo: Giornate di Celebrazioni / Manifestazioni ed eventi per Ricorrenze Civili nazionali e internazionali	PESO	2/100
---------------------------------	---	-------------	-------

Finalità: Organizzazione di eventi / giornate di riflessione / dibattito / letture in occasione di diverse ricorrenze civili nazionali e internazionali:
 Giornata della Memoria; Giornata del Ricordo; 8 Marzo; 25 Aprile; 2 Giugno; 4 Novembre; Caduti di Nassyria; 25 novembre Giornata Mondiale contro le violenze sulle donne.
 Su indirizzo della giunta, si prevede di realizzare incontri tematici di riflessione per le scuole del territorio o aperti alla cittadinanza e celebrazioni pubbliche in particolari ricorrenze civili nazionali ed internazionali.

Destinatari: Cittadinanza

INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicat ore (b)	Valore di parten za (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Iniziative realizzate Numero Minimo	Relazione Capo Settore	Numero	100		4				

REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo Dott.ssa Silvia Mastrangelo, Dott.ssa Stefania Tugnoli

Comune di Vigarano Mainarda

PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

OBIETTIVO GENERALE (DUP): INIZIATIVE CULTURALI Manifestazioni ed iniziative culturali; Progetti culturali, didattici per le scuole; Sagre paesane e manifestazioni artistiche e ricreative; associazionismo.

CATEGORIA OBIETTIVO:	performance per i bambini, i giovani e la cittadinanza		
OBIETTIVO SPECIFICO N. 5	Titolo: Iniziative per il Centenario dalla nascita del celebre concittadino Carlo Rambaldi	PESO	4/100

Finalità: Nell'anno 2025 ricorre il centenario dalla nascita del Maestro Carlo Rambaldi, cittadino vigaranesse di fama mondiale, che fu insignito di n. 3 Premi Oscar agli Effetti Speciali per tre dei suoi film. Si vorrebbe festeggiare questo importante anniversario attraverso manifestazioni, mostre, eventi.

Innanzitutto si coinvolgeranno i bambini e i ragazzi delle scuole, attraverso alcune proposte mirate per diverse fasce di età:

- Un concorso letterario "Il mio E.T.", rivolto ai ragazzi e ragazze della Scuola Secondaria (eventualmente ai bambini e bambine della 5^ Primaria), consistente in un racconto (individuale o frutto di un lavoro di gruppo) elaborato a seguito della visione in classe del film "E.T. l'Extraterrestre", immaginando che ad un certo punto della storia, vi sia una narrazione diversa da quella descritta nel film.
- Un concorso di pittura "Disegnando le creature di Rambaldi" rivolto ai bambini e alle bambine della Scuola dell'Infanzia e Primaria.
- "In bicicletta con E.T.": si propone ai bambini di confezionare un pupazzino di E.T. con materiali di recupero per poi partecipare alla passeggiata in bicicletta con E.T.: ogni bambino e ragazzino con il proprio pupazzo, parteciperà ad una passeggiata in bicicletta organizzata nell'ambito della Festa dello Sport.

Oltre a ciò si realizzeranno altri eventi, quali una mostra di opere del maestro con stampa del catalogo, una rassegna cinematografica con visione di alcuni dei film che l'hanno reso celebre, un'iniziativa che richiami il celebre viaggio in bicicletta di E.T., nell'ambito della giornata dedicata alla Festa dello Sport nel mese di Maggio. Il 15 settembre, giorno del "compleanno" del maestro, sarà dedicato alla premiazione dei concorsi e alla realizzazione di eventi e all'apertura della mostra.

Destinatari: bambini e ragazzi delle scuole principalmente e in generale tutta la cittadinanza.

Altri Uffici coinvolti: in collaborazione con l'Ufficio Tecnico

INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Numero di iniziative diverse / incontri realizzati	Relazione Capo settore	Numero	100		3				

REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

PUNTI ASSEGNATI

Unità organizzative coinvolte che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo: Ufficio Tecnico

Unità esterne che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo: Centrale Unica di Committenza / Membri esterni della Commissione Tecnica

Comune di Vigarano Mainarda

PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

OBIETTIVO GENERALE (DUP): INIZIATIVE CULTURALI Manifestazioni ed iniziative culturali; Progetti culturali, didattici per le scuole; Sagre paesane e manifestazioni artistiche e ricreative; associazionismo.

CATEGORIA OBIETTIVO:	performance per l'associazionismo culturale e sociale		
OBIETTIVO SPECIFICO N. 6	Titolo: Avviso Pubblico per erogazione contributi a sostegno associazionismo culturale e sociale.	PESO	3 / 100

Finalità: : Erogazione di contributi per l'attività culturale e delle sagre dell'annualità 2025, con lo scopo di sostenere l'attività delle associazioni e comitati culturali, pro- loco e pro-cittate del territorio.

Stesura del bando; individuazione dei criteri per l'assegnazione dei contributi, predisposizione atti prodromici, predisposizione modulistica, adozione di un *Avviso Pubblico per l'erogazione di contributi a favore delle attività culturali e ricreative e ai sensi del nuovo Regolamento per l'erogazione dei contributi.*

Attività di una Commissione che si esplica nell'istruttoria relativa ai contributi per l'attività istituzionale e progetti delle associazioni. Attività della Commissione giudicatrice per l'assegnazione dei contributi. Stesura dei verbali. Adozione degli atti e liquidazioni.

Il Bando è funzionale all'adozione di misure che garantiscano la massima trasparenza, in quanto il PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA che individua le attività oggetto di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a Persone ed Enti, pubblici e privati, sussidi e contributi di vario genere a sostegno del reddito, come attività a forte rischio corruzione.

Destinatari: Associazionismo culturale

INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Atti necessari	Determinazione di emissione dell'Avviso Pubblico	data	100		31.12.2025				

REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo Dott.ssa Silvia Mastrangelo, Dott.ssa Stefania Tugnoli
Altri soggetti coinvolti: membri di commissione

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

CATEGORIA OBIETTIVO: performance per la cittadinanza e l'associazionismo									
CATEGORIA OBIETTIVO:	performance per la cittadinanza e l'associazionismo								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 7	Titolo: Eventi culturali organizzati dall'Ufficio Cultura in collaborazione con la Scuola Civica di Musica						PESO	5/100	
<p>Finalità: L'Amministrazione Comunale intende promuovere progetti culturali e formativi a favore di tutta la cittadinanza, rivolti a persone di tutte le fasce di età.</p> <p>Si intende realizzare degli appuntamenti musicali e concerti e rientrare nel progetto intercomunale, portato avanti dalla nostra <i>Scuola Civica di Musica</i>, denominato <i>Sonate al Chiar di Luna</i>. La partecipazione, iniziata nell'anno 2024, vuole essere ancora più ricca nell'anno 2025, con la programmazione di un numero maggiore di eventi.</p> <p>Si intende intensificare la collaborazione con la <i>Scuola Civica di Musica</i>, predisponendo che si tengano interventi musicali della scuola in vari momenti dell'anno e diversi contesti.</p> <p>Si vuole, inoltre, proporre eventi culturali e laboratori in occasione di particolari manifestazioni. A titolo indicativo, ma non esaustivo, si organizzeranno eventi per le manifestazioni di <i>Halloween, Natale</i> e si collaborerà con l'Ufficio Ambiente per organizzare la <i>Festa della Terra</i>.</p> <p>Si intende sostenere le iniziative delle associazioni culturali e proloco e procivitate del territorio con una collaborazione fattiva, mettendo a disposizione locali o strumenti, se richiesti. Patrocinio e sostegno per iniziative culturali e ricreative di associazioni culturali o connesse alle Sagre; collaborazione con i comuni limitrofi per eventi quali <i>I giochi senza Campanile</i>.</p> <p>Nell'ambito dell'attuale contratto di concessione della <i>Casa della Musica e delle Arti</i> è previsto che l'organizzazione degli eventi sia affidata al concessionario.</p>									
Destinatari: Cittadini di tutte le età e associazioni del territorio.									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicator e (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Numero iniziative realizzate dall'ente (numero minimo atteso)	Relazione Capo Settore	numero	100		4				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo Dott.ssa Silvia

Mastrangelo, Dott.ssa Stefania Tugnoli

Unità organizzative coinvolte : Ufficio Tecnico. SUAP, Polizia Municipale.

Altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo: Concessionario Casa della Musica e delle Arti; Associazione Nazionale Carabinieri (in convenzione), Protezione civile, associazioni sul territorio, proloco e procivitate.

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Istruzione e Diritto allo Studio										
CATEGORIA OBIETTIVO:		efficienza e qualità dei servizi e degli adempimenti amministrativi								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 8		Titolo: Procedimenti per il Diritto allo Studio e Sostegno alla Qualificazione dell'Offerta Formativa delle Scuole Statali e delle Scuole Paritarie del territorio					PESO		5/100	
<p>Finalità: Ai sensi della L. R. 26/2001 e della L. 62/2000 l'Ufficio Scuola ha i seguenti obiettivi per assicurare il Diritto allo Studio: Erogazione dei <u>contributi dei libri di testo</u> delle Scuole Second. di I grado e II, erogati dalla Regione Emilia-Romagna; <u>Fornitura gratuita dei libri di testo</u> per la Scuola Primaria; <u>Contributi a scuole statali</u> per il miglioramento e la qualificazione dell'offerta formativa; Convenzionamento con le Scuole Paritarie per il raggiungimento di obiettivi connessi al miglioramento e alla qualificazione dell'offerta formativa. Erogazione contributi relativi al sistema integrato di educazione e istruzione (D.Lgs. n. 65/2017). Ai sensi della L. R. 26/2001 si persegue l'obiettivo del mantenimento e miglioramento della qualità dei servizi, quali: <u>Servizi di Refezione nelle Scuole d'Infanzia Statale e Primaria, Servizio di Trasporto Scuola Primaria e Secondaria I gr.; Servizi Integrativi di Pre, Post, Dopo-Scuola</u> in tutti i plessi. Questo comporta <u>procedimenti</u> quali: determinazione fasce di reddito, rette; informazione per richieste di agevolazione economica; raccolta iscrizioni; gestione informatica dei servizi ed emissioni rette servizio e accertamenti conseguenti; verifica pagamenti insoluti ed invio relativi solleciti; rateizzazioni; adempimenti per dichiarazioni dei redditi; iscrizione a ruolo pagamenti insoluti; organizzazione piani di trasporto e comunicazione alle famiglie; organizzazione uscite didattiche; adempimenti connessi agli obiettivi di servizio ministeriali relativi al trasporto di alunni con disabilità; Rapporti con utenti e scuole, con ditte affidatarie dei servizi, con Enti diversi; liquidazioni fatture e adempimenti relativi agli appalti. Procedure per acquisti e forniture; rendicontazioni a enti diversi. Contributi a vario titolo a famiglie per assicurare il Diritto allo studio; Obbligo scolastico. Sportello Genitore: sostegno all'utenza in difficoltà nelle procedure di utilizzo della piattaforma utente o a supporto dell'utenza che non possiede ausili tecnologici necessari all'utilizzo della piattaforma o per la procedura per la concessione dei contributi dei libri di testo delle Scuole Secondarie di I grado, le cui richieste sono da effettuare esclusivamente online. L'intento è di facilitare gli utenti nell'accesso ai servizi, <u>pur mantenendo invariati gli standard qualitativi e quantitativi di tutti i servizi erogati all'utenza.</u></p>										
Destinatari : alunne e alunni delle scuole del territorio										
INDICATORI DI PERFORMANCE										
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)	
Data raggiungimento obiettivi	Relazione Capo Settore	Data	100		31.12.2025					
								REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)		
								PUNTI ASSEGNATI		

Dott.ssa Silvia Mastrangelo, Dott.ssa Genny Bergamini; Sig.ra Alessandra Bassi.

Altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo: ditte appaltatrici; scuole del territorio.

Comune di Vigarano Mainarda

PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Istruzione e Diritto allo Studio									
CATEGORIA OBIETTIVO:	Efficienza e qualità dei servizi								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 9	Titolo: Servizio Trasporto scolastico Scuola Primaria e Secondaria di I grado. Rinnovo dell'appalto di gestione del servizio.						PESO	2/100	
<p>Finalità: Come previsto all'ART. 2 "CONTRATTO DI SERVIZIO" del Capitolato Tecnico del vigente contratto per il Servizio di Trasporto Scolastico per la Scuola Primaria e Secondaria di I grado, è possibile procedere al rinnovo del contratto.</p> <p>In caso di esito positivo della gestione, accertato il perdurare delle condizioni che hanno determinato il ricorso all'appalto in corso, accertato il pubblico interesse e la convenienza al rinnovo, la Stazione Appaltante si riserva la facoltà di rinnovare l'affidamento del servizio per ulteriori due anni scolastici 2025-2026 e 2026-2027.</p> <p>Le condizioni per il rinnovo dell'affidamento dovranno essere le medesime di quelle al presente Capitolato Tecnico, salvo riguardo al corrispettivo che potrà essere adeguato con le modalità di cui all'Art. 17 del Capitolato Tecnico.</p>									
Destinatari: Alunne e alunni della Scuola d'Infanzia Statale									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Rinnovo contrattuale dell'affidamento di gestione del Servizio di trasporto scolastico della Scuola Primaria e Secondaria di Primo grado	Determinazione rinnovo contrattuale	Data	100		31.08.2025				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolte
Dott.ssa Silvia Mastrangelo, Dott.ssa Genny Bergamini; Sig.ra Alessandra Bassi.

Altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo: Vincolo per la realizzazione dell'obiettivo è l'accettazione del rinnovo dell'affidamento da parte

della ditta che gestisce il servizio.

Comune di Vigarano Mainarda

PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Istruzione e Diritto allo Studio									
CATEGORIA OBIETTIVO:	Efficienza e qualità dei servizi								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 10	Titolo: Affidamento Servizi Integrativi di Pre, Post, Dopo-scuola per le scuole statali del territorio.	PESO	6/100						
<p>Finalità: Gara per l’Affidamento dei Servizi Integrativi di Pre, Post, Dopo-scuola per le scuole statali del territorio – Anni scolastici 2024-2025; 2025-2026, con possibilità di rinnovo.</p> <p>Adempimenti previsti: atti per l’incarico alla Centrale Unica di committenza; studio e progettazione dei servizi e approvazione di un Capitolato Tecnico e allegati; approvazione e adozione degli atti di gara; stesura del Disciplinare di Gara, degli Avvisi, pubblicazioni e atti relativi in collaborazione con la Centrale Unica di Committenza; adempimenti relativi alla costituzione della Commissione Tecnica ed eventuali incarichi a Commissari di Gara esterni; procedure della Commissione; adempimenti relativi all’approvazione dell’esito della gara, adozione degli atti di affidamento, efficacia, stesura del contratto e stipula. Adempimenti relativi agli obblighi di pubblicità e trasparenza.</p> <p>Avvio del Servizio con la nuova ditta appaltatrice.</p>									
Destinatari: Alunne e alunni della Scuola dell’Infanzia, Scuola Primaria e Scuola Secondaria di I grado									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Indizione di gara	Determinazione indizione gara	Data	50		31.07.2025				
Avvio del Servizio	Relazione Capo Settore	Data	50		15.09.2025				
								REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)	
								PUNTI ASSEGNATI	

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale)

Dott.ssa Silvia Mastrangelo, Dott.ssa Genny Bergamini; Sig.ra Alessandra Bassi.

Unità esterne che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo: Centrale Unica di Committenza / Membri esterni della Commissione Tecnica

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Istruzione e Diritto allo Studio									
CATEGORIA OBIETTIVO:	performance per i bambini, bambine e loro famiglie								
OBIETTIVO SPECIFICO N.11	Titolo: Adesione al Progetto Regionale Conciliazione tempi vita-lavoro per utenti 3-16 anni.						PESO	3/100	
<p>Finalità: Adesione al Progetto Regionale Conciliazione tempi vita-lavoro per utenti 3-16 anni. La Regione Emilia - Romagna sostiene le famiglie nella conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, con un contributo per la frequentazione di centri estivi in età 3-16 anni, per il tramite delle Amministrazioni Comunali.</p> <p>Emissione Avvisi Pubblici per i Gestori e per le Famiglie e adempimenti: procedere all'acquisizione del gestionale per poter gestire informaticamente, come già avviene gli altri comuni dell'Alto Ferrarese, la presentazione delle domande da parte delle famiglie alla misura di sostegno regionale; Individuare con procedura ad evidenza pubblica i gestori interessati a partecipare al progetto regionale; Verificare i requisiti dei gestori privati aderenti; Emettere bando indirizzato alle famiglie e pubblicizzazione per la domanda di "voucher" da presentare al centro estivo di uno dei gestori aderenti; Verificare i requisiti di tutte le famiglie che presentano domanda, elaborare una graduatoria, inviare la stessa in Regione; Accertamenti e controlli; Anticipare l'erogazione di contributo alle famiglie che hanno i requisiti; Ricezione contributi regionali.</p>									
Destinatari: bambini, bambine e loro famiglie									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Data entro la quale emettere gli avvisi pubblici	Determinazioni avvisi pubblici	Data	50		15.06.2025				
Data entro la quale terminare gli adempimenti	Relazione Capo Settore	Data	50		31.12-2025				
								REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)	
								PUNTI ASSEGNATI	

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale)

Dott.ssa Silvia Mastrangelo, Dott.ssa Genny Bergamini; Sig.ra Alessandra Bassi.

Altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo: Comune Capofila di Cento; Soggetti Gestori di Centri Estivi

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Istruzione e Diritto allo Studio										
CATEGORIA OBIETTIVO:	performance per i bambini e bambine									
OBIETTIVO SPECIFICO N.12	Titolo: Gestione Servizi educativi 0-3 anni - Nidi							PESO	7/100	
Finalità : Servizi Educativi fascia 0-3 anni – Nido Intercomunale e servizi integrativi										
<p>L'Ufficio Istruzione ha ricevuto l'incarico ad occuparsi dei servizi di cui sopra a far data dal 18.09.2023. L'Ufficio, insieme con il Comune Capofila di Terre del Reno, si occupa della presa in carico delle domande di iscrizione ai servizi e predisposizione delle graduatorie, delle verifiche e controlli sugli iscritti, della gestione amministrativa e finanziaria nei rapporti con il Comune capofila. L'Ufficio gestisce eventuali procedimenti, se ritenuti necessari, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erogazione di Voucher ai cittadini rimasti esclusi dal Nido Intercomunale, insieme con il Comune capofila; - Predisposizione di eventuali convenzioni con nidi privati, per aumentare l'offerta formativa e diminuire la graduatoria. <p>Nell'anno 2025 si renderà necessario predisporre quanto necessario per l'apertura della Sezione Primavera, che avverrà nell'anno 2026. Occorrerà coordinarsi con l'Ufficio Tecnico per la predisposizione degli arredi e la messa a punto del funzionamento della struttura e delle utenze, nonché con il SUAP, con la Regione Emilia-Romagna e la Commissione Tecnica dell'Alto Ferrarese per l'autorizzazione al funzionamento della struttura; sarà necessario disporre uno studio di fattibilità per l'apertura del servizio e programmare una gara d'appalto per la gestione del servizio, che dovrebbe partire dall'anno educativo 2026-2027; occorrerà predisporre la stesura di atti e di un Regolamento per regolamentare l'accesso alla struttura e stabilire dei criteri di ammissione, ai fini della stesura ed emissione di un Avviso Pubblico per l'accesso al servizio da parte dei cittadini.</p> <p>Inoltre, altro aspetto considerevole, occorrerà relazionarsi con il Comune di Terre del Reno, al fine di svincolarsi gradualmente dalla convenzione in atto per il Nido Intercomunale "Il Veliero", in quanto una parte dell'utenza di Vigarano Mainarda della fascia 24-36 mesi, a partire da Gennaio 2026, momento dell'iscrizione ai servizi, presenterà domanda per entrare nella nostra struttura.</p>										
Destinatari: bambini e bambine 0-3 anni										
INDICATORI DI PERFORMANCE										
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)	
Data entro la quale terminare gli atti di competenza anno di bilancio 2025	Delibere e Determine	date	100		31.12.2025					
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)										

**PUNTI
ASSEGNATI**

--

Dipendenti e unità organizzative coinvolte: Dott.ssa Silvia Mastrangelo, Dott.ssa Genny Bergamini; Sig.ra Alessandra Bassi.

Altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo: Comune Capofila di Terre del Reno; Eventuali Nidi privati; U.T., SUAP, R.E.R., Commissione tecnica

Comune di Vigarano Mainarda

PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Iniziative per i giovani, Informagiovani, Centro per i giovani “Presi nella Rete” e per i bambini con la Ludoteca comunale “La Tana per noi”.										
CATEGORIA OBIETTIVO:		Performance per i giovani								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 13		Titolo: PROGETTO LEGALITA' E MESE DELLA LEGALITA'					PESO	4/100		
<p>Finalità Il nostre ente intende portare avanti un percorso che abbia come finalità la cultura della legalità e che abbia come obiettivo di rendere maggiormente consapevoli i giovani su questo tema, di promuovere la cittadinanza attiva e responsabile e lo sviluppo di una vita democratica, di favorire lo scambio di conoscenze e informazioni sui fenomeni criminosi e sulla loro incidenza sul territorio.</p> <p>A questo scopo ed in maniera propedeutica alla realizzazione di progetti sul territorio, si è stabilito di accogliere la richiesta di collaborazione e sostegno da parte della Scuola Secondaria di I grado <i>Galileo Galilei</i>, al fine di costituire un <i>C.C.R.R. Consiglio Comunale Ragazzi e Ragazze</i>, che, una volta insediato, sarà coinvolto in percorsi condivisi e progettualità da sviluppare di cittadinanza attiva, in sinergia con l'ente e con la cooperativa alla quale è affidato il compito di coordinamento e guida del <i>C.C.R.R.</i> Uno degli obiettivi che si intende perseguire, infatti, è far sì che si apprenda, all'interno della scuola, l'importanza di essere i cittadini del futuro e i protagonisti attivi nella costruzione del mondo; l'importanza di essere agenti stessi della diffusione della cultura della legalità e della costruzione partecipata e responsabile di progettualità a favore del bene “sicurezza” e contro fenomeni criminosi.</p> <p>Si intende, altresì, sensibilizzare i giovani a partecipare alle sedute del <i>Tavolo Permanente contro la Violenza di Genere</i> e a realizzare degli obiettivi in questo ambito, data l'urgenza del tema della violenza di genere e l'importanza che riveste la “cultura del rispetto dell'altro genere”.</p> <p>Nel mese di Maggio, mese che la Giunta Comunale intende dedicare alla legalità, si tireranno le fila dei progetti portati avanti dal <i>C.C.R.R.</i> e si realizzeranno incontri aperti a tutta la cittadinanza e alle scuole sui temi della legalità.</p> <p>Si attende che la Regione Emilia-Romagna emetta il Bando, ai sensi dell'art. 7, della L.R. 28 ottobre 2016, n. 18 “Testo Unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabili” ed, in particolare, all'interno del Titolo II - “PROMOZIONE DELLA LEGALITA'”. Se sarà emesso l'Avviso Pubblico da parte della Regione, si intende candidarsi.</p>										
Destinatari: Alunne e alunni delle Scuole Primaria e Secondaria principalmente e cittadinanza.										
INDICATORI DI PERFORMANCE										
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)	
Rendicontazione finale progetto	Relazione Capo Settore e Atti di rendicontazione	Data	50		30.12.2025					
Numero incontri C.C.R.R e incontri pubblici	Relazione	Numero	50		4					

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale)
Dott.ssa Silvia Mastrangelo, Dott.ssa Stefania Tugnoli

**REALIZZAZIONE
OBIETTIVO (%)**

**PUNTI
ASSEGNATI**

Comune di Vigarano Mainarda

PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

OBIETTIVO GENERALE (DUP): Iniziative per i giovani, Informagiovani, Centro per i giovani “Presi nella Rete” e per i bambini con la Ludoteca comunale “La Tana per noi”.

CATEGORIA OBIETTIVO:	Efficienza dei procedimenti e dei servizi
-----------------------------	---

OBIETTIVO SPECIFICO N. 14	Titolo AFFIDAMENTO SERVIZI DI GESTIONE DELLA LUDOTECA COMUNALE E DEL CENTRO GIOVANI	PESO	3/100
----------------------------------	--	-------------	-------

Finalità: Coordinamento Servizi di Gestione della Ludoteca Comunale e del Centro Giovani /Informagiovani. Inaugurazione nuova ludoteca

L’Ufficio si occupa del coordinamento dei due servizi, delle progettualità che vengono realizzate per il tramite di queste strutture, in collaborazione con la ditta appaltatrice che le gestisce.

Nell’anno 2025 si aderirà al *Coordinamento Informagiovani* del territorio, attraverso un nuovo accordo di convenzione.

E’ previsto lo spostamento della Ludoteca Comunale *La Tana per noi* in una nuova sede, che occorrerà allestire. Si chiederà la collaborazione dell’Ufficio Economato per l’acquisto di arredi, così come della cooperativa che gestisce il servizio.

Destinatari: Bambine/i e ragazze/i

INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Adempimenti	Relazione Capo Settore	Data	50		31.12.2025				

**REALIZZAZIONE
OBIETTIVO (%)**

**PUNTI
ASSEGNATI**

Dipendenti
Dott.ssa Silvia Mastrangelo, Dott.ssa Stefania Tugnoli
Altre Unità coinvolte: Ufficio Tecnico, Ufficio Economato, ditta appaltatrice.

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

OBIETTIVO GENERALE (DUP): SPORT									
Valorizzazione dello sport e delle associazioni sportive del territorio, ai fini di una migliore qualità della vita e del benessere psico-fisico dei cittadini e delle cittadine di tutte le età.									
CATEGORIA OBIETTIVO:	Efficienza dei procedimenti e dei servizi								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 15	Titolo: AVVISO PUBBLICO PER ASSEGNAZIONE SPAZI ORARI NELLE PALESTRE						PESO	4/100	
<p>Ai sensi del <i>Regolamento per l'affidamento in uso degli Impianti Sportivi Comunali</i>, occorre emettere un Avviso Pubblico per l'accoglimento delle domande per l'utilizzo degli spazi nelle palestre, al fine di dare evidenza pubblica all'assegnazione di detti spazi.</p> <p>Si potrà prevedere la nomina di una Commissione Tecnica con il compito di verificare la possibilità di accoglimento delle domande e procedere con l'assegnazione degli spazi alle associazioni. Occorrerà prevedere una richiesta di Nullaosta all'Ufficio Tecnico, la predisposizione degli atti necessari all'emissione dell'Avviso Pubblico e della modulistica, una determinazione di assegnazione degli spazi orari, a seguito dei verbali della Commissione Tecnica, se nominata.</p>									
Destinatari: associazioni sportive									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Predisposizione atti per l'indizione	Determinazione Avviso pubblico	Data	50		15.08.2025				
Predisposizione atti e assegnazione	Determina Assegnazione	Data	50		15.10.2025				
REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolte (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo Dott.ssa Silvia Mastrangelo, Dott.ssa Stefania Tugnoli

Comune di Vigarano Mainarda

PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

OBIETTIVO GENERALE (DUP): SPORT										
Valorizzazione dello sport e delle associazioni sportive del territorio, ai fini di una migliore qualità della vita e del benessere psico-fisico dei cittadini e delle cittadine di tutte le età.										
CATEGORIA OBIETTIVO:	Performance per i cittadini e le associazioni									
OBIETTIVO SPECIFICO N. 16	Titolo: FESTA DELLO SPORT							PESO	4/100	
<p>Si intende organizzare una grande Festa dello Sport della durata di un week-end, dal sabato alla domenica, che coinvolga la cittadinanza e preveda esibizioni / gare / competizioni “amichevoli” da parte di singoli atleti e/o squadre appartenenti alle associazioni sportive che occupano durante l’anno le palestre comunali.</p> <p>Si prevedono momenti di spettacolo, un convegno sullo sport, durante il quale saranno presenti campioni e campionesse che si sono distinte in ambito sportivo. Il fine è promuovere lo Sport e le associazioni sportive del territorio e le loro discipline e renderle protagoniste.</p> <p>L’Ufficio Sport, su indirizzo dell’assessorato, si occuperà degli aspetti amministrativi, degli aspetti organizzativi e relativi alla sicurezza, in collaborazione con altri uffici, la Polizia Municipale, il SUAP e l’Ufficio Tecnico.</p>										
Destinatari: la cittadinanza e in particolare le associazioni sportive del territorio.										
INDICATORI DI PERFORMANCE										
Descrizione sintetica	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)	
Data Organizzazione Evento Entro il	Relazione Capo Settore e pubblicità evento	Data	50		30.06.2025					
Numero minimo di esibizioni /partite amichevoli realizzate	Relazione Capo Settore e pubblicità evento	Numero	50		5					

**REALIZZAZIONE
OBIETTIVO (%)**

**PUNTI
ASSEGNATI**

Dipendenti

Dott.ssa Silvia Mastrangelo, Dott.ssa Stefania Tugnoli

Unità organizzative coinvolte : Ufficio Tecnico. SUAP, Polizia Municipale.

Altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo: Associazione Nazionale Carabinieri (in convenzione), Protezione civile, associazioni sportive, altre associazioni sul territorio, proloco e procivitate.

Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

OBIETTIVO GENERALE (DUP): FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE										
CATEGORIA OBIETTIVO:	Obiettivo di efficienza e di qualità dei procedimenti e dei servizi									
OBIETTIVO SPECIFICO N. 17	RISPETTO DIRETTIVA ZANGRILLO							PESO	10/100	
<i>Finalità: Attraverso il presente obiettivo si dà attuazione a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4-bis del D.L. n. 13 del 24/02/2023, convertito con modificazioni in L. n. 41/2023. Il presente obiettivo, qualora non venisse raggiunto, comporterà una decurtazione della retribuzione del risultato complessivamente spettante per l'anno 2023 pari al 30%.</i>										
<i>Destinatari:</i> Tutti i dipendenti										
INDICATORI DI PERFORMANCE										
<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicato re (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)	
<i>Formazione dei dipendenti</i>		Nr. orei	100		40 ore annue					
									GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)	
									PUNTI ASSEGNATI	

Dipendenti e unità organizzative. Tutti Settori dell'Ente.

Comune di Vigarano Mainarda

PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: CORPO INTERCOMUNALE DI POLIZIA LOCALE DELL'ALTO FERRARESE

Responsabile: Comandante Dott. Stefano ANSALONI

OBIETTIVO GENERALE (DUP): MISSIONE 03: ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA										
CATEGORIA OBIETTIVO:		<i>Efficienza Qualità dei procedimenti e dei servizi</i>								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 1		<i>Efficientare il procedimento di gestione delle segnalazioni</i>						PESO	10/100	
Finalità:										
<i>Le segnalazioni sono una parte importante del lavoro della Polizia Locale: una corretta gestione potrebbe avvicinare il Corpo ai cittadini e migliorare l'efficacia e l'efficienza degli interventi.</i>										
Destinatari: <i>Cittadini in età scolare e loro familiari. Cittadine/cittadini di ogni età</i>										
INDICATORI DI PERFORMANCE										
<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)	
Valutazione in ordine alla acquisizione di un software specifico	Eventuale ordine di fornitura	data	20%	n.p.	30.06.25					
Redigere la procedura in collaborazione con il personale di Centrale operativa	Circolare interna	data	40%	n.p.	30.09.25					
Coinvolgere il personale esterno	Riunione	data	20%	n.p.	15.10.25					
Coinvolgere il personale degli uffici protocollo dei Comuni aderenti	Riunione	data	20%	n.p.	30.10.25					

GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

--

PUNTI ASSEGNATI

--

Dipendenti e unità organizzative coinvolti (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

Tutto il personale incaricato di funzioni di Polizia Locale dei Comuni aderenti alla Convenzione di Gestione associata del Corpo Intercomunale di Polizia Locale dell'Alto Ferrarese

Comune di Vigarano Mainarda

PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: CORPO INTERCOMUNALE DI POLIZIA LOCALE DELL'ALTO FERRARESE

Responsabile: Comandante Dott. Stefano ANSALONI

OBIETTIVO GENERALE (DUP): MISSIONE 03: ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA

CATEGORIA OBIETTIVO:	<i>Efficienza Qualità dei procedimenti e dei servizi</i>		
OBIETTIVO SPECIFICO N. 2	<i>Organizzazione di OPEN DAY 2025 (giornata di presentazione alla cittadinanza delle attività del Corpo e promozione della sicurezza stradale e cultura della legalità)</i>	PESO	10/100

Finalità:
E' ormai una pratica consolidata quella di organizzare una giornata, rivolta a tutti i cittadini, da svolgere nella piazza di un Presidio, dedicata alla promozione della educazione stradale, della legalità e sicurezza in genere. Al solito la cittadinanza verrà coinvolta in piccole manifestazioni ed iniziative varie, nonché informata con opuscoli e quant'altro sia utile alla promozione dei temi di cui sopra. Partecipano normalmente a questa giornata tutte le associazioni di volontariato che, a diverso titolo, collaborano con la Polizia Locale. Verrà individuato un tema trainante, sul quale verrà posto un particolare accento. Per l'anno 2025 la sede indicata è il Comune di Vigarano Mainarda.

Destinatari: *Cittadini di ogni età*

INDICATORI DI PERFORMANCE									
<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Individuazione gruppo di lavoro	Riunione	data	10%	n.p.	30.04.25				
Organizzazione della giornata con individuazione di un tema specifico da promuovere	Materiale prodotto per l'evento	data	90%	n.p.	30.06.25				

GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative coinvolti (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

Tutto il personale incaricato di funzioni di Polizia Locale dei Comuni aderenti alla Convenzione di Gestione associata del Corpo Intercomunale di Polizia Locale dell'Alto Ferrarese

Comune di Vigarano Mainarda

PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: CORPO INTERCOMUNALE DI POLIZIA LOCALE DELL'ALTO FERRARESE

Responsabile: Comandante Dott. Stefano ANSALONI

OBIETTIVO GENERALE (DUP): MISSIONE 03: ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA

CATEGORIA OBIETTIVO:	<i>Efficienza. Qualità dei procedimenti e dei servizi</i>		
OBIETTIVO SPECIFICO N. 3	<i>Predisposizione di un progetto adatto alla partecipazione del bando Annuale RER per l'innovazione e/o la qualificazione della Polizia Locale</i>	PESO	10/100

Finalità:
 La Giunta della Regione Emilia-Romagna, annualmente, con proprio atto determina i criteri e le modalità per la concessione dei contributi previsti all'art. 15, comma 2 lett. b) e c) della L.R. 24/2003: il progetto verrà redatto tenendo conto delle esigenze che si paleseranno per il prossimo anno.

Destinatari: Cittadini. Comuni aderenti alla Convenzione di Gestione associata del Corpo Intercomunale di Polizia Locale dell'Alto Ferrarese

INDICATORI DI PERFORMANCE									
<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Individuazione gruppo di lavoro	Riunione	data	10%	n.p.	28.02.25				
Predisposizione del progetto, previa condivisione con le Amministrazioni aderenti alla Convenzione	DGM approvazione progetto da parte Comune capofila	data	30%	n.p.	20.04.25				
Presentazione entro il termine stabilito nel bando (normalmente fine aprile)	Nota trasmissione	data	20%	n.p.	30.04.25				
Realizzazione delle azioni previste nel progetto	Rendicontazione	data	30%	n.p.	31.12.25				

Rendicontazione delle attività svolte	Nota di trasmissione	data	10%	n.p.	31.12.25				
GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolti (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

Tutto il personale incaricato di funzioni di Polizia Locale dei Comuni aderenti alla Convenzione di Gestione associata del Corpo Intercomunale di Polizia Locale dell'Alto Ferrarese

Comune di Vigarano Mainarda

PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: CORPO INTERCOMUNALE DI POLIZIA LOCALE DELL'ALTO FERRARESE

Responsabile: Comandante Dott. Stefano ANSALONI

OBIETTIVO GENERALE (DUP): MISSIONE 03: ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA

CATEGORIA OBIETTIVO:	<i>Efficienza. Qualità dei procedimenti e dei servizi</i>		
OBIETTIVO SPECIFICO N. 4	Messa in esercizio di un nuovo software per la gestione della Centrale Amministrativa.	PESO	10/100

Finalità:
 A seguito di valutazione in ordine al fatto che il software con cui è stato gestito sino al 31.12.2024 tutto il procedimento della verbalizzazione delle violazioni non risponde più alle esigenze di questo Corpo, essendo desueto e non adeguato alle nuove tecnologie, questo Comando affiderà entro il 31.12.2024 la fornitura di un nuovo servizio di stampa e postalizzazione dei verbali che prevede l'ausilio di un nuovo software, adeguato alle sopravvenute necessità. Questo passaggio comporterà, oltre che a momenti formativi per il personale addetto, anche diversi incontri per concordare nuove procedure. Verrà inoltre valutata la possibilità di informatizzare anche l'accertamento su strada, tramite ausili informatici.

Destinatari: *Cittadini. Comuni aderenti alla Convenzione di Gestione associata del Corpo Intercomunale di Polizia Locale dell'Alto Ferrarese*

INDICATORI DI PERFORMANCE									
<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Formazione del personale addetto alla centrale amministrativa	Corsi	data	10%	n.p.	28.02.25				
Coinvolgimento del personale esterno	Riunioni	data	10%	n.p.	20.04.25				

Valutazione in ordine alla possibile introduzione di sistemi informatici per l'accertamento delle violazioni su strada	Relazione finale Comandante	data	80%	n.p.	31.12.25				
GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolti (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

Tutto il personale incaricato di funzioni di Polizia Locale dei Comuni aderenti alla Convenzione di Gestione associata del Corpo Intercomunale di Polizia Locale dell'Alto Ferrarese

Comune di Vigarano Mainarda

PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: CORPO INTERCOMUNALE DI POLIZIA LOCALE DELL'ALTO FERRARESE

Responsabile: Comandante Dott. Stefano ANSALONI

OBIETTIVO GENERALE (DUP): MISSIONE 03: ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA										
CATEGORIA OBIETTIVO:	<i>Efficienza Qualità dei procedimenti e dei servizi</i>									
OBIETTIVO SPECIFICO N. 5	<i>Potenziamento del servizio di Polizia Locale</i>							PESO	10/100	
<p>Finalità: <i>L'obiettivo di seguito esposto verrà espletato da tutto il personale appartenente al Corpo Intercomunale, anche in esito alla richiesta esplicita delle Amministrazioni di tutelare e salvaguardare il territorio Comunale in fasce orarie normalmente non coperte dal servizio ordinario di vigilanza (di sera, la notte, durante manifestazioni con notevole afflusso di persone, ecc.). In particolare, si intende assicurare una migliore azione di presidio del territorio e, nello specifico, delle aree più sensibili ai problemi di sicurezza urbana e di civile convivenza. Il presente progetto prevede che, oltre a predisporre servizi di ordine pubblico, rappresentanza o assistenza alle varie manifestazioni che si svolgeranno durante il corso dell'anno, siano effettuati servizi di pattugliamento serali/notturni e siano in servizio pattuglie di controllo sul territorio nelle domeniche in cui si svolgono manifestazione di rilievo che possono creare problematiche del punto di vista della viabilità e della sicurezza urbana. Si prevede inoltre, in base alle esigenze, la predisposizione di servizi di polizia stradale rivolti prevalentemente al contrasto dei comportamenti pericolosi alla guida. In linea di massima la programmazione dei servizi relativi al progetto dovrà tenere conto degli altri servizi ordinari/istituzionali, per assicurare la continuità degli stessi. Obiettivo del progetto è quello di consentire al Corpo Intercomunale, attraverso l'impiego delle risorse umane disponibili, di garantire la propria presenza alle manifestazioni di interesse pubblico (sportive, religiose, sagre, fiere, ecc.) che comportano esigenze di polizia stradale o comunque di sicurezza urbana e, in ogni caso, di incrementare le funzioni di controllo del territorio anche in risposta alle segnalazioni del cittadino ed ad un bisogno di sicurezza sempre più espresso dalla cittadinanza: è quindi finalizzato ad assicurare una presenza più capillare sul territorio attraverso azioni di controllo, di prevenzione, di riduzione dei rischi e focalizzando l'attenzione su attività rivolte non solo alla repressione dei fatti illeciti, ma anche al controllo ed alla prevenzione. A seguito di partecipazione a bando regionale sarà acquisito un drogometro che, assieme all'etilometro, permetterà, in collaborazione con la Polizia Locale di Cento, di sviluppare una campagna specifica in materia di guida in stato di ebrezza da alcol e stupefacenti.</i></p>										
Destinatari: <i>Cittadini</i>										
INDICATORI DI PERFORMANCE										
<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)	

Numero servizi di pattugliamento serali/notturni	Relazione	n.	35%	n.d.	8				
Numero servizio pattuglie di controllo sul territorio nei giorni di domenica	Relazione	n.	35%	n.d.	5				
Numero servizi di polizia stradale rivolti al contrasto dell'ebbrezza da alcol e stupefacenti.	Relazione	n.	30%	n.d.	5				

GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)

PUNTI ASSEGNATI

Dipendenti e unità organizzative coinvolti (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

Tutto il personale incaricato di funzioni di Polizia Locale dei Comuni aderenti alla Convenzione di Gestione associata del Corpo Intercomunale di Polizia Locale dell'Alto Ferrarese

Comune di Vigarano Mainarda

PERFORMANCE ANNO 2025

Settore: CORPO INTERCOMUNALE DI POLIZIA LOCALE DELL'ALTO FERRARESE

Responsabile: Comandante Dott. Stefano ANSALONI

OBIETTIVO GENERALE (DUP): MISSIONE 03: ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA									
CATEGORIA OBIETTIVO:	<i>Efficienza Qualità dei procedimenti e dei servizi</i>								
OBIETTIVO SPECIFICO N. 6	<i>Implementazione del sistema di videosorveglianza intercomunale a livello di Presidio, ovvero per il Comune di Vigarano Mainarda</i>						PESO	10/100	
<i>Finalità: La sicurezza urbana è una priorità per molte Amministrazioni locali, che spesso ricorrono a sistemi di videosorveglianza per monitorare aree pubbliche al fine di garantire la sicurezza ed il rispetto del decoro urbano ed è notorio come l'uso delle telecamere porti efficienza nelle operazioni di polizia, mitighi l'eventuale senso di insicurezza dei cittadini e, nel nostro caso, rinsaldi i rapporti con altre forze di polizia alle quali viene permesso l'accesso continuo alle immagini. Per questo l'Amministrazione finanzia la implementazione degli attuali punti di rilevamento, sia di contesto che di lettura targhe.</i>									
<i>Destinatari: Cittadini</i>									
INDICATORI DI PERFORMANCE									
<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)
Proposta alla amministrazione di nuove installazioni con richiesta di ordine di priorità	Data	n.	35%	n.d.	30.05.25				
Affidamento dei lavori	Data	n.	35%	n.d.	30.09.25				
Messa in esercizio dei nuovi punti di rilevamento, con adeguamento dei supporti informatici	Data	n.	30%	n.d.	31.12.25				
GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)									
PUNTI ASSEGNATI									

Dipendenti e unità organizzative coinvolti (eventuale) altri soggetti esterni che contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo

Tutto il personale incaricato di funzioni di Polizia Locale dei Comuni aderenti alla Convenzione di Gestione associata del Corpo Intercomunale di Polizia Locale dell'Alto Ferrarese

**Comune di Vigarano Mainarda
PERFORMANCE ANNO 2025**

Settore: Settore Cultura, Istruzione, Sport, Politiche Giovanili, Gemellaggi, Servizio Biblioteca

Responsabile: Dott.ssa Silvia Mastrangelo

OBIETTIVO GENERALE (DUP): FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE										
CATEGORIA OBIETTIVO:	Obiettivo di efficienza e di qualità dei procedimenti e dei servizi									
OBIETTIVO SPECIFICO N. 7	RISPETTO DIRETTIVA ZANGRILLO							PESO	10/100	
<i>Finalità: Attraverso il presente obiettivo si dà attuazione a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4-bis del D.L. n. 13 del 24/02/2023, convertito con modificazioni in L. n. 41/2023. Il presente obiettivo, qualora non venisse raggiunto, comporterà una decurtazione della retribuzione del risultato complessivamente spettante per l'anno 2023 pari al 30%.</i>										
<i>Destinatari:</i> Tutti i dipendenti										
INDICATORI DI PERFORMANCE										
<i>Descrizione sintetica</i>	Fonte di verifica dati indicatore (h)	UM (a)	Peso indicatore (b)	Valore di partenza (i)	Valore atteso (c)	Valore a consuntivo (d)	Stato di avanzamento (a cura del responsabile) (e)	Verifica del NDV (f)	Grado realizzazione (g)	
<i>Formazione dei dipendenti</i>		Nr. ore	100		40 ore annue					
GRADO DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO (%)										
PUNTI ASSEGNATI										

Dipendenti e unità organizzative. Tutti Settori dell'Ente.

2.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - AZIONI POSITIVE PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA (ART. 48 comma 1 D.Lgs 11/04/2006 n. 198)

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali “ in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

A seguito dell'istituzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), avvenuta attraverso l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 ed i successivi D.P.R. n. 81/2022 e DM n. 132/2022 il Piano di Azioni Positive, dall'anno 2023, non è più oggetto di deliberazione autonoma dell'ente ma, il suo contenuto, una volta approvato dal CUG e dalla Consiglieria di Parità della Provincia di Ferrara è inserito all'interno della specifica Sezione 2.2 – Performance del Piao.

Ai sensi della Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione il Piano di Azioni Positive, qui di seguito proposto, è di durata triennale e soggetto ad aggiornamento annuale.

Il Piano si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avendo riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

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

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;

4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

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

ANALISI DEL CONTESTO

Le politiche del lavoro già da tempo adottate nel Comune di Vigarano Mainarda, quali:

- **la flessibilità dell'orario di lavoro** in entrata/uscita per i dipendenti con orario di lavoro di tipo *amministrativo* che operano in servizi non vincolati da turni di servizio, così come disciplinata dall'art. 26 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data 19.12.2023.

La regolamentazione dell'orario di lavoro per turni del personale della Polizia Municipale è stata prevista con Determina n. 517 del 15.12.2022.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 112 del 29.12.2023 è stato modificato l'Allegato B del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, prevedendo l'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni lavorativi per tutti i dipendenti dell'Ente ad esclusione dei componenti del Corpo Intercomunale di Polizia Locale.

- **la concessione di orari di lavoro di tipo personalizzato**, così come previsto dall'art. 26 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023-2025, sottoscritto in data 19.12.2023, in relazione alle necessità personali e familiari dei dipendenti, a favore dei lavoratori che beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001, assistono familiari portatori di disabilità ai sensi della legge n. 104/1992, sono inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/5/2018 (non disapplicato dal CCNL 2019/2021), si trovano in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie, sono impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
- **la partecipazione a corsi di formazione**, prediligendo in particolar modo la formazione organizzata in modalità webinar; si consolidano quali fattori determinanti per favorire il benessere organizzativo e la realizzazione di pari opportunità, di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne dipendenti dell'Ente.
- **Lavoro agile**. Ulteriore strumento che consente di perseguire sia il benessere organizzativo, che una migliore conciliazione della vita lavorativa con quella familiare è il lavoro agile, modello innovativo di organizzazione del lavoro che il Comune di Vigarano Mainarda ha adottato dapprima in un'ottica di misura volta al contrasto della diffusione del virus COVID-19, disposta da specifiche fonti normative e successivamente in un'ottica di opportunità di miglioramento della qualità del lavoro, regolamentandolo in attuazione della normativa nazionale di riferimento e del CCNL 2019 – 2021 Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, attraverso l'approvazione del Regolamento per la disciplina del lavoro agile avvenuta con DGC n. 3 del 09/01/2023.

L'accesso all'impiego nel Comune di Vigarano Mainarda da parte delle donne non incontra ostacoli, in alcuna delle Categorie e Profili professionali esistenti, come si evince dai dati che seguono, riferiti alla situazione occupazionale al 31/12/2024:

Categoria	Femmine	Maschi
Operatori esperti	3	2
Istruttori	9	5
Funzionari	10	2
DIRIGENTI (Segretario)	0	1

CLASSI ETA' E GENERE INQUADRAMENTO	UOMINI (9 UNITA')					DONNE (19 UNITA')				
	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>60	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>60
OPERATORI ESPERTI				2				1	1	1
ISTRUTTORI		1	1	2	1		1	3	2	3
FUNZIONARI			1	1		1	1	3	3	2
DIRIGENTI (SEGRETARIO)				1						
Totale personale		1	2	6	1	1	2	7	5	7
% sul personale complessivo		11%	22%	56%	11%	5%	9%	32%	22%	32%

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

OBIETTIVO N.1: FORMAZIONE

Obiettivo: le attività formative che si svolgeranno presso il Comune di Vigarano Mainarda durante il triennio 2025–2027 dovranno garantire sia la massima partecipazione di tutto il personale dipendente dell’ente, senza discriminazioni legate al genere, che la conciliazione dei tempi vita – lavoro ed inoltre dovranno consentire a tutti i dipendenti, nell’arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l’utilizzo del “credito formativo”, nell’ambito dello sviluppo professionale del dipendente. Si prevede un’apposita formazione per la sensibilizzazione, per la promozione di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere, sulla materia della Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione”, che dispone la piena ed intera esecuzione della Convenzione ILO n. 190.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: Individuare percorsi formativi, aggiuntivi a quelli rivolti a specifiche professionalità, che coinvolgano tutto il personale dipendente. La formazione, a cui si fa riferimento nel presente obiettivo, è di carattere generale e verrà declinata riguardo a materie quali, a titolo esemplificativo: anticorruzione, trasparenza amministrativa, codici di comportamento (con particolare riferimento al rispetto delle parità), digitalizzazione, privacy e Regolamento Europeo.

Azione positiva 2: I percorsi formativi dovranno essere organizzati in orari compatibili con quelli di tutti i lavoratori e delle lavoratrici anche part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di disabilità. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati *in house* e organizzati in modalità *webinar*. Con DGC n. 80 del 13/09/2022 l’Ente ha aderito alla Convenzione con l’Associazione per la sussidiarietà e la modernizzazione degli Enti locali (ASMEL) che consente la partecipazione di tutti i dipendenti in forma totalmente gratuita ad un vasto catalogo di corsi online e a webinar tematici sulle principali tematiche di interesse degli Enti Locali.

Azione positiva 3: Dalle misure adottate in occasione della pandemia è emersa la necessità di proseguire speditamente sulla strada della riduzione del *digital gap*, per evitare differenziazioni di prestazioni tra personale di diverse età.

Per colmare l’obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev’essere trasversale a tutta l’organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

Azione positiva 4: Predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e di recepire le proposte di iniziative formative in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

OBIETTIVO N. 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala.

Finalità strategiche: Il Comune si impegna, d'intesa con la RSU Aziendale, e/o Il Comitato unico di garanzia, e/o la Consigliera di Parità, a mettere in essere tutte le iniziative atte a migliorare il clima organizzativo all'interno dell'Ente, favorendo una maggiore collaborazione tra i singoli e tra i settori, nell'ottica del raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne.

Azione positiva 1: Miglioramento delle condizioni di lavoro anche per ciò che attiene alla logistica, alla sicurezza negli ambienti di lavoro ed alla tutela della salute da eventuali rischi, avvalendosi della collaborazione con il medico competente e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) dell'Ente ai sensi della Legge 81/2008;

Azione positiva 2: Proseguendo con l'obiettivo un piano biennale assunzionale in grado di sopperire alle attuali carenze di personale;

Azione positiva 3: perseguendo buoni rapporti con le componenti sindacali nel comune interesse del miglioramento dei servizi attraverso un'ottimale organizzazione generale;

Azione positiva 4: incentivando incontri periodici tra i Responsabili ed il personale loro assegnato onde monitorare le attività in corso di svolgimento e favorire la maggiore condivisione possibile degli obiettivi assegnati;

Azione positiva 5: analizzando le criticità e il malessere lavorativo promuovendo rivisitazioni dei processi produttivi dell'Ente al fine di rimuovere discriminazioni emergenti e realizzare un adeguato benessere fisico e psicologico alimentando costruttivamente la convivenza sociale. (primo anno, secondo anno, terzo anno).

Azione positiva 6: individuazione di meccanismi efficaci di tutela e sostegno nei casi di discriminazione. Realizzazione di tutte le iniziative, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le RSU ed il Comitato unico di garanzia. Rilevazione di situazioni di effettiva "sofferenza lavorativa" o incompatibilità, che possano sfociare in comportamenti di mobbing.

Azione positiva 7: predisposizione di un'informativa ai dipendenti sul ruolo del Comitato Unico di Garanzia e su come possa essere uno strumento a disposizione per il miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti dell'Ente.

Soggetto Coinvolto: Comitato Unico di Garanzia.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

OBIETTIVO N. 3: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le diverse condizioni ed esigenze degli uomini e delle donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro (es. mediante il lavoro agile) ed il tempo di lavoro. L'obiettivo è dunque quello di promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, per problematiche non solo legate alla genitorialità ma anche all'assistenza di familiari in stato di necessità sia per stati invalidanti certificati che per temporanee particolari esigenze.

Finalità strategiche: Si mira a potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi lavoro per quanto possibile più flessibili, ovviamente attraverso l'utilizzo di strumenti di gestione del proprio tempo lavoro consentiti dalla legge, e modelli organizzativi di lavoro innovativi: lavoro agile. A richiesta del dipendente, verificati i presupposti, dovranno essere concessi orari di lavoro personalizzati e/o l'esecuzione di prestazioni lavorative da rendersi in modalità agile, sempre in conformità con i regolamenti in uso presso il Comune, al fine di conciliare i tempi vita/lavoro del dipendente e le esigenze del servizio. Si mira inoltre a realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Oltre alla flessibilità di entrata ed uscita, già garantita dal Regolamento sull'orario di lavoro dell'ente a tutti i dipendenti con orario di lavoro di tipo amministrativo e che operano in servizi non vincolati da turni di servizio, si prevedono articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. L'Art. 26 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023-2025, sottoscritto in data 19.12.2023, prevede la possibilità di concedere il beneficio dell'orario di lavoro personalizzato, ad un'ampia casistica di dipendenti:

- lavoratori che beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- assistono familiari portatori di disabilità ai sensi della legge n. 104/1992;
- sono inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/5/2018 (non disapplicato dal CCNL 2019/2021);
- si trovano in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- sono impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti .

Si potranno prevedere, inoltre, altre casistiche per le quali concedere il beneficio dell'orario di lavoro personalizzato, per temporanee e particolari esigenze, con la sottoscrizione di un nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo e/o la modifica del Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei Servizi.

Azione positiva 2: Promozione del lavoro agile mediante diffusione del Regolamento in materia vigente presso l'ente. Il Regolamento per la disciplina del lavoro agile è stato approvato dal Comune di Vigarano Mainarda con DGC n. 3 del 09/01/2023. Attraverso il Regolamento tutti i dipendenti dell'ente, ad eccezione di solo quelli la cui prestazione lavorativa risulta incompatibile con il lavoro agile, possono richiedere, volontariamente di accedere al lavoro agile.

Le misure organizzative adottate dall'ente, attraverso il Regolamento per la disciplina del lavoro agile, si possono sintetizzare come segue:

- allegati al Regolamento risultano:
 - a) schema di accordo individuale;
 - b) schema di domanda di attivazione del lavoro agile;
 - c) schema di valutazione della prestazione resa dal lavoratore, utile esclusivamente per ulteriori accessi al lavoro agile;

pertanto risulta regolamentata tutta l'esecuzione della prestazione in modalità agile: la richiesta preventiva presentata dal dipendente, l'accordo individuale, indispensabile per attivare il lavoro agile e la valutazione finale della prestazione resa in modalità agile, avente quale finalità quella di consentire al lavoratore di accedere ulteriormente ad altre prestazioni lavorative svolte in modalità agile.

- in caso di necessità, si darà la priorità all'accesso al lavoro agile ai:

- a) genitori di bambini di età fino ai 12 anni o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. n. 104/1992;
 - b) dipendenti portatori di disabilità in situazione di gravità;
 - c) dipendenti che assistono portatori di disabilità in situazione di gravità (caregivers ai sensi dell'art.1, co. 255 della L. n. 205/2017);
 - d) lavoratrici in stato di gravidanza;
 - e) dipendenti per quali risulti necessaria una diversa organizzazione del tempo lavoro, rispetto a quella ordinaria della sola presenza, per ragioni di salute, anche momentanee, comprovate da idonea documentazione medica che non inibisca lo svolgimento della prestazione lavorativa;
 - f) dipendenti con maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro, con riferimento al numero di chilometri di distanza dall'abitazione del lavoratore;
- vengono esplicitati i soggetti responsabili ad autorizzare lo svolgimento del lavoro agile, da parte dei lavoratori che ne facciano preventiva richiesta;
 - il soggetto Responsabile preposto a concedere il lavoro agile dovrà verificare che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, consenta di garantire le seguenti condizioni organizzative:
 - a) non rechi pregiudizio o riduca la fruizione dei servizi resi all'utenza;
 - b) assicuri un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile ove possibile;
 - c) assicuri la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza. La prevalenza del lavoro in presenza deve essere assicurata su base bimestrale a prescindere dalla durata e dalla data di sottoscrizione dell'accordo individuale. Non incidono a tal fine i soli giorni di malattia del dipendente intercorsi durante il bimestre di riferimento, così come la malattia del figlio, riconosciuta ai sensi dell'art. 47 del D.lgs. 151/2001 e dal CCNL per tempo vigente, che intercorre durante il bimestre di riferimento. Non ricadono nell'ambito di applicazione della prevalenza della prestazione lavorativa in presenza quei lavoratori per i quali il ricorso al lavoro agile è previsto da norme nazionali (es. misure nazionali finalizzate al contrasto della diffusione del contagio da COVID-19 per i lavoratori fragili). Nel caso di accertato non rispetto della prevalenza della prestazione lavorativa in presenza al termine del bimestre di riferimento il lavoratore non potrà accedere al lavoro agile per l'intero bimestre successivo;
 - d) non deve sussistere lavoro arretrato da parte del dipendente richiedente, ovvero, ove presente adottare preventivamente un piano di smaltimento del lavoro arretrato, da allegare all'accordo individuale quale parte integrante e sostanziale;
 - e) sia assicurato ogni adempimento finalizzato alla fornitura di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
 - l'accordo individuale deve contenere almeno i seguenti elementi essenziali:
 - a) le attività da espletare in modalità agile, riconduci a quelle riportate nella tabella di cui al comma 7 dell'art. 2 del presente Regolamento;
 - b) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
 - c) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
 - d) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che se a tempo indeterminato deve avvenire con un termine di preavviso non inferiore a 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;
 - e) ipotesi di giustificato motivo di recesso al fine di consentire a ciascun contraente di recedere prima della scadenza del termine, nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato;

- f) l'indicazione delle fasce di contattabilità e di inoperabilità;
- g) i tempi di riposo del lavoratore (non inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza) e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- h) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'Amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i..
- i) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile, ricevuta dall'Amministrazione;

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore:

- dei lavoratori che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale o periodi di malattia;
- a favore di tutti i lavoratori al fine di permettere il necessario recupero psico-fisico delle risorse, costituzionalmente garantito, evitando ingiustificate situazioni di accumulo il cui smaltimento potrebbe andare a discapito sia dei dipendenti colleghi che dell'ente.

Ad esempio si prevede:

- la concessione di ferie, non preventivate e richieste con esiguo preavviso, per esigenze impreviste del dipendente, previo accordo con il Responsabile di riferimento;
- la pianificazione, di concerto con il dipendente, della fruizione dei giorni di ferie degli anni precedenti, non ancora fruiti, al fine di garantire il dovuto recupero psicofisico.

Azione positiva 4: con nota prot.n. 19024 del 18/12/2023, così come previsto dall'art. 29 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, è stato comunicato ai dipendenti interessati ed alle OOSS una modifica dell'orario di lavoro del personale addetto ai servizi esterni, che con decorrenza 01.01.2024 sarà articolato su cinque giorni lavorativi secondo il seguente prospetto:

	MATTINA		POMERIGGIO		ORE DI LAVORO
Lunedì	08:00	14:00			6:00
Martedì	08:00	13:00	14:00	18:00	9:00
Mercoledì	08:00	14:00			6:00
Giovedì	08:00	13:00	14:00	18:00	9:00
Venerdì	08:00	14:00			6:00

Con Delibera di Giunta Comunale n. 112 del 29.12.2023 è stato modificato l'Allegato B del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, prevedendo l'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni lavorativi, come sopra indicato.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale e /o malattia, a dipendenti che presentano giorni di ferie arretrati.

OBIETTIVO N. 4: SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriere, incentivi e sviluppo professionale.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici per ciascun settore di competenza rivolti sia al personale femminile che maschile e che consentano di conciliare al meglio i tempi vita –lavoro, prediligendo la formazione in house o quella via *webinar* .

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore - Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

OBIETTIVO N. 5: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Divulgare il presente Piano a tutto il personale dipendente e pubblicare il Piano nella competente sezione dell'Amministrazione Trasparente del Sito internet del Comune.

Azione positiva 2: Durante il triennio 2025 – 2027 il Comitato si propone di sottoporre il questionario in materia di benessere organizzativo, in via di elaborazione, a tutto il personale dipendente. Al riguardo il suddetto questionario dovrà:

- presentare *items* formulati nel rispetto delle linee guida e della normativa in materia di parità di genere;
- rispettare il principio dell'anonimato della rilevazione, a tal fine il questionario non dovrà contenere la rilevazione di dati anagrafici personali o domande da cui possa emergere l'identificazione del lavoratore/lavoratrice
- rispettare la trasparenza dei risultati: i risultati in forma anonima ed aggregata, accompagnati da una relazione valutativa in merito ad ogni macro categoria, saranno poi restituiti, tramettendoli per conoscenza a tutto il personale

Terminata la raccolta dei dati e l'analisi degli stessi si dovrà svolgere un'azione di monitoraggio e di proposta di azioni correttive delle eventuali criticità evidenziate.

Azione positiva 3: Durante il triennio 2025 – 2027 il Comitato si propone di sottoporre il questionario che sarà presentato dal gruppo di lavoro “Salute e Sicurezza” della Rete Provinciale CUG al fine di mappare lo stato di inclusione e violenza nei luoghi di lavoro. Questa analisi risulterebbe necessaria e propedeutica all'elaborazione di proposte da inserire nel prossimo Piano Triennale di azioni positive da presentare all'Amministrazione. La somministrazione del questionario avverrà secondo le modalità indicate dal gruppo di lavoro “Salute e Sicurezza” che tendenzialmente rispecchieranno quelle previste all'Azione positiva n. 2 per quanto riguarda la somministrazione del redigendo questionario in materia di benessere organizzativo;

Azione positiva 4: Dare la massima diffusione all'iniziativa pubblica, anch'essa promossa dal gruppo di lavoro “Salute e Sicurezza” della Rete provinciale CUG, in via di definizione, finalizzata a sensibilizzare sulle problematiche legate alla sicurezza nei luoghi di lavoro. L'iniziativa, che dovrebbe tenersi nel corso dell'anno 2025, mira a realizzare una condivisione partecipata delle problematiche in argomento con le Amministrazioni, Organizzazioni sindacali e Istituti scolastici, attraverso uno spazio informativo e divulgativo in merito al ruolo dei CUG e della propria rete provinciale, alle iniziative messe in campo dalle Amministrazioni, dalle OO.SS e alla raccolta di testimonianze di lavoratori e lavoratrici. In tale ambito, saranno seguite le indicazioni di divulgazione dell'iniziativa che perverranno dal gruppo di lavoro “Salute e Sicurezza”;

Azione positiva 5: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore ed a tutto il personale dipendente sul tema delle pari opportunità, mediante corsi/seminari gratuiti online o coinvolgendo Centri o enti del territorio, oppure, anche mediante incontri organizzati dal CUG, avvalendosi eventualmente di volontarie di alcune, tra le più rappresentative ed attive, Associazioni Femminili accreditate sul territorio provinciale ed iscritte al Runtis, a tenere incontri informativi/formativi sulla promozione dei diritti delle donne, sul tema delle pari opportunità e dell'empowerment femminile

Azione positiva 6: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni via mail o affissioni nell'apposita bacheca.

Azione positiva 7: L'adesione alla Rete provinciale dei CUG è avvenuta con nota prot.n. 1718 del 30.01.2023.

Azione positiva 8: Si propone inoltre di sensibilizzare gli uffici ad una maggior consapevolezza e attenzione nell'uso del genere nel linguaggio amministrativo.

Attraverso il linguaggio infatti possiamo contribuire alla decostruzione di vecchi e nuovi stereotipi culturali, operando per un loro superamento a garanzia di un'effettiva pari dignità tra le persone. Professioni e funzioni, come ad esempio quelle dirigenziali, che sono state per anni di esclusivo dominio maschile, sono invece oggi rivestite da uomini e donne indifferentemente, e quindi è corretto che anche il linguaggio che comunemente utilizziamo, esprima questa nuova realtà.

Fondamentale infatti per la sensibilizzazione e la promozione della cultura di genere, è sia l'uso che si fa quotidianamente del linguaggio, sia l'azione informativa e formativa che possono avere una funzione trasformativa, della cultura all'interno dei luoghi di lavoro.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Ufficio Relazioni con il Pubblico, Segretario Generale, Responsabili dei Servizi, CUG.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti ed ai Responsabili di Settore.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta comunale.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.

Il Piano è altresì trasmesso alla Consigliera provinciale di parità.

2.4 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

PREMESSA

A seguito dell'entrata in vigore dell'articolo 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, le pubbliche amministrazioni con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, sono tenute ad adottare, in via ordinaria entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo proroghe dei termini di approvazione del bilancio di previsione, il Piano integrato di attività e organizzazione. Lo stesso contiene, tra l'altro, gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo i contenuti definiti dal D.M. 30/6/2022 n. 132. Ai sensi del DPR n. 81/2022, sono pertanto soppressi, in quanto assorbiti nell'apposita sezione del PIAO, anche gli adempimenti inerenti al PTPCT.

Per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti è prevista l'approvazione del PIAO nella sua forma semplificata.

In particolare l'adozione del PIAO nella sua forma semplificata prevede che possano essere omesse le seguenti sezioni:

- Valore pubblico
- Performance
- Monitoraggio

La presente sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Particolare attenzione è stata posta nel rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione, con riferimento alla gestione degli appalti pubblici e di quei processi in cui sono gestite ingenti risorse finanziarie anche derivanti dal PNRR e dai fondi strutturali, senza tralasciarne altri, pure di rilievo, quali quelli caratterizzati da ampia discrezionalità e ad esempio, quelli riguardanti l'erogazione di contributi, sovvenzioni, vantaggi di qualsiasi genere.

La valutazione del rischio sui processi è stata effettuata anche nell'ottica di costante presidio delle aree di attività svolte dall'Ente ed esposte al riciclaggio, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 231/2007. Sono contenuti nella presente sottosezione gli elementi essenziali indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA 2022, approvato dal Consiglio dell'ANAC in data 16/11/2022) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

La presente sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA di cui sopra, contiene:

la valutazione di impatto del contesto esterno, in cui sono evidenziate le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'ente opera e i suoi possibili riflessi sul verificarsi di fenomeni corruttivi;

1) la valutazione di impatto del contesto interno con riferimento all'esposizione al rischio corruttivo, a seguito dell'analisi della struttura organizzativa dell'ente, effettuata in collaborazione con i responsabili delle altre sezioni del PIAO, della verifica dei contenziosi in essere, dei procedimenti disciplinari attivati nell'anno

2022 (assenti), delle criticità emerse a seguito degli esiti del monitoraggio sul piano dell'anno precedente e dei controlli interni di regolarità contabile e amministrativa;

2) i processi mappati, tenendo conto anche dello stato di digitalizzazione degli stessi, processi utilizzati quale base per individuare le criticità che possono esporre l'amministrazione a rischi corruttivi;

3) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte dell'ente delle misure generali previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per con-tenere i rischi corruttivi individuati;

4) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

5) la previsione del monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

6) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013

La presente sottosezione è stata predisposta dall'RPCT con il coinvolgimento attivo della dirigenza dell'ente e in collaborazione con i responsabili delle altre Sottosezioni, **nell'ottica di una pianificazione integrata e, in particolare riguardo al ciclo della performance, con l'introduzione di indicatori e di obiettivi di trasparenza e anticorruzione, ma anche in materia di formazione del personale.**

Le misure previste nella presente sezione del PIAO sono state progettate in un'ottica di graduale integrazione delle stesse con le altre sezioni, di semplificazione e di non aggravio burocratico, di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività dell'ente per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di imparzialità, etica, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

La presente sezione contiene infine misure atte a garantire attività di vigilanza e impulso sugli enti e società controllati/partecipati dal Comune di Vigarano Mainarda in merito all'attuazione degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Costituiscono parte del Piano, anche se non materialmente allegate allo stesso, le mappature dei processi afferenti ai settori del Comune.

POLITICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E OBIETTIVI STRATEGICI

Le politiche di prevenzione della corruzione e trasparenza trovano previsione nelle linee programmatiche, approvate dalla Giunta mediante la presente sezione del PIAO, mediante appositi paragrafi dedicati alla legalità, prevenzione della corruzione ed alla trasparenza, con le specifiche azioni da mettere in atto.

Ai sensi del comma 8 dell'art. 1 della Legge n. 190 del 2012, gli indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario della Sezione del PIAO; gli stessi sono estrapolati dai documenti di programmazione strategico-gestionale e precisamente nel Documento Unico di Programmazione 2023/2025 (DUP), e relativa nota di aggiornamento.

SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE NEL COMUNE

Organi di indirizzo

Ruolo importante è ricoperto dagli organi di indirizzo e dai vertici amministrativi dell'Ente.

Gli stessi hanno un ruolo fondamentale poiché, oltre a definire la politica di prevenzione della corruzione dell'Ente come sopra indicato:

- a) Ricevono e sottopongono a riesame, al bisogno, le informazioni concernenti il contenuto e il funzionamento del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione dell'Ente;
- b) Esercitano una sorveglianza ragionevole sull'attuazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e della prevenzione del riciclaggio da parte del RPCT e sulla sua efficacia;

La Giunta Comunale è competente all'approvazione del PIAO, di cui la presente Sottosezione fa parte così come proposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, a seguito del recepimento delle eventuali sollecitazioni provenienti dagli Stakeholder esterni ed interni, se pertinenti.

La Giunta Comunale è pienamente coinvolta dal punto di vista della responsabilità non solo per la mancata approvazione e pubblicazione della sezione anticorruzione, ma anche per l'assenza di elementi minimi, ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge.

Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza e funzioni

Tra i soggetti che hanno un ruolo centrale nella strategia di prevenzione della corruzione vi è quello del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, che nel Comune di Vigarano Mainarda è stato individuato, nel Segretario Generale, Dott. Pietro Veronese. In caso di assenza temporanea del Segretario, le funzioni di RPCT saranno svolte dal Vice Segretario, Dr. Sandro Gabatel, nominato con decreto sindacale. Al momento della redazione del presente Piano il Vice Segretario è il dr. Sandro Gabatel, responsabile dell'area Affari Generali, personale, nominato con decreto sindacale.

Il Responsabile è chiamato a predisporre l'apposita Sottosezione del PIAO verificandone il funzionamento e, con il supporto dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione tenuti ad assicurare l'attuazione, ne coordina la stessa, assicurandosi che sia adeguatamente progettata per raggiungere gli obiettivi, mantenuta e riesaminata al fine di affrontare adeguatamente i rischi di corruzione dell'organizzazione. Lo stesso svolge un ruolo trasversale e, allo stesso tempo, d'impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In forza delle disposizioni normative, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza;

- a) compiti ai sensi della disciplina sul whistleblowing;
- b) attribuzioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi;

La funzione principale in capo al RPCT è dunque quella della supervisione, della progettazione, quest'ultima da svolgersi in coordinamento con i responsabili della redazione delle altre parti del PIAO, e dell'attuazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, da non confondersi con la responsabilità diretta della prestazione per la prevenzione della corruzione dell'ente e con la conformità alle leggi vigenti in materia, in capo ai titolari di incarichi di E.Q., responsabili della loro condotta, in modo che la stessa sia etica e conforme e ai quali compete l'osservanza dei requisiti del sistema di gestione di prevenzione della corruzione contenuti nella presente Sottosezione.

Il RPCT verifica l'efficace attuazione e l'idoneità dell'apposita Sottosezione del PIAO (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012).

Il RPCT comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza di quanto contenuto nell'apposita Sottosezione (articolo 1, comma 14, legge 190/2012) nonché propone le necessarie modifiche della stessa, qua-lora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a

seguito di significative violazioni delle prescrizioni ivi contenute (articolo 1, comma 10, lettera a) legge 190/2012).

Attività di vigilanza e controllo

In tema di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, il RPCT ha il compito di vigilare, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs.39/2013, sul rispetto delle disposizioni di cui allo stesso decreto, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalare le violazioni all'ANAC. Per gli incarichi presso società e Fondazioni, controllati/partecipati dall'Ente e le cui nomine sono di competenza dello stesso, la vigilanza è effettuata avvalendosi del Settore Coordinamento Partecipate.

Quale responsabile per la trasparenza, il RPCT svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43, comma 1, del decreto legislativo 33/2013).

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati identificativi nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il RPCT è tenuto a vigilare sulla nomina del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati, Responsabile per l'Anagrafe Unica (RASA), sollecitandone l'individuazione/aggiornamento e indicandone il nome all'interno della presente Sottosezione. Tale soggetto coincide con il responsabile del Settore Tecnico.

Il RASA è tenuto ad effettuare l'inserimento dei dati identificativi citato nonché l'aggiornamento annuale dei dati medesimi.

Attività di rendicontazione e segnalazione

L'RPCT riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il RPCT a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 190/2012); entro le scadenze previste dalla norma e dall'ANAC, trasmette all'OIV e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione; trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012); segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni" (articolo 1 comma 7 legge 190/2012); quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza).

L'RPCT segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione, indicando

all'ufficio disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012). In qualità anche di responsabile per la trasparenza, l'RPCT segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43, commi 1 e 5, del decreto legislativo 33/2013). I riferimenti all'OIV devono intendersi riferimenti al Nucleo di Valutazione.

In qualità di Soggetto delegato, il soggetto gestore è tenuto a valutare e a trasmettere le informazioni rilevanti ai fini della valutazione delle operazioni sospette all'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF) presso la Banca d'Italia, ai sensi dell'art.6 comma 4 del DM Interno 25 settembre 2015 di cui gli uffici dell'Ente vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale.

Il D.Lgs. 21.11.2007 n. 231 recante "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", ridefinisce, ai sensi dell'art.10, come modificato dal D.Lgs. 90/2017, l'ambito di intervento della PA disponendo che le disposizioni di cui all'articolo in questione si applicano agli uffici delle Pubbliche amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo, nell'ambito dei i procedimenti o procedure di seguito indicati:

- procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici
- procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati
- i procedimenti ulteriori eventualmente individuati dal Comitato di sicurezza finanziaria, anche sulla base dell'analisi nazionale del rischio di cui all'articolo 14 del medesimo decreto

I Referenti – Titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione

Tra i soggetti che svolgono un ruolo chiave nella prevenzione della corruzione vi sono i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione (Titolari di Posizione Organizzativa, ai sensi del precedente CCNL) che sono i **Referenti** del RPCT nelle Aree/Settori/Unità di Staff di competenza; gli stessi sono i diretti responsabili delle attività di prevenzione della corruzione nelle varie fasi della programmazione, allestimento, attuazione e monitoraggio della presente Sottosezione. Gli stessi collaborano con l'RPCT affinché questi abbia elementi utili e riscontri per la predisposizione e il monito-raggio della presente Sottosezione, con presidio sia delle misure generali sia delle misure specifiche nell'ambito delle Aree/Settori/Unità di Staff che dirigono.

Compiti dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione in qualità di referenti del RPCT:

- Vigilano sulla tempestiva e idonea attuazione/applicazione/rispetto del codice di comportamento da parte del personale del settore cui sono preposti, assicurandone la conoscenza, diffusione e l'osservanza, attuano la misura della rotazione ordinaria se possibile, con riferimento ai Rup in sede di gara, vigilano sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, nonché sul divieto di pantouflage di cui all'art.53, co. 16-ter, d.lgs. n. 165/2001;
 - Provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, promuovendo il miglioramento continuo del sistema di gestione nonché disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- Oltre alle proposte di modifiche o di eventuali nuove misure da adottare, in sede di aggiornamento annuale della Sottosezione da effettuarsi nel corso degli appositi incontri con il RPCT e la struttura di supporto, effettuano report periodici all'RPCT (sullo stato di attuazione e sull'utilità delle misure di prevenzione della corruzione programmate), provvedendo all'invio degli stessi nei tempi previsti in sede di monitoraggio, con tempestiva comunicazione in caso di necessità di aggiornamento delle misure previste nella presente Sottosezione nel corso dell'anno per rendere le stesse più efficaci o in caso di variazioni della struttura organizzativa;
- Individuano i dipendenti operanti nei settori maggiormente a rischio da avviare a specifici percorsi formativi, consentendo la partecipazione degli stessi ai percorsi formativi avviati;
- Segnalano tempestivamente al Responsabile casi di fenomeni corruttivi emersi e relativa valutazione in merito ad ulteriori misure di contenimento del rischio da adottare;
- In materia di trasparenza, svolgono compiti volti ad assicurare il rispetto dei tempi di pubblicazione dei dati e il miglioramento dei flussi informativi all'interno della propria struttura.

Altri obblighi in capo ai titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione

Rispettano il Codice di comportamento, sono responsabili dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nella presente Sottosezione e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale, promuovendo un'adeguata cultura contro la

corruzione all'interno dell'Area/Settore/Unità di Staff di propria competenza, guidando e sostenendo il personale affinché contribuisca all'efficacia del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio, incoraggiando l'utilizzo di procedure di segnalazione di atti di corruzione presunti e certi, assicurandosi che nessun dipendente subisca ritorsioni, discriminazioni o provvedimenti disciplinari per le segnalazioni fatte in buona fede.

I titolari di incarichi di E.Q. assicurano che il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio, comprese le politiche e gli obiettivi, sia stabilito, attuato, mantenuto e riesaminato, al fine di affrontare adeguatamente i rischi di corruzione dell'organizzazione e di saper riconoscere e segnalare prontamente attività sospette di riciclaggio nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività (in relazione ai procedimenti del d.lgs. 231/2007).

A tal fine i titolari di incarichi di E.Q. mappano e aggiornano i processi. Partecipano alla rilevazione e alle successive fasi di identificazione e valutazione dei rischi, individuando in autovalutazione le criticità nelle varie fasi dei processi, proponendo al RPCT proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2022 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, pre-valenza della sostanza sulla forma.

I titolari di incarichi di E.Q., nell'ambito dell'aggiornamento dei processi di competenza, assicurano che gli stessi siano integrati con i requisiti previsti dalla presente sottosezione per individuare adeguatamente i rischi di corruzione e riciclaggio e per prevenire la corruzione con adeguate misure da proporre in sede di progettazione/ aggiornamento della Sottosezione stessa. Ciò dovrà avvenire anche mediante l'aggiornamento delle relative check list, facendo sì che il sistema di gestione della corruzione sia adeguatamente progettato per raggiungere gli obiettivi.

Forniscono le informazioni richieste per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, nonché svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 D.Lgs. 165/2001; art. 20 DPR 3/1957; art.1, comma 3, L. 20/1994; art. 331 c.p.p.).

Relazionano sulle attività svolte in merito alla prevenzione della corruzione, in attuazione di quanto previsto nella presente sottosezione, in materia di trasparenza, di procedimenti ivi compresi quelli disciplinari e di attuazione delle disposizioni di cui al Codice di comportamento.

I titolari di incarichi di E.Q. hanno inoltre l'obbligo di avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti ai sensi all'art. 55-sexies, co. 3, del d.lgs. 165/2001 in caso di violazione del Piano e di mancato rispetto delle misure contenute nello stesso nonché in caso di violazione del Codice di comportamento.

I titolari di incarichi di E.Q. tengono conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

In caso di delega del processo decisionale in relazione ai casi in cui sussista un rischio di corruzione superiore al livello basso, i dirigenti sono tenuti a verificare, attraverso procedure di con-trollo periodico, che tali processi decisionali siano adeguati, rispondano alle finalità previste e siano privi di conflitti di interesse effettivi o potenziali.

Le attività di cui sopra in capo ai titolari di incarichi di E.Q. sono stati tradotti in precisi doveri comportamentali previsti nel codice di comportamento recentemente rivisto.

I titolari di incarichi di E.Q. preposti alle aree/settori di cui all'art.10 del D.Lgs. 231/2007 (come modificato dal D.Lgs. 90/20179) in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo, nell'ambito dei procedimenti o procedure di seguito indicati:

- procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici

- procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati

analizzano i propri processi anche nell'ottica di individuare i rischi di venire a contatto con fatti-specie di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, valutando le caratteristiche soggettive, i comportamenti e le attività dei soggetti esterni interessati ai procedimenti amministrativi cui i dirigenti sono preposti, adottando procedure interne idonee da un lato a gestire e mitigare il rischio cui sono esposti e dall'altro ad assicurare il riconoscimento, da parte dei propri dipendenti, delle fattispecie sospette (consentendo agli stessi la partecipazione ad attività formative in materia nonché sulla base degli indicatori di anomalia) da segnalare al soggetto gestore che, tramite la propria struttura di supporto, valuta e comunica alla UIF;

Provvedono a richiedere, nell'ambito delle gare e degli appalti e con particolare riguardo a quelle effettuate con risorse PNRR, alle ditte partecipanti l'indicazione del titolare effettivo dell'impresa, ai sensi del D.Lgs. 231/2007, e l'assenza da parte di questo di conflitti di interesse con la procedura in corso.

Referenti di supporto

I "Referenti di supporto", che collaborano con i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e con i quali rapportarsi nei settori di competenza in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, garantiscono un flusso continuo di informazioni che alimenti e consenta le attività di monitoraggio e controllo per l'attuazione delle misure di cui alla presente sottosezione. Tali referenti svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, affinché questi abbia elementi sull'attività svolta presso i vari settori. Tali referenti sono individuati dal Responsabile del Settore/Servizio/Unità di Staff/Unità di progetto e comunicati tempestivamente all'RPCT. Anche in caso di aggiornamento del nominativo del referente occorre effettuare tempestivamente comunicazione all'RPCT in caso di loro motivata sostituzione. Tra i doveri dei referenti di supporto quelli di riferire al RPCT, in caso di riscontro di comportamenti anomali o di comportamenti comunque non aderenti alle misure di cui al presente piano. I titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione sono tenuti a formare i nuovi referenti in caso di sostituzione degli stessi nell'ambito del settore di competenza.

Specifici Settori di supporto al RPCT

Tra i Settori di supporto all'attività del Responsabile della prevenzione della corruzione rientrano il Settore Servizi Generali ed il Vicesegretario (figura al momento vacante) ed il relativo personale per gli adempimenti amministrativi legati al piano ed alle sue sezioni.

Anche la collaborazione del Responsabile per la Transizione al Digitale di cui all'art. 17 del Codice dell'amministrazione digitale (individuato nel Responsabile del Settore informatica del Comune nell'ambito del vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi) è essenziale per garantire che l'applicazione delle tecnologie ai processi di riorganizzazione dell'ente rispondano a adeguate caratteristiche di trasparenza e ai principi dell'amministrazione aperta.

Al Responsabile per la Transizione al Digitale spetta il coordinamento del processo di diffusione all'interno dell'amministrazione dei sistemi di protocollo informatico, oltre alla generale funzione di reingegnerizzazione e informatizzazione dei processi e diffusione all'interno dell'amministrazione di strumenti quali, tra gli altri, la pec e la firma digitale.

Spetta inoltre allo stesso l'analisi periodica della coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa.

Il Responsabile per la transizione digitale è stato individuato nella delibera n. 19 del 31/03/2022 nel Responsabile del Settore Segreteria, Affari Generali, Protocollo e Servizi Informatici dell'Ente.

Gruppo dei controlli interni di regolarità amministrativa e di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza

Il RPCT si avvale del gruppo di lavoro dei controlli interni di regolarità amministrativa, che ha anche le funzioni di monitoraggio e controllo delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza. Tale gruppo supporta il Responsabile della prevenzione della corruzione nella fase relativa al monitoraggio e controllo ai fini dell'attuazione del piano e collabora nella fase relativa alla rendicontazione.

I componenti del gruppo potranno essere oggetto di rotazione, su specifica indicazione del Responsabile. Tale gruppo sarà operativo fino all'individuazione e costituzione di specifica struttura stabile a supporto del RPCT, come auspicato dal PNA. La creazione di una struttura organizzativa dedicata all'adeguamento e all'attuazione delle misure contenute nel piano, che sia effettivamente di supporto all'RPCT, è quanto mai opportuna.

In ogni caso rientrano tra i doveri comportamentali dei componenti il gruppo di lavoro, con il coordinamento del Segretario Generale/RPCT, quelli di partecipazione alle sedute e alle attività di controllo e monitoraggio delle misure del presente piano e l'effettuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa.

Tra i doveri comportamentali anche quello di riferire al RPCT in caso di riscontro di comportamenti anomali o di comportamenti comunque non aderenti alle misure di cui al presente piano in sede di svolgimento dei controlli/monitoraggio di cui sopra.

Agli obblighi di cui sopra consegue quello dei dirigenti/direttore generale di consentire al personale individuato di poter svolgere l'attività prevista nel presente piano, che comunque non dovrà essere di eccessivo impatto sull'attività ordinaria.

A tale gruppo di lavoro possono aggiungersi ulteriori referenti appositamente individuati dal Responsabile della prevenzione per la verifica relativa a particolari adempimenti, quali ad esempio il Responsabile per la Transizione al Digitale, per le verifiche relative ad aspetti informatici, ivi compresi gli obblighi comportamentali nell'uso della strumentazione informatica, e quelli di monitoraggio dei tempi dei procedimenti.

Nucleo di Valutazione

Le modifiche che il D.Lgs. 97/2016 ha apportato alla L. 190/2012 rafforzano le funzioni già affidate al Nucleo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal D.Lgs. 33/2013, anche in una logica di coordinamento con il RPCT e di relazione con l'ANAC.

Tra le competenze del Nucleo, quelle di verifica della coerenza tra gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza e quelli indicati nei documenti di programmazione strategico- gestionale e nel piano della performance, onde rafforzare il raccordo tra misure di prevenzione della corruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza e delle misure generali e specifiche contenute nel PTPCT ai fini della valutazione delle performance (art. 44).

A tal fine il Nucleo verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT predispone e trasmette allo stesso, oltre che all'organo di indirizzo, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012. Nell'ambito di tale verifica il Nucleo ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012).

Anche l'ANAC, nell'ambito dei poteri di vigilanza e controllo può chiedere informazioni tanto al Nucleo quanto al RPCT in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012), anche tenuto conto che tale organismo riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione del PTPC (art. 1, co. 7, l. 190/2012).

Il Nucleo è inoltre tenuto ad offrire supporto metodologico al RPCT in merito alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo.

L'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, posta in capo al RPCT, è svolta con il coinvolgimento del Nucleo, al quale il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento (art. 43). Resta fermo il compito del Nucleo concernente l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, previsto dal d.lgs. 150/2009.

Il Nucleo, inoltre, esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento ai sensi dell'art. 54, co. 5, D.Lgs. 165/2001.

Ufficio per i Procedimenti Disciplinari

L' U.P.D., svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza, provvede, ove non abbia già provveduto il titolare di incarichi di E.Q. competente, alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); propone al Responsabile l'aggiornamento del codice di comportamento adottato dal Comune e sanziona i comportamenti che si discostano dalle prescrizioni del Codice che costituisce una sezione del presente piano.

Riferisce al Responsabile in merito all'attività sanzionatoria ed in merito all'attivazione dei procedimenti disciplinari che hanno comportato la segnalazione all'Autorità giudiziaria, stilando appositi report informativi con cadenza semestrale. Supporta il Responsabile Prevenzione in merito

L'ufficio per i procedimenti disciplinari è attualmente costituito in forma associata con la Provincia di Ferrara, provvede all'attuazione del processo di segnalazione di illeciti, con la collaborazione per le attività ispettive da parte della polizia locale.

Comunica al Segretario Generale i casi in cui è necessario procedere all'applicazione della misura della rotazione straordinaria, anche nel caso di avvio del procedimento disciplinare oltre che di quello giudiziario.

Fornisce i dati di rotazione straordinaria in sede di monitoraggio semestrale del piano.

Responsabile Aggiornamento dati Stazione appaltante

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltante (AUSA), si è individuato il soggetto preposto a all'aggiornamento dei dati, ora individuato nel Responsabile del IV Settore tecnico.

Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. Si evidenzia, al riguardo, che tale obbligo informativo - consistente nell'implementazione della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della s.a., della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo - sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici (disciplina transitoria di cui all'art. 216, co. 10, del D.Lgs. 50/2016). L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione e impulso nei confronti dei dirigenti affinché vi sia massima e attiva collaborazione ai fini della programmazione, allestimento, attuazione e monitoraggio della Sottosezione stessa.

Dipendenti/collaboratori

I dipendenti e i collaboratori del Comune di Vigarano Mainarda osservano le misure contenute nella presente Sottosezione, segnalando le situazioni di illecito nonché casi di personale conflitto di interessi. L'articolo 8 del DPR 62/2013 impone un "dovere di collaborazione" dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

Rispettano ed attuano il codice di comportamento del Comune di Vigarano Mainarda segnalando prontamente eventuali violazioni dello stesso, violazioni delle misure contenute nella presente Sottosezione nonché qualsiasi comportamento in violazione delle politiche di prevenzione della corruzione o atti di corruzione o operazioni sospette di riciclaggio nello svolgimento delle attività a cui sono preposti.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

L'analisi del contesto esterno e interno nella logica del PIAO, quale strumento unitario e integrato, è presupposto dell'intero processo di pianificazione, utile a guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico, sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO, costituendo patrimonio comune di tutte le sezioni. Pertanto, con riferimento all'analisi generale della situazione economica locale e alle caratteristiche e all'ambiente in cui questo ente opera, si rinvia alla parte introduttiva del PIAO.

Analisi di contesto

Tuttavia, per una mirata, consapevole e ben calibrata individuazione delle misure di prevenzione della corruzione e del riciclaggio adatte a questo Ente è stato necessario effettuare un'analisi di contesto specifica per le finalità della Sottosezione anticorruzione e trasparenza, utile a individuare elementi significativi e rispondenti alle esigenze della gestione del rischio corruttivo, costituendo tale analisi la prima fase del processo di gestione del rischio.

Pertanto per la pianificazione della presente Sottosezione sono stati esaminati gli elementi esterni ed interni all'Ente, rilevanti per tali finalità esaminando i risultati della valutazione del rischio di corruzione secondo la metodologia adottata dall'ente.

Sono dunque state preventivamente acquisite le informazioni necessarie a identificare il rischio corruttivo, sia in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'Ente opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno) con un'analisi delle criticità.

Analisi del contesto esterno

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 tratti dalla Relazione al Parlamento referiti all'anno 2019 riguardanti la Provincia di Ferrara:

Nel quadro regionale, la Provincia di Ferrara risulta meno interessata dalle dinamiche di criminalità organizzata rispetto alle altre province. Nondimeno - e seppure in assenza di segnali di chiaro radicamento - sul territorio è segnalata la presenza di taluni elementi collegati alla 'Ndrangheta e, in specie, alle cosche "Farao-Marincola" di Cirò Marina (KR), e "Pesce-Bellocco" di Rosarno (RC), dediti al traffico internazionale di stupefacenti. Il 5 dicembre 2019, la Guardia di Finanza ha eseguito un sequestro di beni riconducibili a un soggetto residente a Jolanda di Savoia (FE), appartenente alla 'ndrina "Cerra-Torcasio-Gualtieri", operante in Lamezia Terme (CZ). Il provvedimento oblativo costituisce l'epilogo di accertamenti che avevano riscontrato i legami con la criminalità organizzata calabrese del soggetto, i cui fratelli erano stati assassinati nel 2003 in un agguato mafioso, inducendolo a cercare riparo nel ferrarese. In riferimento alle compagini di criminalità organizzata campana - come evidenziato da pregresse attività investigative connesse alla ricostruzione post-sisma e che hanno rilevato tentativi di infiltrazione nel settore edile - si rileva la presenza di "casalesi", soprattutto affiliati al clan "Schiavone". Non appare trascurabile neppure il dinamismo di elementi riferibili alla Criminalità organizzata pugliese, particolarmente attivi nei traffici di sostanze stupefacenti e nel reimpiego di capitali di provenienza illecita nella fiorente economia locale. Nel periodo di riferimento non sono stati registrati eclatanti segnali di infiltrazione nel tessuto socio-economico o di ingerenza nei processi decisionali pubblici da parte delle organizzazioni criminali. Al riguardo si rappresenta che nel 2019 non sono state emesse interdittive antimafia dalla locale Prefettura. I fenomeni che destano maggiore preoccupazione afferiscono allo spaccio di sostanze stupefacenti e ai reati contro il patrimonio. L'introduzione e la cessione di sostanze stupefacenti, anche di tipo sintetico, rimane gestita da una molteplice rete di spacciatori extracomunitari, perlopiù nord africani e nigeriani. Quest'ultimi, in particolare, riescono a movimentare ingenti quantitativi - prevalentemente provenienti dalla Campania - attraverso l'impiego dei c.d. "ovulatori", ossia corrieri che arrivano a occultare lo stupefacente in corpore. Particolare tensione viene avvertita nei quartieri "Giardino", "Arianuova" e "Doro" - la c.d. zona G.A.D. - ove, peraltro, si sono verificati diversi scontri tra diverse etnie e Confraternite nigeriane antagoniste, suscettibili di ingenerare diffuso allarme sociale tra la popolazione residente⁴. Un episodio può risultare paradigmatico per illustrare il "clima" e il contesto ambientale complessivi. Nella serata del 16 febbraio 2019, personale dell'Arma dei Carabinieri è

intervenuto in supporto di un drappello di militari che - impegnato nell'ambito del dispositivo "Strade Sicure" - aveva proceduto al controllo di un individuo di etnia africana. Questi, dandosi nell'immediatezza alla fuga a piedi, era stato investito da un veicolo in transito. Lo straniero, identificato in un cittadino nigeriano, residente a Ferrara, con precedenti di polizia, regolare, è stato trasportato presso l'ospedale, dove è stato giudicato guaribile con giorni 18. Il medesimo, trovato in possesso di 7,40 gr. di hashish, è stato deferito in stato di libertà all'Autorità Giudiziaria per detenzione, ai fini dello spaccio, di sostanze stupefacenti. Nella fase successiva al sinistro stradale, un gruppo di circa 40/50 africani si radunava minacciosamente, ritenendo che il proprio connazionale fosse deceduto. Nell'occasione i prevenuti rovesciavano i cassonetti dei rifiuti, ostruendo una parte della carreggiata ed impedendo la circolazione per circa due ore. Camera dei Deputati Senato della Repubblica. Soggetti di origine orientale, precipuamente cinesi, si sono

distinti per lo sfruttamento della prostituzione all'interno dei centri massaggi e per lo sfruttamento della manodopera di connazionali a basso costo. La prostituzione su strada è esercitata prevalentemente da donne dell'est europeo - in particolare romene, anche minorenni - sudamericane e nigeriane. Le criminalità diffusa si sostanzia precipuamente nelle rapine e nelle truffe, generalmente ascrivibili a cittadini dell'Europa dell'est. Nel 2019, l'andamento della delittuosità ha fatto registrare un decremento dei delitti denunciati all'Autorità Giudiziaria rispetto all'anno precedente (-1,9%). Gli aumenti più significativi hanno riguardato le violenze sessuali (da 25 a 36 casi), le truffe informatiche (+33,8%), gli incendi (da 10 a 15 casi), i danneggiamenti (+1,8%) e gli stupefacenti (+12,7%) I furti denotano un consistente calo rispetto all'anno precedente (-10,0%) - ad eccezione di quelli con destrezza (+21,5%) e di autovetture (+9,3%), così come le rapine (-23,9%). Nello stesso periodo, le segnalazioni riferite a cittadini stranieri sono state 1.768, incidendo per il 39,5% sul totale delle persone denunciate e/o arrestate nell'intera provincia. I reati che vedono il maggior coinvolgimento di stranieri sono i tentati omicidi, le rapine, i furti, le ricattazioni, gli stupefacenti, lo sfruttamento della prostituzione e della pornografia minorile. L'azione di contrasto esercitata dalle Forze di Polizia denota un decremento del numero delle persone deferite all'Autorità Giudiziaria (+13,2%).

Di seguito le principali operazioni di Polizia, sempre riferite all'anno 2019:

28 febbraio 2019 - Ferrara - La Polizia di Stato ha eseguito un provvedimento restrittivo nei confronti di 2 cittadini romeni ritenuti responsabili di rapina aggravata, favoreggiamento e sfruttamento della prostituzione. 5 marzo 2019 - Ferrara - La Polizia di Stato ha arrestato 2 cittadini nigeriani, trovati in possesso di 184 gr. di cocaina contenuta in 13 ovuli precedentemente ingeriti. 2 aprile 2019 - Ferrara - La Polizia di Stato, nell'ambito dell'operazione "Firefly", ha eseguito un'ordinanza di custodia cautelare in carcere nei confronti di un cittadino romeno, responsabile di favoreggiamento e sfruttamento della prostituzione e

rapina. 15 ottobre 2019 - Ferrara - La Polizia di Stato ha eseguito un'ordinanza di custodia cautelare in carcere nei confronti di 8 soggetti, 7 dei quali di nazionalità nigeriana, responsabili di spaccio di sostanze stupefacenti. Nel medesimo contesto sono stati eseguiti 5 arresti differiti e notificati 5 provvedimenti di divieto di dimora, nei confronti di altrettanti nigeriani, responsabili dei medesimi delitti. 22 ottobre 2019 - Ferrara - La Polizia di Stato, nell'ambito dell'operazione "Wall Street", ha eseguito numerosi provvedimenti di custodia cautelare in carcere ed arresti differiti disposti. L'operazione ha permesso di smantellare una vasta organizzazione criminale di etnia nigeriana dedita allo spaccio di sostanze stupefacenti nel capoluogo e, in particolare, nella c.d. "Zona GAD". 4 dicembre 2019 - Ferrara - La Polizia di Stato ha arrestato 2 soggetti, responsabili di detenzione e spaccio di sostanze stupefacenti. Al riguardo sono stati sequestrati 44 kg. di marijuana. 5 dicembre 2019 - Ferrara - La Guardia di Finanza ha sequestrato beni mobiliari e immobiliari - costituito da appartamenti, terreni, auto, conti correnti e una società operante nel commercio autovetture per un valore complessivo di oltre 500.000 euro - nella disponibilità di un soggetto calabrese, ma residente a Jolanda di Savoia (FE), indiziato di appartenere alla 'ndrina "CerraTorcasio-Gualtieri" operante in Lamezia Terme (CZ). Il provvedimento ablativo costituisce l'epilogo di accertamenti che avevano riscontrato i suoi legami con la c.o. calabrese, i cui fratelli erano stati assassinati nel 2003 in un agguato mafioso, inducendolo a cercare riparo nel ferrarese. Le investigazioni tecniche hanno acclarato una particolare "sproporzione" tra i redditi dichiarati dall'interessato e dal suo nucleo familiare e l'effettivo patrimonio, acquisito con proventi frutto di attività illecite.

Relativamente all'economia si riporta quanto indicato da studi Unioncamere per l'anno 2021: "Secondo Prometeia, con riferimento agli "Scenari per le economie locali" dello scorso ottobre, per il 2021 si prevede una rapida ripresa del prodotto interno lordo regionale (+6,5 per cento) che proseguirà anche nel 2022, seppur su ritmi più contenuti (+3,8 per cento). A fine 2022 l'Emilia-Romagna avrà completamente recuperato e superato il livello del Pil del 2019. Resta di fondo la questione che attraversa l'intero Paese, quella di una crescita sostanzialmente ferma da 20 anni, tanto che il Pil nazionale in termini reali nel 2021 dovrebbe risultare inferiore dell'uno per cento rispetto ai livelli minimi toccati al culmine della crisi nel 2009 e superiore di solo lo 0,4 per cento rispetto a quello del 2000. Per l'Emilia-Romagna gli stessi confronti temporali indicano una crescita del 5,6 per cento rispetto al 2009 (superata solamente da Basilicata e dalla provincia di Trento) e del 7,8 per cento sul 2000 (superata dalla provincia di Trento e dalla Lombardia). Dal punto di vista settoriale è il settore delle costruzioni, sulla spinta degli incentivi alla ristrutturazione edilizia, a registrare l'incremento maggiore con una crescita stimata per il 2021 superiore al 20 per cento; molto bene anche l'industria che dovrebbe aumentare del 10,5 per cento, mentre per il terziario si prevede un incremento del 4,2 per cento. Nel corso del 2020 la pandemia ha determinato un calo dell'occupazione di quasi 59mila

unità, corrispondente a una flessione del 2,9 per cento rispetto all'anno precedente. A fine 2021 si dovrebbe registrare un'inversione di tendenza, ancora piccola nei numeri, +0,5 per cento per 9.700 occupati, ma importante in quanto indice che gli effetti della pandemia sul mondo del lavoro sono stati minori di quanto temuto. La ripresa dell'occupazione dovrebbe irrobustirsi nel 2022, +1,5 per cento, per recuperare i livelli pre-pandemia nel corso del 2023. Le conseguenze negative della pandemia sul mercato del lavoro porteranno il tasso di disoccupazione nel 2022 a toccare il 6,4 per cento (6 per cento nel 2021), per poi tornare a scendere".

Si riporta anche quanto riportato da estratto da uno studio del Gabinetto del Presidente della Giunta regionale- Settore sicurezza urbana e legalità. Come ormai provato da diverse indagini delle forze investigative, anche in Emilia-Romagna si deve registrare una presenza criminale e mafiosa di lunga data, la cui pericolosità, per diverso tempo, è rimasta confinata ercati illeciti (soprattutto nel traffico degli stupefacenti), ma che in tempi recenti sembrerebbe esprimere caratteristiche più complesse. Infatti occorre ricordare, in primo luogo, nel settore edile e commerciale eterogenei, anche locali, con cui i gruppi criminali hanno stretto relazioni al fine di sfruttare opportunità e risorse del territorio (appalti, concessioni, acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.).

A rendere tale scenario ancora più complesso occorre considerare, inoltre, la presenza di gruppi criminali stranieri, i quali generalmente sono impegnati nella gestione di alcuni grandi traffici illeciti, sia in modo autonomo che in collaborazione con la criminalità autoctona (fra tutti, si ricorda il traffico degli stupefacenti e lo sfruttamento della prostituzione). Non vanno trascurati, da ultimo, il comparire della violenza e i tentativi di controllo mafioso del territorio, i cui segni più evidenti sono rappresentati dalle minacce ricevute da alcuni

preoccupante consistenza numerica raggiunta dalle estorsioni, dai danneggiamenti e dagli attentati dinamitardi e incendiari (reati, questi, solitamente correlati fra di loro). Secondo le recenti indagini giudiziarie, il nostro territorio oggi sembrerebbe essere quindi di fronte a un fenomeno criminale e mafioso in via di sostanziale mutamento: non più isolato dentro i confini dei traffici illeciti come è avvenuto in passato, ma ormai presente anche nella sfera della società legale e capace di mostrare, quando necessario, i tratti della violenza tipici dei territori in cui ha avuto origine.

A questa complessa realtà criminale, come è noto, partecipano anche singoli soggetti, i quali commettono per proprio conto o di altri soggetti, mafiosi e non, soprattutto reati finanziari (si pensi al riciclaggio), oppure offrono, sia direttamente che indirettamente, sostegno di vario genere alle organizzazioni criminali.

Si riporta Il quadro delineato dalla Relazione del ministro dell'Interno al Parlamento, per l'anno

2022 (semestre gennaio- giugno 2022), riguardante l'Emilia Romagna:

Il quadro criminale in Emilia Romagna, anche nel semestre in parola, conferma il consolidarsi della strategia di infiltrazione nell'economia legale e nei gangli della Pubblica Amministrazione da parte delle organizzazioni mafiose. Si registra inoltre la presenza nel territorio regionale di consorterie criminali di origine straniera dedite al narcotraffico, allo spaccio di sostanze stupefacenti e allo sfruttamento della prostituzione. Il radicamento della 'ndrangheta continua a manifestarsi tramite significative proiezioni di cosche reggine (BELLOCCO, IAMONTE, MAZZAFERRO, MORABITOPALAMARA-BRUZZANITI), vibonesi (MANCUSO), crotonesi (oltre ai cutresi, anche i cirotani FARAO-MARINCOLA) e di altre famiglie calabresi. Nel semestre in corso, il Tribunale di Bologna con decreto del 9 febbraio 2022 ha disposto il rinvio a giudizio di 48 persone, tra cui diversi 'ndranghetisti, a seguito della nota operazione Perseverance120 del marzo del 2021, tutte ritenute responsabili di associazione di tipo mafioso e di altri reati aggravati dall'art. 416 bis 1 del c.p. quali falsa testimonianza, corruzione di Pubblico Ufficiale, recupero crediti ed emissione di fatture relative ad operazioni inesistenti. Tra le ipotesi di reato consumate sotto il vincolo associativo qualificato, rileva quella concernente una ipotizzata turbativa della libertà degli incanti che sarebbe stata posta in essere nel 2021 da parte di esponenti 'ndranghetisti. La Polizia di Stato di Reggio Emilia, inoltre ha eseguito, il 13 gennaio 2022, un provvedimento di sequestro preventivo di beni del valore di oltre 700 mila euro, emesso dal Tribunale di Reggio Emilia a carico di 2 coniugi dimoranti nel modenese, poiché ritenuti profitti dei reati di riciclaggio e autoriciclaggio. L'indagine, che ha coinvolto 8 soggetti, trae spunto da un incontro dei due coniugi con esponenti 'ndranghetisti finalizzato ad impossessarsi in modo fraudolento del patrimonio di 3 facoltose anziane. Il 4 maggio 2022, la Polizia di Stato e la Guardia di finanza hanno dato esecuzione ad un decreto di sequestro emesso, il 19 aprile 2022 dal Tribunale di Bologna, nei confronti di un imprenditore parmense di origine crotonese, condannato nel 2019 in primo grado a 10 anni nell'ambito dell'operazione "Stige" condotta dalla DDA di Catanzaro, perché ritenuto appartenente ad una associazione "vicina" alla cosca FARAO-MARINCOLA, attiva sin dalla metà degli anni '90 in Italia e in territorio tedesco. La Guardia di finanza di Catanzaro e quella di Bologna hanno eseguito, il 10 giugno 2022, un decreto di sequestro di prevenzione emesso, il 20 maggio 2022, dal Tribunale di Catanzaro a carico di un pluripregiudicato calabrese già coinvolto anche in traffici internazionali di stupefacenti e da anni dimorante nel bolognese. Nel corso di una delle attività di indagine che lo hanno visto coinvolto, sono emerse non solo il suo ruolo di primo piano all'interno del 120 P.p. 6581/21 stralcio di quelli 3602/17

- sodalizio criminale dedito al traffico internazionale di stupefacenti ma anche plurimi contatti diretti con organizzazioni di tipo mafioso quali la cosca "Mancuso" di Limbadi (VV) e con esponenti di spicco del narcotraffico internazionale. Il 27 giugno 2022, la Guardia di finanza di Bologna ha dato esecuzione ad un provvedimento cautelare personale, nell'ambito della operazione denominata Black Fog121, a carico di un soggetto ritenuto responsabile di intestazione fittizia di beni finalizzata ad eludere l'eventuale applicazione

di misure di prevenzione antimafia nei confronti del coindagato a titolo di concorso. Il destinatario del provvedimento avrebbe agito come intermediario per l'individuazione di forme di investimento di risorse finanziarie di origine illecita in attività imprenditoriali a favore della cosca IAMONTE di Melito Porto Salvo (RC). Le attività info-investigative, relative ai periodi precedenti, hanno documentato nella Regione la presenza e gli interessi affaristico/imprenditoriali di soggetti riconducibili alla cosca calabrese BELLOCCO di Rosarno (RC), MANCUSO di Limbadi (VV) e MAZZAFERRO di Marina di Gioiosa Jonica (RC). Per quanto attiene alla presenza di soggetti collegati con consorterie di tipo camorristico, riscontri recenti sulla presenza in Emilia di tali propaggini criminali sono emersi dal processo incardinato presso il Tribunale di Bologna all'esito dell'indagine "Hammer"¹²² nel cui ambito, il 9 dicembre 2020, il GUP aveva condannato alcuni affiliati al clan CONTINI, tra i quali anche il nipote del capoclan¹²³. Il soggetto avrebbe esercitato, in Provincia di Rimini, una pressione con atti di violenza e mediante l'ostentazione della disponibilità di armi. L'organizzazione camorristica dei CONTINI "...seppur non connotata da spiccata alta vocazione imprenditoriale (come la 'ndrangheta), tuttavia" appare "caratterizzata da violente modalità attuative di controllo del territorio"¹²⁴. La presenza nella Regione Emilia Romagna di interessi riconducibili alla camorra campana è testimoniata anche dal decreto di sequestro emesso, dal Tribunale di S. M. Capua Vetere (CE), in accoglimento della proposta avanzata dal Direttore della DIA, eseguito il 23 febbraio 2022 ad opera della DIA di Napoli, colpendo un cospicuo patrimonio immobiliare comprendente anche un fabbricato di

2.500 mq ubicato in San Secondo Parmense (PR). Il provvedimento è stato emesso nei confronti di 2 fratelli imprenditori, attivi nei settori del cemento e della ristorazione, ritenuti vicini al clan camorristico BELFORTE operante a Caserta e nei Comuni di Marcianise, Capodrise, Maddaloni. Le precedenti attività info-investigative avevano accertato la presenza e gli interessi imprenditoriali nella Regione di soggetti riconducibili ai clan dei CASALESI di Casal di Principe (CE) e ACERRA di Pomigliano d'Arco (NA). 121 P.p. 14269/20 Mod.21. 122 Le indagini erano culminate l'11 ottobre 2019 allorché i Carabinieri avevano eseguito l'arresto del nipote del capoclan CONTINI, nonché di numerosi altri sodali, per associazione di tipo mafioso, estorsione, sequestro di persona, intestazione fittizia di beni e di impiego di denaro di provenienza illecita.

123 La Corte di Appello di Bologna ha confermato, tra le altre, la condanna per il nipote del capoclan alla pena di 16 anni e 8 mesi di reclusione. 124 Cfr. intervento del 22 gennaio 2022 del Procuratore Generale f.f. della Procura Generale della Repubblica di Bologna in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario. 2022 1° semestre 7. Proiezioni della criminalità organizzata sul territorio nazionale 231 In relazione alla presenza della criminalità organizzata di origine siciliana, il 3 febbraio 2022 i Carabinieri di Piacenza hanno dato esecuzione ad un decreto di sequestro emesso, il precedente 17 gennaio dal Tribunale di Bologna su richiesta della locale DDA, nei confronti di un siciliano residente in provincia di Piacenza condannato per associazione mafiosa e ritenuto appartenente al clan RINZIVILLO di cosa nostra gelese. Sono stati sequestrati beni per un valore di circa di 10 milioni di euro, consistenti in un complesso immobiliare di pregio nel territorio compreso tra San Giorgio e Carpaneto (PC) dove l'uomo abitava con la famiglia, nonché quote societarie di 3 imprese attive nel settore dell'edilizia con sede nel milanese e in Sicilia, oltre a 93 immobili e 2 terreni siti in Lombardia, Emilia Romagna e Toscana e, infine, 39 autoveicoli. Il 29 aprile 2022, la Guardia di finanza di Catania ha eseguito un decreto di sequestro di prevenzione antimafia nei confronti di un catanese dimorante a Rimini, condannato anche per gravissimi reati tra cui tentato omicidio commesso unitamente ad esponenti del clan NICOTRA attivo a Misterbianco (CT). Ritenuto socialmente pericoloso dal 1991 ed accertata anche la presunta sproporzione tra il profilo reddituale del suo nucleo familiare e l'asset patrimoniale, all'uomo sono stati sequestrati beni immobili, quote societarie di aziende site a Catania e Bologna, oltre a conti correnti ed automezzi per un controvalore di circa 20 milioni di euro. Anche le organizzazioni criminali straniere in Emilia Romagna continuano a presentarsi interessate prevalentemente al traffico di stupefacenti, tentando di occupare spazi sempre maggiori rispetto alle altre compagini italiane. In provincia di Modena è stata riscontrata la presenza di un'organizzazione criminale albanese¹²⁵ attiva nel settore del traffico di sostanze stupefacenti che si avvaleva di contatti diretti con gli esponenti della criminalità calabrese attivi in Sud America. La presenza di sodalizi nigeriani è confermata, tra l'altro, dalla condanna del 15 maggio 2022 emessa dal Tribunale di L'Aquila¹²⁶ a carico di 6 nigeriani per associazione di tipo mafioso ed altro. Tra i condannati figurano 2 soggetti dimoranti in Emilia Romagna che avevano ruoli di promozione e direzione dell'organizzazione attiva fin dal 2018. Il primo dei due ricopriva il ruolo di "presidente del consiglio degli Anziani" (Council of holders), di "vice del capo nazionale" (National Head of Zone Italia) e di padrino dell'iniziato di affiliazione (Link Man). Il secondo fungeva da "Segretario nazionale" del Cult, relazionandosi e rispondendo direttamente al National Head. L'associazione denominata BLACK AXE (cd. Zone Italia) rappresenta una costola nazionale dell'omonimo "Cult" con sede in

Nigeria, con ramificazioni locali – cd. Forum – in diverse città italiane. Il 1° marzo 2022, la Polizia di Stato di Reggio Emilia ha dato esecuzione ad un provvedimento cautelare¹²⁷ a carico di 10 nigeriani ritenuti membri dell'associazione di tipo mafioso Supreme Vikings Confraternity altrimenti nota come VIKINGS, Arobagu o Arrow Baga e di quella, ¹²⁵ Come attestato anche dalla misura cautelare emessa dal Tribunale di Bologna nell'ambito del p.p. 2712/2021 ed eseguita l'8 febbraio 2022 da personale della Polizia di Stato e dei Carabinieri. ¹²⁶ P.p. 1211/2021 (operazione "Hello boss"). ¹²⁷ OCC relativo al p.p. 9723/2020, sempre connotata dalla mafiosità, denominata National Association

of Air Lords o Supreme Eiyе Confraternity altrimenti detta EYE. Entrambe le organizzazioni criminali fanno parte di più vasti sodalizi, radicati in Nigeria e diffusi in diversi Stati europei ed extraeuropei, dedite alla commissione di reati contro la persona ed il patrimonio ed operative a Reggio Emilia, rispettivamente, nel periodo antecedente il 2018 ed il 2015. Tutti gli indagati risultavano dimoranti tra le province di Reggio Emilia e Modena.

Sempre dalla relazione semestrale al parlamento per l'anno 2022 (gebbaiο- giugno) si propone la parte in tema di appalti pubblici:

10. APPALTI PUBBLICI a. Monitoraggio delle imprese interessate alla realizzazione di appalti pubblici. I tentativi di infiltrazione delle mafie nel settore degli appalti e dei lavori pubblici richiedono un'efficace azione di prevenzione delle Istituzioni, finalizzata a rilevare per tempo ogni eventuale anomalia nell'ambito delle relative procedure di affidamento. La DIA effettua un costante monitoraggio delle imprese interessate e coinvolte nella realizzazione di opere o forniture di servizi pubblici anche mediante il supporto alle attività dei Prefetti, contemplate dal D.Lgs. 159/2011 (Codice Antimafia), in particolare in seno alle attività connesse ai G.I.A., non di rado con un ruolo propulsivo. La documentazione prefettizia antimafia rappresenta la massima anticipazione della soglia di prevenzione amministrativa in materia e tende ad impedire a monte l'accesso alla contrattazione pubblica a quelle imprese la cui attività "possa, anche in modo indiretto, agevolare le attività criminose o esserne in qualche modo condizionata". Le mafie si presentano oggi sulla scena imprenditoriale come organizzazioni dinamiche, capaci di proporsi inizialmente in modo attrattivo verso soggetti senza scrupoli, salvo poi esercitare subdole forme estorsive finalizzate a depredate l'intero asset aziendale. Lo spirito di adattamento di queste organizzazioni alle regole di mercato e della finanza appare in continua evoluzione nella consapevolezza che l'immissione di capitali illeciti⁴ nei circuiti dell'economia sana consente di ottenere ulteriori e consistenti profitti. La prospettiva degli ingenti guadagni spinge le imprese criminali ad operare, in un primo momento, anche in perdita per accaparrarsi fette di mercato ai danni delle ditte concorrenti, puntando ad una redditività

dell'investimento a lungo termine. La documentazione antimafia ricomprende la comunicazione antimafia e l'informazione antimafia. La comunicazione è l'attestazione della sussistenza o meno di una delle cause di decadenza, sospensione o divieto di cui all'art. 67 del D. Lgs. 159/2011; colpisce i soggetti che hanno ricevuto, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione di cui al predetto Codice antimafia, con conseguente divieto di concludere contratti pubblici e con decadenza da licenze, autorizzazioni, concessioni, ecc.. L'informazione attesta la sussistenza di eventuali tentativi di infiltrazione mafiosa tendenti a condizionare le scelte e gli indirizzi di società o imprese, e determina l'impossibilità di stipulare contratti con la pubblica amministrazione. A differenza della comunicazione antimafia, ne integra i presupposti ma si fonda anche su una valutazione ampiamente discrezionale circa la sussistenza o meno di tentativi di infiltrazione mafiosa, che muove dall'analisi e dalla valorizzazione di specifici elementi fattuali, i quali rappresentano obiettivi indici sintomatici di connessioni o collegamenti con associazioni criminali. Si tratta di sodalizi capaci di penetrare nel tessuto sociale e in grado di spaziare in diversi settori economici (quali ad esempio associazioni e società sportive, sponsorizzazioni, edilizia, grande distribuzione organizzata, bar, ristoranti, operazioni immobiliari, imprese di trasporti, turismo ecc.) potendo anche contare su figure professionali altamente specializzate (si pensi ad avvocati, manager, tributaristi, ecc.). Gli introiti dei mercati illeciti nell'Unione europea sono stati stimati in circa 110 miliardi di euro l'anno, sulla base dei ricavi annuali dei singoli comparti noti (considerando 28 stati membri UE) quali traffico di stupefacenti, traffico illecito di prodotti del tabacco, contraffazione, mercato illecito di armi da fuoco, frodi carosello intracomunitarie e furto del carico. Si stima che tra il 25% e il 42% dei ricavi dallo spaccio di eroina in Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Paesi Bassi, Spagna e Regno Unito (tra 1.160 e 3.160 milioni di euro) venga investito, al netto delle spese, nell'economia legittima (Joint Research Centre on Transnational Crime - Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano – Università degli Studi di Trento). Se da un lato la pubblica amministrazione è protagonista del mercato degli appalti pubblici, dall'altro le mafie moderne sono assimilabili a veri e propri trust societari capaci di "mettere a disposizione dell'economia (...) il proprio capitale di relazione con i poteri, la riserva di violenza e non ultimo il capitale di ricchezze illecitamente accumulate". L'esperienza investigativa maturata negli anni ha evidenziato che le imprese mafiose tenterebbero l'inquinamento delle procedure di gare pubbliche già dalla fase di stesura del bando mediante varie forme di connivenza con funzionari pubblici. Le tecniche di penetrazione economica possono concretizzarsi già nella fase di programmazione e di progettazione delle opere pubbliche mediante una mirata azione corruttiva dei funzionari della stazione appaltante e dei tecnici/professionisti incaricati. Peraltro l'impresa che si aggiudica

l'appalto spesso realizza il progetto esecutivo confidando sin da subito sulle varianti da adottare in corso d'opera e sul conseguente accrescimento dei ricavi. Laddove non risulti possibile fruire di compiacenze che favoriscano l'inserimento nella fase prodromica, i gruppi criminali sono soliti attivare forme di pressione estorsiva nei confronti delle aziende affidatarie dell'appalto, costringendole alla cessione dei servizi connessi ad aziende affiliate. Non mancano infine episodi in cui i diversi sodalizi mafiosi avrebbero stretto accordi volti ad attuare una rotazione di fatto⁸ nell'affidamento degli appalti pubblici tra le imprese affiliate, ottenute con offerte pilotate al maggior ribasso. L'entità dell'inquinamento mafioso non appare quindi agevolmente e facilmente quantificabile in ragione del mutevole modus operandi in relazione ai tempi, ai luoghi e agli attori

coinvolti, tanto che la casistica sopra citata costituisce un mero esempio della molteplici metodologie d'infiltrazione degli appalti pubblici riscontrati dalla DIA nel corso delle precipue attività di prevenzione e di contrasto, la cui centralità è stata più volte ribadita dal Ministro dell'Interno., Commissione parlamentare di inchiesta sul fenomeno delle mafie e sulle altre organizzazioni criminali, anche straniere, 7 febbraio 2018.

Tale penetrazione può avvenire ad esempio attagliando i bandi al soggetto da favorire oppure, di contro, tramite bandi recanti requisiti di ammissione e condizioni di esecuzione molto generici da non consentire un'efficace azione di controllo. Altra strategia consiste nel partecipare ad appalti "sotto soglia", in cui la normativa sugli obblighi di pubblicità e trasparenza è meno rigida; ciò consente, di fatto, di restringere il numero dei candidati. Non di meno le mafie possono avvalersi di cordate di imprese che concordano il tenore delle offerte e anche l'aggiudicatario, ricorrono a minacce e intimidazioni nei confronti degli altri candidati, provocano l'esclusione dalla gara dei concorrenti indesiderati o, infine, alterano il procedimento di verifica delle offerte grazie alla collaborazione di infedeli funzionari pubblici. Tramite subappalti e subaffidamenti di ogni genere, specialmente mediante contratti di "nolo a caldo" o "a freddo" e/o con subcontratti per le forniture di materiali per l'edilizia, movimento terra, guardiane di cantiere, trasferimento in discarica dei rifiuti. Tali attività, tradizionalmente legate al territorio, rivestono uno straordinario interesse al controllo diretto da parte delle mafie. 8 Il cosiddetto "Metodo Siino" ove un soggetto fungeva da collegamento fra imprenditori e amministratori locali con gli esponenti di Cosa nostra (Commissione parlamentare d'inchiesta sul fenomeno della mafia e delle altre associazioni criminali similari, 27 gennaio 1998). Chi otteneva l'appalto pagava il 2% per i politici, il 2% per la famiglia mafiosa territorialmente competente e lo 0,50% per i pubblici controllori [Roberto Galullo, Il tesoro miliardario (e nascosto) di Totò Riina in Il Sole 24 Ore, 17 novembre 2017]. Gli atti normativi di riferimento l'hanno posta in una posizione di rilievo a supporto dell'Autorità Prefettizia grazie allo sviluppo

di attività propositive di analisi, elaborazione e gestione dei relativi flussi informativi. Nel periodo in esame, la DIA, con il suo Osservatorio Centrale Appalti Pubblici (O.C.A.P.) e con le sue articolazioni periferiche, ha continuato a raccogliere ed elaborare gli elementi informativi emersi nel corso delle operazioni di accesso e monitoraggio delle opere pubbliche, eseguendo anche analisi massive, per quanto attiene all'accesso al credito garantito e ai contributi a fondo perduto I 1, dei dati concernenti la concessione dei menzionati benefici e dei soggetti che si trovano in condizioni ostative, sempre al fine di neutralizzare le infiltrazioni criminali. b. Le attività del semestre Anche nel 2022 la DIA ha garantito il focus sulle procedure di affidamento e di esecuzione degli appalti riguardanti le opere pubbliche, in particolare sui grandi interventi connessi con le "Disposizioni urgenti per la città di Genova", la "Ricostruzione post sisma 2016" e le cosiddette "Grandi Opere". L'attività di controllo è stata incentrata anche sull'assetto delle imprese coinvolte nell'esecuzione dei lavori, allo scopo di individuare possibili infiltrazioni mafiose, con accertamenti riferiti sia all'esecuzione diretta delle opere, sia alle molteplici attività connesse quali ad esempio gli accessi ai cantieri disposti dall'Autorità Prefettizia per accertare direttamente sul posto eventuali anomalie riguardanti la manovalanza. Al riguardo sono stati portati a termine 615 monitoraggi nei confronti di altrettante imprese.

L'Osservatorio Centrale Appalti Pubblici, avvalendosi di un apposito sistema telematico, ha lo specifico compito di mantenere un costante collegamento con i Gruppi Interforze, finalizzato all'acquisizione e allo scambio di dati relativi alla vigilanza sui cantieri. È annoverato inoltre tra i soggetti istituzionali che, ai sensi dell'articolo 91, comma 7 bis, ricevono le comunicazioni dei Prefetti in merito alle interdittive emesse. Con l'arrivo in Italia dei fondi europei erogati nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) è verosimile aspettarsi un interessamento delle mafie. Si pensi infatti che soltanto il settore sanitario movimentava in media circa i ¾ del bilancio sanitario regionale italiano. Congiuntamente, sempre nel primo semestre 2022, sono stati effettuati 5.947 accertamenti sulle persone fisiche collegate, a vario titolo, alle suddette imprese. Per quanto concerne le richieste di verifiche antimafia pervenute dalla Struttura di Missione l'Osservatorio Centrale Appalti Pubblici in seno alla DIA ha proseguito nell'esecuzione degli approfondimenti funzionali all'iscrizione nell'Anagrafe antimafia degli esecutori degli operatori economici interessati alla realizzazione di interventi urgenti di riparazione o di ripristino. Il virtuoso circuito informativo posto in essere (così come sintetizzato nella tabella sottostante) ha consentito l'esecuzione di 4.907 accertamenti antimafia a carico di 5.794 imprese e di 24.765 persone fisiche ad esse collegate a vario titolo.

Gruppi Interforze Antimafia La DIA partecipa sinergicamente alle attività dei Gruppi Interforze

Antimafia ricomprese nell'articolato sistema di monitoraggio antimafia degli appalti. Tali consessi, coordinati dalle Prefetture, eseguono le necessarie verifiche sulle imprese aggiudicatarie di appalti e subappalti o affidatarie di servizi, ordini e forniture riguardanti le opere pubbliche al fine di accertare eventuali tentativi di infiltrazione mafiosa. In tale ambito, la Direzione è particolarmente attiva sia mediante il citato O.C.A.P., sia tramite i rappresentanti di Centri e Sezioni che prendono parte alle riunioni dei G.I.A. convocate dalle Prefetture di riferimento. Introdotta dall'art. 30 del decreto legge 17 ottobre 2016, n. 189 costituita nell'ambito al Ministero dell'Interno e presieduta da un Prefetto, cura l'esecuzione delle attività finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle infiltrazioni

della criminalità organizzata nell'affidamento e nell'esecuzione dei contratti pubblici e di quelli privati che fruiscono di contribuzione pubblica per i lavori, i servizi e le forniture connessi agli interventi per la ricostruzione delle aree del centro Italia colpite dagli eventi sismici.

Organismi provinciali coordinati dalle Prefetture e composti dai rappresentanti territoriali delle Forze di Polizia e dei centri operativi della DIA, nonché, per il contrasto al fenomeno del lavoro nero e la vigilanza sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche dai rappresentanti degli Ispettorati del lavoro e delle strutture periferiche del Ministero del Lavoro e dell'INPS.

L'ambito di applicazione della normativa antimafia come noto si estende anche nelle fasi successive alle gare d'appalto, ovvero a quelle delle esecuzioni dei relativi contratti. Gli accessi ai cantieri disposti dai Prefetti ai sensi dell'art. 93 del D.lgs. 6 settembre 2011 n. 159 rientrano tra gli accertamenti eseguiti dai Gruppi Interforze e costituiscono uno degli strumenti più incisivi per disvelare possibili infiltrazioni della criminalità organizzata nelle fasi esecutive per la realizzazione di un'opera pubblica. In sintesi, il controllo si sostanzia nel verificare in loco le persone fisiche e giuridiche presenti, gli strumenti impiegati (mezzi e attrezzature) e la documentazione contrattuale generata tra stazioni appaltanti/aggiudicatari/eventuali terzi in subappalto. Il patrimonio informativo così acquisito viene trasmesso alle Prefetture competenti e da queste utilizzato per alimentare il Sistema Informatico Rilevazione Accessi ai Cantieri (S.I.R.A.C.) gestito dalla DIA. I Prefetti, in base a quanto rilevato dalle Forze di Polizia nei cantieri, possono così intervenire anche nella fase esecutiva delle opere mediante l'adozione di eventuali provvedimenti antimafia interdittivi modificando anche la documentazione liberatoria precedentemente rilasciata. Tale strumento rappresenta pertanto un vero e proprio argine contro l'infiltrazione delle mafie fino alla completa realizzazione di un'opera pubblica. Nella tabella sottostante vengono riepilogati gli accessi eseguiti dalla DIA che, nel primo semestre 2022, hanno interessato 42 cantieri con il controllo di 574 persone fisiche, 181 imprese e 414 mezzi.

La documentazione antimafia trova la sua fonte normativa nel D.Lgs. 159/2011 "Codice Antimafia" che indica le tipologie, l'autorità competente al rilascio, gli effetti giuridici prodotti e i soggetti da sottoporre a verifica. Secondo l'impianto legislativo la documentazione si concretizza nella comunicazione antimafia e nell'informazione antimafia. La prima ha validità sei mesi dalla data di rilascio e consiste nell'attestazione della sussistenza o meno di una delle cause di decadenza, di sospensione o Verifica della sussistenza di una delle misure di prevenzione personali previste dal Codice Antimafia, nonché di condanne penali con sentenza anche non definitiva di secondo grado per i delitti ex all'art. 51, co 3 bis c.p.p. L'altra è valida dodici mesi e contiene anche l'attestazione della sussistenza o meno di eventuali tentativi di infiltrazione mafiosa volti a condizionare le scelte e gli indirizzi dell'impresa oggetto dell'atto. La documentazione antimafia, qualora favorevole, assume un indirizzo liberatorio alla parte interessata o, in caso contrario, riveste carattere interdittivo. In quest'ultimo caso, si concretizza in un provvedimento sfavorevole che ha anche natura cautelare. In termini generali con l'interdittiva si impedisce alle imprese interessate di stipulare contratti con la pubblica amministrazione in ossequio al principio costituzionale di assicurare il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione. Nel contempo si concorre al mantenimento di un sano regime concorrenziale e alla difesa dell'ordine pubblico economico per garantire, proteggere e dirigere l'attività economica nazionale. I procedimenti finora descritti riconoscono il ruolo centrale della Banca Dati Nazionale unica della documentazione Antimafia (BDNA) che permette agli addetti ai lavori "di avere una cognizione ad ampio spettro e aggiornata della posizione antimafia di una impresa", qualificandola come un imprescindibile strumento di prevenzione contro la contaminazione mafiosa dell'attività di impresa. La BDNA è ormai attiva dal 7 gennaio 2016¹⁹ ed è gestita dal Ministero dell'Interno – Dipartimento per le Politiche del personale dell'amministrazione civile e per le Risorse strumentali e finanziarie. Il database è alimentato dalle Prefetture ed è stato realizzato al fine di accelerare il rilascio delle comunicazioni ed informazioni antimafia liberatorie, in modalità automatica, ad amministrazioni pubbliche, enti pubblici ed aziende vigilate dallo Stato. La documentazione rilasciata dalla BDNA deve essere acquisita prima della stipula, dell'approvazione o dell'autorizzazione relativi a contratti o subcontratti connessi con lavori, servizi e forniture. Al fine di rendere celere il rilascio della documentazione liberatoria, la BDNA si avvale di collegamenti con altre numerose banche dati nazionali con le quali interagisce per il confronto e per la valorizzazione delle informazioni trattate. In questo fondamentale ambito di prevenzione antimafia la DIA garantisce l'importante contributo al monitoraggio delle commesse e degli appalti mediante una rapida istruttoria delle richieste di verifiche antimafia

inoltrate dalle Prefetture per vagliare tempestivamente l'assetto delle imprese interessate e la loro possibile infiltrazione mafiosa, senza intralciare 16 Art. 97 Cost. 17 Così il Consiglio di Stato nella sentenza 565 del 2017. 18 Così la Corte costituzionale nella sentenza 4 del 2018: "Non è perciò manifestamente irragionevole che (...) a fronte di un tentativo di infiltrazione mafiosa, il legislatore, rispetto agli elementi di allarme desunti dalla consultazione della banca dati, reagisca attraverso l'inibizione, sia delle attività contrattuali con la pubblica amministrazione, sia di quelle in senso lato autorizzatorie, prevedendo l'adozione di un'informazione antimafia interdittiva che produce gli effetti anche della comunicazione antimafia". 19 Il sistema informativo e la relativa infrastruttura tecnologica sono stati realizzati dall'Ufficio IV- Innovazione tecnologica per l'Amministrazione Generale entro i dodici mesi decorrenti dal Regolamento attuativo adottato con il D.P.C.M. 30 ottobre 2014, 193, che individua le modalità di funzionamento,

accesso e consultazione (pubblicato sulla G.U. - Serie Generale - 4 del 7 gennaio 2015). Tra l'altro e in ossequio all'art. 91 comma 7-bis del Codice Antimafia le Prefetture devono comunicare anche i provvedimenti emessi all'OCAP come detto istituito presso la DIA. Al riguardo, si riporta la sottostante sintesi grafica dei provvedimenti antimafia, suddivisi per Regione, emessi dagli Uffici Territoriali del Governo²⁰ nel periodo di riferimento. Il quadro normativo contenuto nel Codice Antimafia ha visto importanti novità con l'entrata in vigore, il 7 novembre 2021, del Decreto-Legge 6 novembre 2021, n. 152, coordinato con la Legge di conversione 29 dicembre 2021, n. 233, recante «Disposizioni urgenti per l'attuazione

20 Comunicati all'Osservatorio Centrale Appalti Pubblici della DIA (OCAP), come previsto dall'art. 91, co. 7 bis, del Codice antimafia (D.Lgs. 159/2011). 2022 1° semestre 10. Appalti pubblici 317 del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose». Il provvedimento contiene un intero titolo (Titolo IV) dedicato agli Investimenti e rafforzamento del sistema di prevenzione antimafia (artt.47-49) che ha integrato le disposizioni previste nel Codice Antimafia. Una riforma che mira ad estendere il “modello partecipativo”, tipico del diritto processuale penale, anche alle procedure connesse ai controlli amministrativi di prevenzione antimafia prefettizi proprio in considerazione della particolare connotazione afflittiva dello specifico sistema sanzionatorio. Il legislatore, infatti, da una parte ha voluto inserire una sorta di “contraddittorio” nel procedimento prefettizio di rilascio dell'interdittiva antimafia con la possibilità per i soggetti sottoposti a verifica di produrre osservazioni difensive, dall'altro ha inteso introdurre un nuovo istituto costruito su un modello di “prevenzione collaborativa” delle Istituzioni con gli stessi soggetti interessati da una possibile contaminazione mafiosa, qualora risulti solamente “occasionale”. Ciò con l'evidente finalità di ottenere un bilanciamento dei contrapposti interessi in gioco e arrivare ad un intervento

correttivo in grado di tutelare l'interesse generale della collettività a mantenere l'ordine pubblico e nel contempo salvaguardare quello particolare del singolo al perseguimento delle finalità aziendali secondo le regole del libero mercato economico. È pacifico che, al fine di contrastare il fenomeno mafioso, è preminente tutelare l'interesse generale apponendo eventuali limitazioni al diritto della libertà economica del privato. Tuttavia l'adozione di un modello efficace di prevenzione delle infiltrazioni criminali nelle attività economiche deve sempre conciliarsi con la opposta esigenza di preservare, per quanto possibile, realtà produttive che, soprattutto nelle zone in cui esistono i fenomeni associativi criminali più eclatanti, rivestono un'importanza strategica proprio per le opportunità occupazionali che offrono e per la conseguente tenuta del sistema economico in quel contesto territoriale. La ratio della normativa più avanzata in materia non a caso tende alla salvaguardia delle imprese in una logica rivolta al loro reinserimento nel circuito dell'economia legale, una volta depurate dagli aspetti di illegalità e di interferenza con soggetti o gruppi criminali. Il legislatore, quindi, nel solco di questi principi ha inteso diversificare con questa recente riforma gli strumenti di contrasto nella consapevolezza che, per porre un freno all'inquinamento dell'economia sana dovuto al condizionamento delle imprese da parte della criminalità. In particolare, il D.L. ha disposto (con l'art. 47) la modifica dell'art. 34-bis (Controllo giudiziario delle aziende), (con l'art. 48) l'integrazione delle norme relative al Procedimento di rilascio delle informazioni antimafia (incidendo sugli artt. 92, 93), (con l'art. 49) la previsione di Misure amministrative di prevenzione collaborativa applicabili in caso di agevolazione occasionale introducendo ex novo l'art. 94 bis. 22 Il Prefetto, se all'esito degli approfondimenti delle Forze di polizia ritenga sussistenti i presupposti per l'adozione dell'informazione interdittiva antimafia e che non vi siano ragioni di celerità del procedimento, dà comunicazione al soggetto interessato indicando gli elementi sintomatici dei tentativi di infiltrazione mafiosa. Con tale comunicazione è assegnato un termine non superiore ai venti giorni per presentare osservazioni scritte difensive ed evitare l'adozione dell'interdittiva antimafia. La procedura del contraddittorio si conclude entro sessanta giorni dalla data di ricezione della comunicazione.

Diverse decisioni giurisprudenziali avevano già più volte evidenziato che l'esigenza di contrastare i tentativi di infiltrazione mafiosa nel modo più efficace non può escludere che le determinazioni prefettizie – pur se espressione di un'ampia discrezionalità – debbano essere assoggettate al sindacato giurisdizionale per una valutazione del profilo della logicità e dell'accertamento dei fatti rilevanti. Occorre disporre di un sistema di prevenzione che offra modelli di intervento capaci di graduare l'azione d'intervento in base all'effettiva esposizione di rischio, avendo il giusto riguardo, come detto, per le regole di libero mercato e per gli aspetti

occupazionali. Nel dettaglio, l'art. 94 bis del D.Lgs 159/11, introdotto dalla citata riforma, consente al Prefetto di prescrivere all'azienda l'osservazione di alcune "misure amministrative di prevenzione collaborativa", ossia specifiche prescrizioni²⁴, in luogo dell'adozione di provvedimenti amministrativi senz'altro più afflittivi²⁵, qualora accerti che la contaminazione mafiosa sia "occasionale". Si tratta di un provvedimento amministrativo temporaneo della durata che va da un minimo di 6 a un massimo di 12 mesi, preordinato al rilascio del provvedimento antimafia che potrà essere adottato in senso favorevole alla parte e, dunque, liberatorio solo qualora, allo spirare del termine fissato, sulla base delle analisi formulate dal gruppo interforze emerga il "venir meno dell'agevolazione occasionale e l'assenza di altri tentativi di infiltrazione mafiosa". Ove questa condizione non fosse soddisfatta il Prefetto emetterà un provvedimento interdittivo. Le "misure amministrative di prevenzione collaborativa" sono annotate in un'apposita sezione della menzionata banca dati nazionale unica per la documentazione antimafia (BDNA), a cui è precluso l'accesso ai soggetti privati sottoscrittori di accordi conclusi ai sensi dell'articolo 83-bis, e sono comunicate dal Prefetto alla cancelleria del Tribunale competente per l'applicazione delle misure di prevenzione. In sintesi si può affermare che lo scopo di tali misure di prevenzione antimafia è quello terapeutico volto al recupero di realtà economiche che, seppure incise da tentativi di infiltrazione mafiosa, manifestino un grado di autonomia gestionale dalle consorterie criminali sufficiente a consentire un intervento correttivo volto alla bonifica programmatica delle posizioni critiche. Laddove il percorso di recupero aziendale non risulti fruttuoso ovvero appaia irrimediabilmente compromesso sin dall'avvio delle verifiche antimafia, l'autorità prefettizia dovrà disporre del più incisivo provvedimento interdittivo. Al riguardo, si riporta la tabella riferita al semestre in esame del numero complessivo dei provvedimenti interdittivi emanati suddiviso per Regione e con il raffronto con il corrispondente semestre del 2021.

Ad esempio adottare misure organizzative atte a rimuovere e prevenire le cause di agevolazione occasionale, comunicare al gruppo interforze istituito presso la prefettura, entro quindici giorni dal loro compimento, gli atti di disposizione, di acquisto o di pagamento effettuati e ricevuti, gli incarichi professionali conferiti, di amministrazione o di gestione fiduciaria ricevuti, utilizzare un conto corrente dedicato per gli atti di pagamento e riscossione nonché per i finanziamenti. Prima dell'adozione delle misure, il Prefetto è chiamato a valutare, per il quinquennio precedente, la sussistenza di pregressi provvedimenti che dispongono l'amministrazione giudiziaria (ex art. 34) o il controllo giudiziario (ex art.34 bis). f. Partecipazione ad Organismi Interministeriali La DIA partecipa in via permanente e con un proprio rappresentante al Comitato di Coordinamento per l'Alta Sorveglianza delle Infrastrutture e degli Insediamenti Prioritari (CCASIIP) ed è inserita nel sistema di "Monitoraggio finanziario delle Grandi Opere" (M.G.O.)²⁷.

Il Comitato è composto da rappresentanti del Ministero dell'Interno, del Dipartimento per la Programmazione Economica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del Ministero della Giustizia, del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, oltre a componenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, della Direzione Nazionale Antimafia e della Direzione Investigativa Antimafia.

Il M.G.O. rappresenta la prosecuzione operativa della sperimentazione denominata "progetto C.A.P.A.C.I." - "Creation of Automated Procedures Against Criminal Infiltration in public contracts" – a cui la DIA ha fattivamente collaborato sia nella fase di realizzazione informatica della procedura sia in quella di divulgazione ai partner europei. Il monitoraggio dei flussi finanziari delle grandi opere, previsto dapprima dall'articolo 176 del "Codice degli Appalti" per le Grandi Opere è stato poi esteso, ai sensi dell'art. 36, comma 3, del decreto-legge 90/2014, convertito dalla legge 14/2014, a tutti i lavori relativi a infrastrutture strategiche e insediamenti produttivi.

Proprio su proposta del CCASIIP, il Comitato Interministeriale per la Programmazione Economica (CIPE) con la delibera 15/2015 ha reso obbligatorio il c.d. monitoraggio finanziario per tutte le infrastrutture strategiche ed insediamenti produttivi con l'applicazione di prescrizioni rivolte tra l'altro a tutti i soggetti della filiera i quali, a qualunque titolo, intervengono nel ciclo di progettazione e realizzazione dell'opera e quindi non limitate al solo contraente generale o al concessionario. Il predetto monitoraggio consiste nel controllo dei flussi finanziari mediante una stringente tracciabilità che consente di processare in via automatica tutti i movimenti di denaro intercorrenti fra le imprese grazie all'utilizzo del Codice Unico di Progetto²⁸. Per la verifica della corretta attuazione delle citate procedure operative è stato istituito un Gruppo di Lavoro presso il Dipartimento per la programmazione e il coordinamento della politica economica della Presidenza del Consiglio dei Ministri (DIPE). Si tratta, in estrema sintesi, di una struttura di supporto al menzionato CIPE costituita da rappresentanti del DIPE che dirige i lavori del Gruppo, della DIA, della Segreteria tecnica del CCASIIP, dell'ABI, del Consorzio CBI dell'ABI e dei gestori informatici della banca dati.

Punti di forza del contesto di Vigarano. Situazioni che possono favorire le politiche di prevenzione

Alcuni antidoti che possono attutire e frenare l'avanzare delle attività illecite e il business mal-sano che droga il mercato e soffoca le sane attività imprenditoriali sono generati da un contesto sano e democratico.

Tra gli aspetti di valore del Comune di Vigarano Mainarda un grado di partecipazione alla vita degli enti da parte della cittadinanza molto elevato. Numerose le associazioni di volontariato che, in stretta collaborazione con l'Ente, svolgono svariate attività in favore della cittadinanza.

Il Comune di Vigarano è associato dell'ASMEL, Associazione per la sussidiarietà e la modernizzazione degli Enti Locali. Una parte del sito Asmel è dedicata alla formazione anticorruzione ed una parte è denominata Sportello anticorruzione.

All'interno di tale sezione del sito i dipendenti possono svolgere i corsi dedicati a prevenzione della corruzione ed etica pubblica. Il Segretario Generale coordina la formazione anticorruzione.

Contesto interno e interventi organizzativi

Tra gli elementi rilevanti che possono influenzare la capacità di raggiungere gli obiettivi rientrano senz'altro i fattori riguardanti il contesto interno in cui si opera quali il modello organizzativo le dimensioni e la complessità della struttura organizzativa, gli enti su cui l'organizzazione esercita

il controllo, gli obblighi e gli adempimenti di legge, normativi, contrattuali e professionali, la complessità delle attività e delle operazioni svolte dall'organizzazione.

Anche in questo caso, nella logica del PIAO, quale strumento unitario e integrato, l'analisi del contesto interno costituisce patrimonio unico di conoscenza, utile per la progettazione di tutte le sezioni e presupposto dell'intero processo di pianificazione e a guidare nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico. Pertanto, con riferimento all'analisi generale della struttura organizzativa e degli enti su cui l'organizzazione esercita il controllo, si rinvia alla parte introduttiva del PIAO.

Tuttavia una selezione di informazioni e dati relativi al contesto interno è funzionale ad individuare quegli elementi utili ad esaminare come le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio del Comune di Vigarano Mainarda oltretutto a dare evidenza del dato numerico del personale.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

Criteri di organizzazione

Il sistema organizzativo del Comune di Vigarano Mainarda è definito sulla base dei seguenti criteri: - distinzione delle responsabilità di indirizzo e di controllo spettanti agli organi di governo dalle responsabilità di gestione poste in capo ai dirigenti; - valorizzazione delle funzioni di programmazione, coordinamento e controllo; - sviluppo dei sistemi informativi; - definizione del numero di unità organizzative di massimo livello con chiara individuazione delle competenze e delle responsabilità; - articolazione delle unità organizzative per funzioni e finalità omogenee; valorizzazione della collegialità, della cooperazione e della interconnessione tra unità organizzative diverse; finalizzazione delle attività verso obiettivi comuni; - flessibilità organizzativa e di impiego del personale; valorizzazione delle risorse umane, attraverso: la promozione della partecipazione, la collaborazione, la responsabilità e l'autonomia del personale; lo sviluppo delle capacità professionali; la verifica dei risultati; il riconoscimento del merito e della professionalità.

La Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente si articola in aree.

Le aree sono unità organizzative identificate con riferimento ai grandi ambiti di intervento dell'attività dell'ente, tenuto conto del grado di interdipendenza tra i settori e delle specificità proprie di talune funzioni. Hanno autonomia progettuale e operativa nell'ambito degli indirizzi programmatici, degli obiettivi e delle risorse assegnati

A capo di ogni area vi è un titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione che svolge funzioni dirigenziali.

Il coordinamento dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione spetta al Segretario Generale.

Personale in servizio

Di seguito alcune considerazioni di sintesi, al fine di offrire un'idea immediata della situazione del personale dipendente a tempo determinato e indeterminato in servizio presso il Comune di Vigarano Mainarda al 31/12/2024: 31 dipendenti, di cui 5 titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione.

A questi deve aggiungersi il Comandante di Polizia Locale (in convenzione), dipendente del Comune di Bondeno.

Il Segretario Comunale (dipendente del Ministero dell'Interno)

è in convenzione con i Comuni di Poggio Renatico (capo convenzione) e Voghiera.

Società ed enti controllati e partecipati

Il grado di complessità organizzativo e gestionale dell'ente, è dato anche dalla presenza di numerosi organismi partecipati e controllati, alcuni dei quali gestiscono servizi pubblici locali. L'Ente partecipa in alcune fondazioni ed è inoltre socio di numerose società pubbliche, di cui una quotata in borsa che gestisce servizi pubblici locali nonché di altre società pubbliche, alcune intera-mente partecipate dall'ente, a cui in virtù di apposito contratto di servizio

sono affidate anche attività di stazione appaltante e di esecuzione di contratti pubblici anche finanziati con risorse del PNRR e fondi strutturali di cui occorre dare adeguata trasparenza e chiara rendicontazione.

Di seguito l'elenco delle società partecipate:

Gli organismi gestionali nei quali il Comune di Vigarano Mainarda detiene una partecipazione societaria diretta e indiretta al 31/12/2023 sono indicati nella delibera di C.C. n. 75 del 23/12/2024, che deve intendersi richiamata e facente parte de presente atto.

In materia di controlli sulle società partecipate si ricorda che il D.L. n. 174 del 10/10/2012 recante “Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012”, ha previsto un rafforzamento dei controlli negli enti locali anche con riferimento alle società partecipate predette con l'introduzione di un apposito articolo: 174-quater al TUEL.

Secondo quanto disposto dall'art. 24 del D.lgs 19 agosto 2016 n. 175 riguardante il nuovo testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, l'ente ha proceduto all'approvazione della deliberazione di consiglio comunale n. 44 del 26/09/2017 in merito alla Revisione straordinaria delle partecipazioni possedute alla data del 23/09/2016. L'ente in tale deliberazione ha approvato il mantenimento di tutte le società in essere previa adeguata motivazione. Tale delibera è stata trasmessa alla sezione di controllo della corte dei conti per l'Emilia –Romagna, e ha provveduto a caricare i dati nella piattaforma del MEF, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Nel corso degli anni successivi l'Ente ha adottato le delibere di revisione ordinaria delle Società partecipate.

La mappatura dei processi

La mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno. Una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione all'interno del PIAO richiede che si lavori per una mappatura dei processi integrata al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

Il Comune di Vigarano Mainarda ha provveduto alla mappatura dei processi in sede di predisposizione dei PTPCT degli anni precedenti da cui sono stati enucleati i possibili rischi ai fini della prevenzione della corruzione e in parte anche nell'ottica di una buona gestione.

Allegato al PIAO vi è una ulteriore mappatura.

Si intende lavorare verso una progressiva e totale integrazione delle finalità a cui sono sottesi i processi nella logica e multi finalità del PIAO . In tal senso si è già iniziato un percorso di integra-zione tra gli obiettivi di performance e le misure di prevenzione della corruzione, trasparenza e antiriciclaggio.

L'elenco e le mappature dei processi sono pubblicati sul sito istituzionale contestualmente al PIAO.

Sistemi e tecnologie

La partecipazione ai bandi del PPNR potrà dare impulso alla completa digitalizzazione e semplificazione dei processi dell'ente anche nell'ottica di una maggiore trasparenza e un minore rischio di corruzione intesa in senso lato. Gli applicativi presenti nell'ente rispondono ora in massima parte a questa esigenza e la loro implementazione consente di rivedere e semplificare le misure previste nella presente Sottosezione in un'ottica di maggiore sostenibilità e quindi realizzabilità.

L'utilizzo della firma digitale delle comunicazioni via mail consente un migliore tracciabilità del processo decisionale.

Con particolare riferimento alle misure di prevenzione della corruzione, le tecnologie e i sistemi informativi uniti alla digitalizzazione dei processi consentono:

- maggiore razionalizzazione e semplificazione del sistema dei controlli interni ed esterni mediante l'accesso alle banche-dati e l'effettiva applicazione del Principio del "once only" evitando cioè di chiedere dati e informazioni ai cittadini di cui si è già in possesso;
- Facilitazione, con la messa a regime dei processi digitali, nella pubblicazione dei tempi effettivi di conclusione delle procedure e lo stato di avanzamento delle stesse, in modo che la verifica diretta da parte dei cittadini contribuisca a generare una riduzione dei tempi stessi;
- automatica alimentazione dei dati e delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria sui siti web che riduce i rischi di omessa o parziale pubblicazione degli stessi, del mancato aggiornamento dei dati ovvero del rischio di pubblicazione di dati personali non necessari o non più necessari nel rispetto della normativa sulla privacy;
- creazione e implementazione del fascicolo informatico che, oltre a rispondere a criteri di efficienza e tracciabilità, consente una più agevole organizzazione nelle risposte alle istanze con riferimento alle varie tipologie di accesso (agli atti e civico) (i sistemi di protocollo informatico e gestione documentale più evoluti permettono infatti di gestire il procedimento di accesso in tutte le sue fasi, dall'acquisizione della richiesta alla decisione finale. Tali sistemi, peraltro, opportunamente configurati, consentono di realizzare il registro degli accessi, nel quale si dovrebbero indicare gli estremi delle richieste ricevute e il relativo esito, omettendo la pubblicazione di dati personali eventualmente presenti;
- la definizione di moduli form online standardizzati e semplificati per l'accesso telematico alle procedure, facilitando i cittadini nell'accesso ai servizi e riducendo i contatti con l'utenza;
- semplificazione e reingegnerizzazione dei processi in funzione della relativa gestione telematica anche con finalità di riduzione di rischi legati a eccessiva discrezionalità, all'eliminazione di sacche di inefficienza e/o rallentamenti per passaggi procedurali non dovuti con il superamento degli ostacoli burocratici;
- il potenziamento di sistemi di repository per la gestione e condivisione di documenti di grandi dimensioni, definendo standard condivisi per favorire il dialogo tra sistemi digitalizzati di back office;
- Agevolazione di pagamenti on line con il duplice fine di dare un miglior servizio all'utenza, assicurando la tracciabilità delle operazioni finanziarie nonché per ridurre il rischio derivante dal maneggio di denaro.

Per l'elenco completo delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione, si rimanda all'apposita parte del PIAO.

Processi decisionali: il sistema formale e i controlli interni

L'Ente è dotato di un complesso sistema formale, fatto di regolamenti e discipline. Controlli interni

Controllo di regolarità amministrativa nella fase successiva.

Tale tipologia di controllo, prevista dall'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, è svolta con un controllo sugli atti. Le modalità di controllo sono esercitate dal gruppo di lavoro diretto dal Segretario Generale/RPCT e la relativa attività deve essere strumento utile per i Responsabili in un'ottica di continuo miglioramento.

Gli obblighi e gli adempimenti di legge normativi e contrattuali

Anche gli obblighi normativi e gli adempimenti contrattuali incidono sulla valutazione del rischio, poiché laddove un processo è disciplinato interamente o in buona parte da norme di legge, disposizioni regolamentari o contrattuali (se chiare e di non eccessivo impatto), minore è il rischio di corruzione. Al contrario l'eccessiva normazione, se non coordinata e di difficile interpretazione, contribuisce ad aumentare il livello del rischio di corruzione con la necessità di intervenire nel trattamento con misure adeguate.

Del tutto particolare la normativa di emergenza che, al fine di rispondere prontamente alle istanze anche economiche dovute alla crisi, ha introdotto disposizioni di semplificazione e derogatorie a quelle vigenti. Se da un lato queste sono state ritenute indispensabili per far fronte alla crisi, i relativi processi, con particolare riferimento a quelli inclusi nelle aree maggiormente a rischio, hanno meritato attenzione e un trattamento adeguato a non vanificare, con pesanti adempimenti, i benefici effetti che le norme hanno previsto di raggiungere, introducendo misure finalizzate alla riduzione del rischio di favorire interessi particolari a discapito dell'interesse generale, ma nello stesso tempo sostenibili dal punto di vista procedimentale. Ciò con riferimento ai processi riguardanti l'erogazione di benefici e agevolazioni notevolmente aumentate di numero ma anche riguardo agli affidamenti, all'innalzamento delle soglie degli appalti per le procedure negoziate e in particolare per gli affidamenti diretti.

In particolare con riferimento ai processi relativi alla gestione delle ingenti risorse di cui alle norme del PNRR e di fondi strutturali (Regolamento Europeo) nonché alle disposizioni attuative emanate dai vari Ministeri, titolari per bando, essendo il Comune risultato destinatario di ingenti importi per investimenti e quindi tenuto, in qualità di soggetto attuatore, alla realizzazione degli stessi, è risultato prioritario effettuare congiuntamente e in modo integrato con i relativi dirigenti responsabili una preventiva analisi delle procedure, individuando i necessari accorgimenti, sia a presidio dell'integrità sia a presidio delle performance legate al rispetto dei tempi e di raggiungimento dei risultati. A tal proposito, oltre alla redazione di un'apposita check list con linee guida esplicative a firma del Direttore generale e del Segretario Generale, sono stati previsti nell'apposita sottosezione della performance specifici obiettivi di risultato, nonché nella presente Sottosezione, specifiche misure organizzative riguardanti anche controlli interni amministrativo contabili con priorità nelle verifiche a campione per tale tipologie di appalti, verifica del titolare effettivo dell'impresa ai fini della normativa antiriciclaggio e potenziamento della trasparenza.

Esiti derivanti dal monitoraggio delle misure di prevenzione e trasparenza nonché dei controlli interni

Nell'analisi del contesto interno sono stati infine presi in esame gli esiti del monitoraggio delle misure relative all'anno precedente e le criticità riscontrate nell'ambito dei controlli interni successivi effettuati dal relativo gruppo di lavoro.

IL WHISTLEBLOWING

L'articolo 1 della legge 30 novembre 2017, n.179, è quello che recepisce in un testo di legge le indicazioni che meglio, in italiano, della tutela di chi denuncia irregolarità sul posto di lavoro. Questa norma è rivolta ai dipendenti della P.A. articolo 2 invece è rivolto ai dipendenti del settore privato.

Il Legislatore ha così modificato l'articolo 54-bis del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Il pubblico dipendente che vuole segnalare delle condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del suo lavoro può, quindi, farlo:

Al responsabile anticorruzione del comune;

Alla corte dei conti.

A seguito di questa denuncia non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura punitiva o ritorsiva.

Questa nuova norma è rivolta, non solo al dipendente pubblico, ma anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

La segnalazione è sottratta al diritto di accesso documentale (L. 241/1990) e dunque anche a quello civico e generalizzato.

b. Le modalità per facilitare le denunce

L'ente si è dotato di una mail dedicata cui segnalare episodi, diversa dalla mail del Segretario Generale.

La segnalazione viene ricevuta dal Responsabile Prevenzione della Corruzione che la gestisce secondo gli obblighi di legge.

c. La responsabilità del segnalante

È abbastanza scontato che il denunciante potrebbe essere animato da sentimenti o disegni calunniatori o dolosi contro degli onesti lavoratori.

A tal fine la norma prevede che il denunciante decade da tutte le tutele se in primo grado sia accertata la sua responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia.

In ogni caso, i soggetti destinatari delle segnalazioni sono tenuti al segreto ed al massimo riserbo.

B.12.1 - Anonimato.

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La norma tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare. Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Resta fermo restando che l'amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

B.12.2 - Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Per misure discriminatorie si intende le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione; infatti, il segnalante e il denunciato sono entrambi pubblici dipendenti. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al proprio superiore gerarchico.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al responsabile della prevenzione; il responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al Responsabile sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; il Responsabile
- valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che

ha operato la discriminazione,

- all'U.P.D.; l'U.P.D., per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione,
- all'Ispettorato della funzione pubblica; l'Ispettorato della funzione pubblica valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia, d'ora in poi C.U.G.; il presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;
- può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;
- l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato;
- il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.
- Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli e il segnalante che sia stato licenziato a motivo della segnalazione sarà reintegrato nel posto di lavoro.

La novella normativa attribuisce un ruolo centrale ed essenziale al responsabile anticorruzione riguardo alla protezione del dipendente whistleblower, esponendo il responsabile stesso al rischio delle sanzioni.

Il comma 5 del nuovo articolo 54-bis prevede che l'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, approvi apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni.

B.12.3 Sottrazione al diritto di accesso.

Il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241 del 1990. In caso di regolamentazione autonoma da parte dell'ente della disciplina dell'accesso documentale, in assenza di integrazione espressa del regolamento, quest'ultimo deve intendersi etero integrato dalla disposizione

MISURE DI CONTRASTO

I Titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione concorrono alla prevenzione della corruzione e la contrastano, ai sensi delle misure generali seguenti.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione in tema di anticorruzione viene erogata ai dipendenti comunali (che siano allocati in area rischio almeno medio), mediante corsi di formazione in sede da tenersi con frequenza almeno annuale.

La formazione potrà essere erogata anche on line.

I dipendenti che parteciperanno ai corsi saranno individuati dai Titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione in conformità alle indicazioni date dal RPCT.

I Responsabili di Area, i Responsabili dei procedimenti e di area che operano negli ambiti di attività a maggior rischio di corruzione, partecipano, in conformità alle indicazioni date dal RPCT.

Il Segretario generale /Responsabile Anticorruzione cura la sintesi degli aggiornamenti normativi, di conoscenza delle disposizioni nella materia dei controlli interni e della prevenzione della corruzione.

Della attività di formazione sarà dato atto nella relazione annuale sulla performance.

CONFLITTO DI INTERESSE

Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale. La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62.

Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Il Titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione deve, quindi, rispondere per iscritto al dipendente medesimo nel caso di conflitto di interesse sollevato.

Nel caso di effettivo conflitto il titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione potrà affidare il compito ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Responsabile di Area dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

Qualora il conflitto riguardi il direttamente il Titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione, a valutare le iniziative da assumere sarà il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

La violazione sostanziale della norma dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento amministrativo e del provvedimento conclusivo dello stesso.

Si ricorda che il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali.

Si considerano potenziali quei conflitti nei quali gli interessi, finanziari e non, di un dipendente potrebbero confliggere o interferire con il ruolo connesso alle attività e funzioni allo stesso assegnate.

DISPOSIZIONI SPECIFICHE SUGLI APPALTI

Il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62

Il personale che versa nelle ipotesi di conflitto di interessi, è tenuto a darne comunicazione alla stazione appaltante, ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni. Fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione costituisce, comunque, fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente pubblico.

I conflitti di interessi possono influenzare qualsiasi fase del processo decisionale nelle procedure di gara, pertanto, le disposizioni del sopracitato art. 42, mantengono inalterata la loro efficacia cogente in qualsiasi fase della procedura di gestione del contratto

INCONFERIBILITÀ/INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI

La disciplina dettata dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, concerne le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nelle pubbliche amministrazioni comprese le autorità amministrative indipendenti, negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, regolati e finanziati dalle pubbliche amministrazioni.

Le disposizioni del decreto tengono conto di attività/funzioni che possano agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli al fine di ottenere incarichi dirigenziali e posizioni assimilate e, quindi, comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita. La legge ha anche valutato in via generale che il contemporaneo svolgimento di un terreno favorevole a illeciti scambi di favori.

COMMISSIONI E ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI

L'art. 3, comma 1 del d.lgs. 39/2013 prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare non appena ne viene a conoscenza - al Responsabile della prevenzione della corruzione, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati di previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

GLI INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

In via generale i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo.

La possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati è subordinata ad approvazione della amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione. Ciò allo scopo di evitare che le attività extra istituzionali possano interferire con i compiti istituzionali.

DIVIETI POST-EMPLOYMENT (PANTOUFLAGE)

Il vigente art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001 dispone che i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 (tra cui le Università), non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La norma prevede, inoltre, in caso di violazione del divieto, specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetto nei confronti sia dell'atto sia dei soggetti che lo pongono in essere: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i relativi compensi eventualmente percepiti e accertati. La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente che, facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione, potrebbe preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Affinché vengano recepite le disposizioni normative sul pantouflage negli atti e nei provvedimenti di rispettiva competenza, vengono fornite le seguenti indicazioni:

1) inserire nei contratti di assunzione di personale, anche a tempo determinato, nonché nei contratti di lavoro autonomo stipulati dall'Amministrazione e negli atti di conferimento di incarichi amministrativi di vertice e dirigenziali conferiti dall'Amministrazione un'apposita clausola che sancisca il divieto per tali soggetti di prestare attività, a titolo di lavoro autonomo o subordinato, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con il Comune in favore di soggetti privati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi adottati o conclusi con l'apporto decisionale del lavoratore medesimo negli ultimi tre anni di servizio, pena la nullità del contratto di lavoro/incarico dell'ex lavoratore con il soggetto privato e fatta salva l'azione giudiziale del Comune volta ad ottenere il risarcimento del danno nei confronti dell'ex lavoratore

2) richiedere la sottoscrizione di un'apposita dichiarazione all'atto della cessazione dei rapporti di lavoro, e degli incarichi amministrativi di vertice e dirigenziali

3) inserire apposita clausola nei bandi di gara, nei capitolati speciali e nei successivi contratti che faccia espresso riferimento alla condizione soggettiva dei soggetti privati partecipanti di non aver concluso contratti di lavoro subordinato e autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti del Comune nel triennio successivo alla cessazione del loro rapporto d'impiego con il Comune e che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune nei confronti dei medesimi soggetti privati. Nella clausola occorre specificare altresì che, qualora emerga la predetta situazione, sarà disposta l'esclusione di tali soggetti privati dalle procedure di affidamento, con l'obbligo per gli stessi di restituire al Comune eventuali compensi illegittimamente percepiti e accertati in esecuzione dell'affidamento improprio. Tale clausola deve essere inserita altresì nelle dichiarazioni sostitutive rese dai partecipanti alle procedure di affidamento.

ROTAZIONE

La rotazione ordinaria del personale

Il numero dei dipendenti rispetto alle dimensioni demografiche del Comune rende non possibile, nei fatti, la rotazione del personale.

Il personale impiegato nei settori a rischio viene, **ove possibile**, sottoposto a rotazione periodica, secondo un intervallo compreso, da due a tre anni, salvaguardando comunque l'efficienza e la funzionalità degli uffici. Il PNA considera la rotazione del personale quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Nel Comune di Vigarano Mainarda tale possibilità è pressoché inesistente.

I Responsabili di Servizio sono invitati, nelle nomine dei responsabili di procedimento ad indicare chi sia il sostituto in caso di ferie ed assenza di un responsabile, in modo da realizzare (parzialmente) una rotazione dei compiti.

Poiché non è possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, si possono adottare altre scelte organizzative:

- previsioni di modalità operative da parte del Responsabile che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, preferire meccanismi di condivisione delle fasi procedurali. Ad esempio il funzionario istruttore può essere affiancato da altro istruttore

Nelle aree a rischio, affidare, quindi, le varie fasi procedurali a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia assegnata ad un soggetto diverso dal titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione provvedimento finale;

La rotazione straordinaria

Viene posta in essere una rotazione di natura straordinaria nel caso in cui venga accertata la (contemporanea) presenza dei sottoelencati presupposti:

avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti; per condotte di natura corruttiva Art. 16, comma 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001.

RIORGANIZZAZIONE

Da 01/01/2025 il Comune di Vigarano Mainarda è stato oggetto di un processo di riorganizzazione, che ha comportato, di fatto rotazione di personale.

Nel dettaglio la precedente Area gestita dalla dr.ssa Barbi Demografici, Sociali, Notificazioni è stata suddivisa:

- Demografici, Notificazioni è stata assorbita dal Settore I con Responsabile D.ssa Barbi Monica
- Servizi Sociali D.ssa Sara Machkour

La nomina di Vice Segretario è stata attribuita ad altro soggetto dal 01/12/2024.

Cessazioni, riorganizzazione, modifiche e nuovi arrivi hanno comportato, di fatto, una rotazione di personale.

NOMINA DEI RESPONSABILI DI PROCEDIMENTO

Al fine di assicurare un maggiore controllo, e in ottemperanza a quanto precedentemente indicato in tema di rotazione, i Titolari Incarichi di Elevata Qualificazione assumono, quale metodo ordinario di lavoro, la nomina di responsabili di procedimento, avocando a sé esclusivamente specifici procedimenti ad elevata complessità o connotati da patologiche situazioni in modo da tendere, ove possibile, a dissociare le fasi del procedimento tra più soggetti, in modo tale da evitare la concentrazioni del potere in mano ad unico soggetto, senza controlli incrociati.

MECCANISMI DI FORMAZIONE, ATTUAZIONE E CONTROLLO DELLE DECISIONI

Ai fini della massima trasparenza dell'azione amministrativa e dell'accessibilità totale, tutti i procedimenti e quelli concernenti, in particolare, le attività a rischio di corruzione devono essere conclusi con provvedimenti espressi assunti nella forma della determinazione amministrativa ovvero nelle altre forme di legge (autorizzazioni, concessioni etc.), salvo i casi in cui sia prevista, in base alla normativa vigente, la deliberazione di G.M. o di C.C.

I provvedimenti conclusivi:

- devono riportare in narrativa la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti, anche interni, per addivenire alla decisione finale;
- devono essere sempre motivati con precisione, chiarezza e completezza, specificando i presupposti di fatto e, soprattutto, le ragioni giuridiche (eventualmente anche mediante richiami giurisprudenziali) che hanno determinato la decisione in relazione alle risultanze dell'istruttoria ed alle norme di riferimento;
- devono essere redatti con stile il più possibile semplice e diretto per consentire a chiunque di comprendere appieno la portata di tutti i provvedimenti;

- di norma il soggetto istruttore della pratica (Responsabile del procedimento) deve essere distinto dal titolare del potere di adozione dell'atto finale;

Per ciascuna tipologia di attività e procedimento a rischio, dovrà avviare "la standardizzazione dei processi interni" mediante la redazione di una checklist (lista delle operazioni) contenente per ciascuna fase procedimentale:

- il responsabile del procedimento;
- i presupposti e le modalità di avvio del procedimento;
- i relativi riferimenti normativi (legislativi e regolamentari) da applicare;
- le singole fasi del procedimento con specificazione dei tempi
- i tempi di conclusione del procedimento;
- la forma del provvedimento conclusivo;
- la modulistica da adottare;
- i documenti richiesti al cittadino/utente/impresa
- ogni altra indicazione utile a standardizzare e a tracciare l'iter amministrativo.

In una logica di integrazione ed organicità degli strumenti organizzativi, ai fini dei meccanismi di controllo delle decisioni, si assume quale parte integrante del presente documento il Regolamento in materia di controlli interni in applicazione dell'art.3 del D.L. 174/2012, convertito in Legge 213/2012 che disciplina il controllo di regolarità amministrativa e contabile, da parte del Responsabile di Area nella fase preventiva della formazione dell'atto, attraverso il rilascio del parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, su ogni proposta di provvedimento gestionale (proposte di determinazioni, disposizioni, permessi di costruire, autorizzazioni, concessioni, ecc.). Il Responsabile di Area adotta, qualora di sua competenza, il provvedimento finale approvando la proposta del responsabile del procedimento o assume una diversa e motivata determinazione. Vi è un obbligo specifico di motivazione da parte del Responsabile d'Area qualora voglia discostarsi dalle motivazioni addotte dal Responsabile di Procedimento.

MONITORAGGIO DEI RAPPORTI E I SOGGETTI CHE CON LA STESSA STIPULANO CONTRATTI O CHE SONO INTERESSATI A PROCEDIMENTI DI AUTORIZZAZIONE, CONCESSIONE O EROGAZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE.

Costituiscono misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione le seguenti procedure da seguire nei rapporti con i cittadini e le imprese:

La comunicazione di avvio del procedimento: il Comune comunica al cittadino, imprenditore, utente, che chiede il rilascio del provvedimento autorizzativo, abilitativo, concessorio oppure qualsiasi altro provvedimento o atto, il nominativo del Responsabile del Procedimento, l'Ufficio presso il quale è possibile prendere visione degli atti e dello stato del procedimento, il termine entro il quale sarà concluso il procedimento amministrativo, l' e-mail ed il sito internet del Comune.

o erogazioni di vantaggi economici, al fine di acquisire dichiarazioni in cui si attesta :

- Che non sussistono rapporti di parentela, entro il secondo grado, o di altri vincoli anche di lavoro o professionali, in corso o riferibili ai due anni precedenti, con gli Amministratori e
- Di non aver corrisposto o promesso ad alcuna utilità a titolo di intermediazione o simili economici di qualunque genere, comunque denominati;
- Di obbligarsi a non ricorrere a mediazioni di terzi ed a non promettere o corrispondere ad
- concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, comunque denominati.

APPLICAZIONE E VIGILANZA SUL RISPETTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELL'ENTE CHE COSTITUISCE PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE DEL PRESENTE ATTO.

Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente deve essere osservato da tutti i dipendenti.

La vigilanza sul rispetto dello stesso spetta ai titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, per quello che riguarda i dipendenti afferenti la loro area; spetta al Segretario Generale per quel che riguarda i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione.

E' stato approvato un nuovo Codice di Comportamento, per renderlo conforme alle normative introdotte di recente.

DISTINZIONE TRA ORGANI POLITICI E DI GESTIONE

I Titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, i responsabili di procedimento, dovranno osservare scrupolosamente il principio di separazione delle competenze tra organi politici e gestionali nella predisposizione degli atti gestionali da adottare e nella predisposizione delle proposte di deliberazione e di atti monocratici da adottare da parte degli organi politici. I rapporti tra responsabili ed organi politici, in tema di appalti o di procedure di affidamento in genere, di rilascio di atti abilitativi edilizi e in tema di procedimento amministrativo in genere sono regolati dal principio di separazione delle competenze tra organi di governo e organi di gestione.

Il procedimento amministrativo è governato in ogni sua fase dal responsabile.

In particolare si dovrà costantemente e tener conto che:

- l'assunzione degli impegni di spesa viene effettuata unicamente con atti adottati dai Responsabili di Area;
- la scelta della procedura di affidamento è attribuita in via esclusiva al responsabile, il quale dovrà, nella determinazione a contrarre e, dare conto della procedura da seguire secondo legge.
- la presunta direttiva come surrogato di una gestione attiva diretta, oltre a violare l'autonomia gestionale, si prospetta come atto contrario al sistema organizzativo delineato dal Dlgs 165/2001 e dal Dlgs 150/2009;
- nella scelta degli operatori economici occorre conoscere, alla data in cui è scaduto il termine di presentazione delle offerte, quanti e quali operatori economici hanno presentato la relativa offerta;
- in tema di rilascio di atti abilitativi edilizi ogni fase relativa alla gestione amministrativa è di competenza esclusiva del responsabile nei riguardi del quale non può in alcun modo essere esercitata alcuna forma diretta od indiretta di pressione;

Pertanto, laddove un amministratore si volesse ingerire in alcune delle procedure di cui sopra, esercitando forme di pressione, in violazione dei doveri previsti dal Tuel 267/2000, il dipendente coinvolto dovrà tempestivamente relazionare per iscritto al RPCT indicando con puntualità quanto accaduto.

INDIRIZZI PER GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE:

I Responsabili di Area, con riferimento al precedente anno, oggetto di valutazione, dovranno trasmettere al Segretario generale referti sull'attività svolta. I referti riguardano l'attività svolta sulla base dei progetti obiettivo e sono approvati dalla Giunta in sede di relazione sulla performance.

Tali referti hanno valore di obiettivi, in materia di anti corruzione e trasparenza, insieme agli adempimenti indicati negli allegati al presente piano, ai fini della valutazione della Performance.

MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE:

E' prevista una mappatura dei processi. Non c'è ragione per discostarsi dalla mappatura degli anni precedenti, con la specificazione, per i Responsabili di Servizio, di vigilare particolarmente per quel che riguarda i processi che riguardino in modo diretto od indiretto i finanziamenti PNRR.

E' prevista una mappatura per macro processi. Nel caso dovesse ritenersi necessario, si procederà ad un eventuale approfondimento analitico della stessa entro il corrente anno.

Per ciascun processo è stata effettuata la valutazione del rischio, identificato tenendo presenti le specificità che esso può produrre, in termini di probabilità e di impatto, e si conclude con la determinazione di un valore di rischio complessivo.

Trattamento del rischio. Modalità di valutazione

Per ciascuna di tali attività il Piano prevede:

- l'individuazione delle aree a rischio;
- la mappatura dei processi;
- la valutazione del rischio
- le misure di prevenzione
- contenuti per raggiungimento obiettivi di performance legati alla prevenzione corruzione/trasparenza

Per la valutazione delle aree a rischio è stata utilizzata la seguente metodologia:

1 GRADO DI DISCREZIONALITÀ NELLE ATTIVITÀ SVOLTE O NEGLI ATTI PRODOTTI:

ALTO: Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata

MEDIO: Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata

BASSO: Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza

2 COERENZA OPERATIVA:

coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso.

ALTO Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale sia di livello regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative

MEDIO Il processo è regolato da diverse norme di livello nazionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative.

BASSO La normativa che regola il processo è puntuale, è di livello

nazionale, non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione ripetuti da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono uniformi. Il processo è svolto da una o più unità operative.

3 RILEVANZA DEI BENEFICI:

Il processo è quantificato in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo.

ALTO Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari

MEDIO Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari

BASSO Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante

INDICATORE DI IMPATTO

1 Il Processo è misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione.

ALTO Alta possibilità di un articolo e/o servizio riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione

MEDIO Media possibilità di un articolo e/o servizio riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione

BASSO Scarsa o inesistente possibilità di un articolo e/o servizio riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione

2 IMPATTO ORGANIZZATIVO

e/o sulla continuità del servizio, Il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività

ALTO Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio

MEDIO Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso

BASSO Nessuno o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio

3 DANNO GENERATO a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa)

ALTO

Il danno è verificato in termini di sanzioni e costi che potrebbero essere addebitati in misura elevata

MEDIO

Il danno è verificato in termini di sanzioni e costi che potrebbero essere addebitati in misura media

BASSO

Il danno è verificato in termini di sanzioni e costi che potrebbero essere addebitati in misura nulla

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO:

IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO
ALTO	Rischio alto
MEDIO	Rischio critico
ALTO	Rischio critico
BASSO	Rischio medio
MEDIO	Rischio medio
ALTO	Rischio medio
BASSO	Rischio basso
MEDIO	Rischio basso
BASSO	Rischio minimo

La definizione delle aree di rischio, nel rispetto di quanto definito dalla normativa vigente e dei suddetti criteri, oltre che dalle indicazioni del Piano nazionale anticorruzione è riportata negli allegati al PIAO

Ogni Responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione è obbligato a mettere in atto le misure previste nelle aree di rischio assegnate agli uffici di competenza, così come indicato negli allegati e nei successivi aggiornamenti.

Il responsabile della prevenzione della corruzione è tenuto a verificare la corretta attuazione delle misure previste nei citati allegati B).

VIGILANZA E MONITORAGGIO DEL PIANO

Al fine di dare attuazione alle prescrizioni di cui ai precedenti commi, il responsabile della prevenzione della corruzione emana circolari in attuazione della presente sezione del PIAO.

Al termine di ogni anno il responsabile della prevenzione predispone una relazione contenente gli esiti del monitoraggio e delle verifiche effettuate, nella specifica utilizzando il file excel predisposto da ANAC

ART. 17 SANZIONI

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in caso di violazione degli obblighi ad esso assegnati, risponde delle sanzioni previste dell'art. 1, commi 12, 13 e 14 primo periodo, della L. 190/2012.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, secondo periodo, della L. 190/2012, la violazione, da parte dei dipendenti dell'ente, delle misure di prevenzione previste dalla presente sezione del PIAO costituisce illecito disciplinare.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, richiamato dal D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, aggiornato al DPR n. 81/2023., con deliberazione della Giunta comunale n. n.11/2025, costituisce parte integrante del Piano triennale di prevenzione della corruzione (All. E).

TRASPARENZA

La trasparenza è intesa come accessibilità totale alle informazioni concernenti la propria organizzazione e le proprie attività, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali, allo scopo di favorire la trasparenza sostanziale ed è tra le misure principali per contrastare i fenomeni corruttivi. come definiti dalla legge 190/2012.

Pertanto, si intende realizzare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

1. la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e
2. accesso civico, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Gli obiettivi di trasparenza sostanziale sono stati formulati coerentemente con la programmazione strategica e operativa.

Per assicurare che la trasparenza sia sostanziale ed effettiva non è sufficiente provvedere alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa, occorre semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.

Sul sito web, nella home page, è riportato l'indirizzo di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché gli altri consueti recapiti (telefono, fax, ecc.).

SITO WEB ISTITUZIONALE <https://www.comune.vigarano.fe.it/>

MAIL ORDINARIA ISTITUZIONALE protocollo@comune.vigarano.fe.it

PEC ISTITUZIONALE comune.vigarano@cert.comune.vigarano.fe.it

Le disposizioni contenute nel presente atto, integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della

costituiscono altresì esercizio della funzione di coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e Costituzione.

Il Comune di Vigarano Mainarda con la presente sezione intende dare piena attuazione al principio di trasparenza.

Le recenti riforme hanno spostato il baricentro della normativa a favore del cittadino con la libertà di accesso civico dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti verso:

- 1- la normativa dell'accesso civico, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013;
- 2- la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche

ACCESSO CIVICO

L'accesso civico è un diritto introdotto dall'art. 5 del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016.

Si distingue in:

- **Accesso civico semplice** che consente a chiunque - senza indicare motivazioni - il diritto di richiedere ad una pubblica amministrazione documenti, informazioni e dati nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione;
- **Accesso civico generalizzato** che consente a chiunque - senza indicare motivazioni - il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del D.Lgs.33/2013.

La richiesta di non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata, in genere, direttamente al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o, a chi svolge funzioni dirigenziali, mantenendo in capo al RPC rimane circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato

L'amministrazione, entro trenta giorni dalla richiesta, procede alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente ovvero comunica al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto

richiesto. Se il documento, l'informazione o il dato richiesto risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, l'amministrazione indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale. Nei casi di ritardo o mancata risposta il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo di cui all'art. 2, comma 9-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modifiche che, verificata la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, nei termini di cui al comma 9-ter del medesimo articolo, dispone l'esibizione dei documenti, dei dati e delle informazioni richieste e la relativa pubblicazione.

ESCLUSIONI E LIMITI ALL'ACCESSO CIVICO (ART. 5-BIS)

L'accesso civico è rifiutato se il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno degli interessi pubblici inerenti a: la sicurezza pubblica e l'ordine pubblico; a sicurezza nazionale; la difesa e le questioni militari; le relazioni internazionali; la politica e la stabilità finanziaria ed economica dello Stato; la conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento; il regolare svolgimento di attività ispettive.

L'accesso civico è altresì rifiutato se il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno dei seguenti interessi privati: la protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina legislativa in materia; la libertà e la segretezza della corrispondenza; gli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.

Tutto ciò premesso, nel Comune di Vigarano Mainarda è stato istituito il registro degli accessi in cui deve essere indicata la richiesta ed il relativo esito e con la data della decisione, da pubblicare, oscurando i dati personali eventualmente presenti.

LA PROCEDURA

L'ufficio protocollo, dopo aver ricevuto la richiesta, la trasmette al Titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione responsabile della pubblicazione per materia e, per conoscenza al RPCT. Il responsabile della pubblicazione, entro 30 giorni, pubblica nella sezione Amministrazione Trasparente, il documento, l'informazione o il dato richiesto e, contemporaneamente, comunica e per conoscenza al RPCT, l'avvenuta pubblicazione, indicando il relativo collegamento ipertestuale; altrimenti, se quanto richiesto risulti già pubblicato, nel rispetto della normativa vigente, ne dà comunicazione sempre al richiedente e al RPCT, per conoscenza, indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Il responsabile, se nella richiesta individua controinteressati, è tenuto a dare comunicazione agli stessi, che potranno presentare motivata opposizione alla richiesta di accesso.

Il procedimento deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di 30 giorni.

Ritardo o mancata risposta

Nel caso in cui il Responsabile non comunichi entro 30 giorni dalla richiesta, il richiedente può ricorrere direttamente al RT. (soggetto titolare del potere sostitutivo) il quale, dopo aver verificato la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, pubblica tempestivamente e comunque di norma non oltre il termine di 15 giorni, nel sito web del Comune di Vigarano Mainarda - sezione Amministrazione Trasparente, quanto richiesto e contemporaneamente ne dà comunicazione al richiedente, indicando il relativo collegamento ipertestuale.

TRASPARENZA NEL PNA 2022-2024

Il PNA 2022-2024 introduce nuovi strumenti di trasparenza per la corretta gestione dei contratti pubblici: in particolare, vengono forniti chiarimenti sull'**applicazione del divieto di pantouflage**, che riguarda la compatibilità degli interessi tra dipendenti pubblici e soggetti privati coinvolti in tali contratti.

Vengono infine definiti gli **obblighi di trasparenza** da adottare durante l'intera procedura contrattuale, al fine di fornire una maggiore chiarezza e rendere accessibili i dati, gli atti e le informazioni relative ai contratti pubblici.

Nel contesto del PNA 2022-2024, è riconosciuta l'importanza di promuovere la trasparenza come strumento essenziale per la **creazione e la protezione del valore pubblico**.

Attraverso la partecipazione al corso anticorruzione online, secondo le nuove direttive ANAC si acquisiscono conoscenze e competenze per pubblicare informazioni chiare e accessibili, favorendo così il controllo e la partecipazione dei cittadini.

SOGGETTI COINVOLTI

1. RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA

La vigilanza sulla corretta e tempestiva attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza è di competenza dei Responsabili di servizio ed il controllo finale è di competenza del Responsabile della Trasparenza.

Il Responsabile per la trasparenza verifica, anche mediante controlli a campione, l'assolvimento degli obblighi di trasparenza. Il responsabile per la trasparenza è stato, nominato con Decreto del Sindaco ed individuato nella figura del Segretario Generale.

2. REFERENTI PER LA TRASPARENZA - RESPONSABILI DELLA PUBBLICAZIONE - INCARICATI DELLA PUBBLICAZIONE

Per ogni area si indicano i referenti della trasparenza e responsabili della pubblicazione dei dati:

Settore I - Affari Generali, Personale, Protocollo, Segreteria, Transizione digitale Dem. Notif. – Vice Segretario:	Monica Barbi
Settore II -Servizi Sociali	Sara Machkour
Settore III - Ragioneria - Bilancio Economato – Tributi	Paolo Mecca
Settore IV - Tecnico (edilizia privata, lavori pubblici, ambiente), Commercio, attività produttive e protezione civile:	Gessica Grossi
Settore V - Cultura, Istruzione e Sport:	Silvia Mastrangelo
Settore VI - Polizia Locale:	Stefano Ansaloni

I Responsabili di Area sono individuati, ai fini del presente Piano, quali referenti per la trasparenza e responsabili della pubblicazione dei dati afferenti al settore di competenza, sono tenuti a garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto di quanto stabilito dalla legge in relazione alla tipologia di dati da pubblicare ed ai termini previsti per la pubblicazione degli stessi. I referenti sono, in particolare, responsabili della pubblicazione dei dati in formato aperto. Sono, altresì, responsabili della trasmissione dei dati, al Servizio incaricato della pubblicazione, qualora non coincidente con il servizio di afferenza.

Gli incaricati della pubblicazione, eventualmente individuati dagli stessi responsabili, provvedono alla pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti su indicazione dei responsabili di servizio. Tale indicazione andrà trasmessa al Responsabile per la Trasparenza. In caso di mancata individuazione, gli incaricati della pubblicazione sono gli stessi Responsabili di Area. Al fine di assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, tutti i dati, le informazioni ed i documenti da pubblicare sul sito istituzionale, vengono trasmessi al soggetto responsabile della pubblicazione in formato elettronico tramite la rete interna o la posta elettronica. La pubblicazione avviene solitamente entro 7 giorni lavorativi, salvo assenza del soggetto responsabile della pubblicazione. In questo caso viene comunque garantito un livello minimo di aggiornamento del sito, mensile o quindicinale.

In generale tutti i dipendenti e, in particolare, coloro che sono stati individuati quali Responsabili di Procedimento collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati soggetti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

3. ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE/NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di valutazione verifica la coerenza interna tra le varie parti del Piao, in particolare quella relativa alla performance e alla anticorruzione e trasparenza.

Il Nucleo utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

QUALITÀ DELLE PUBBLICAZIONI

La pubblicazione di dati, informazioni e documenti obbligatori nella sezione Amministrazione Trasparente deve avvenire nel rispetto dei criteri generali individuati dall A.N.AC. - Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche e di seguito evidenziati:

Completezza: la pubblicazione deve essere esatta, accurata in forma chiara e semplice, tale da essere facilmente comprensibile al soggetto che ne prende visione; i dati devono essere completi nel loro contenuto e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell'atto con l'indicazione della loro provenienza;

Aggiornamento e archiviazione: i dati devono essere pubblicati tempestivamente con modalità tali da consentirne la indicizzazione, la rintracciabilità tramite motori di ricerca ed il loro riutilizzo. La decorrenza, la durata delle pubblicazioni e la cadenza temporale degli aggiornamenti sono definite in conformità a quanto espressamente stabilito da specifiche norme di legge e, in mancanza, dalle disposizioni del D.Lgs. n. 33/2013.

Dati aperti e riutilizzo: I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili secondo quanto prescritto dall art. 7 del D.Lgs. 33/2013 e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate, fatti salvi i casi in cui l'utilizzo del formato di tipo aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi dal legislatore.

FREQUENZA DELLE PUBBLICAZIONI

La sezione del PIAO sulla trasparenza è essere impostata come atto organizzativo fondamentale riguardante anche i flussi della pubblicazione dei dati.

Relativamente ai responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione. Come chiarito con delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016, è consentita la possibilità di indicare, in luogo del nominativo, il responsabile in termini di posizione ricoperta

A tale proposito sono individuati in apposite colonne, per ciascuno degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013, i responsabili della pubblicazione dei dati.

La pubblicazione avviene di norma nei trenta giorni successivi alla variazione intervenuta o al momento in cui il dato si rende disponibile.

TRASPARENZA E TUTELA DEI DATI PERSONALI

Interventi del Garante della Privacy:

1. PARERE DEL GARANTE SU UNO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO CONCERNENTE IL RIORDINO DELLA DISCIPLINA RIGUARDANTE GLI OBBLIGHI DI PUBBLICITÀ, TRASPARENZA E DIFFUSIONE DI INFORMAZIONI DA PARTE DELLE PA - 7 FEBBRAIO 2013

In generale, la pubblicazione di atti o documenti o di specifiche informazioni o dati, anche personali, prevista da norme di legge o di regolamento (cioè "dalla normativa vigente" come prevede lo schema) è coerente con la disciplina comunitaria in materia di protezione dei dati personali (art. 7, primo paragrafo, lett. c), dir. 95/46/CE; artt. 19, comma 3, 20, 21 e 22 del Codice), fermo restando il rispetto degli altri principi in materia. Non sarebbe, di converso, in linea con i medesimi principi rimettere la scelta in ordine alla pubblicazione di dati e documenti alla mera discrezionalità amministrativa delle singole pubbliche amministrazioni, con il rischio, peraltro - in assenza di una specifica norma (di legge o di regolamento) che autorizzi la diffusione dei dati - di decisioni differenziate da parte delle pubbliche amministrazioni, a fronte della necessità di garantire il diritto alla protezione dei dati personali in maniera omogenea su tutto il territorio nazionale.

Il diritto alla protezione dei dati personali trova il suo pieno ed effettivo riconoscimento solo se sono rispettati tutti i principi e le regole alla base delle garanzie previste dalla normativa comunitaria e dal Codice a tutela dell'individuo, della sua riservatezza e della sua dignità.

Fra questi assumono particolare importanza il principio di necessità, il quale comporta un obbligo di attenta configurazione di sistemi informativi e di programmi informatici per ridurre al minimo l'utilizzazione di dati personali (art. 3 del Codice), il principio di pertinenza e non eccedenza dei dati personali e quello di indispensabilità del trattamento di dati sensibili e giudiziari, tutti di derivazione comunitaria (artt. 3, 11, comma 1, lett. d), e 22, comma 3, del Codice; art. 6 direttiva 96/45/CE).

2. LINEE GUIDA IN MATERIA DI TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI, CONTENUTI ANCHE IN ATTI E DOCUMENTI AMMINISTRATIVI, EFFETTUATO PER FINALITÀ DI PUBBLICITÀ E TRASPARENZA SUL WEB DA SOGGETTI PUBBLICI E DA ALTRI ENTI OBBLIGATI (Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 134 del 12 giugno 2014).

Si riporta integralmente l'introduzione delle linee guida:

”Le recenti modifiche legislative in materia di pubblicità e trasparenza della pubblica amministrazione (cfr. da ultimo il d. lgs. 14 marzo 2013, n. 33) hanno reso necessario un intervento del Garante diretto ad assicurare l'osservanza della disciplina in materia di protezione dei dati personali nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione sul web previsti dalle disposizioni di riferimento.

Le presenti "Linee guida" hanno, pertanto, lo scopo di definire un quadro unitario di misure e accorgimenti volti a individuare opportune cautele che i soggetti pubblici, e gli altri soggetti parimenti destinatari delle norme vigenti, sono tenuti ad applicare nei casi in cui effettuano attività di diffusione di dati personali sui propri siti web istituzionali per finalità di trasparenza o per altre finalità di pubblicità dell'azione amministrativa. Pertanto, il presente provvedimento sostituisce le precedenti "Linee guida in materia di trattamento di dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web" del 2 marzo 2011 (doc. web n. 1793203).

In via preliminare, vanno distinte, considerato il profilo del diverso regime giuridico applicabile, le disposizioni che regolano gli obblighi di pubblicità dell'azione amministrativa per finalità di trasparenza da quelle che regolano forme di pubblicità per finalità diverse (es.: pubblicità legale).

In particolare, gli obblighi di pubblicazione online di dati per finalità di "trasparenza" sono quelli indicati nel d. lgs. n. 33/2013 e nella normativa vigente in materia avente a oggetto le "informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche". A tali obblighi si applicano le indicazioni contenute nella parte prima delle presenti Linee guida.

Accanto a questi obblighi di pubblicazione permangono altri obblighi di pubblicità online di dati, informazioni e documenti della p.a. – contenuti in specifiche disposizioni di settore diverse da quelle approvate in materia di trasparenza – come, fra l'altro, quelli volti a far conoscere l'azione amministrativa in relazione al rispetto dei principi di legittimità e correttezza, o quelli atti a garantire la pubblicità legale degli atti amministrativi (es.: pubblicità integrativa dell'efficacia, dichiarativa, notizia). Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, alle pubblicazioni ufficiali dello Stato, alle pubblicazioni di deliberazioni, ordinanze e determinazioni sull'albo pretorio online degli enti locali (oppure su analoghi albi di altri enti, come ad esempio le Asl), alle pubblicazioni matrimoniali, alla pubblicazione degli atti concernenti il cambiamento del nome, alla pubblicazione della comunicazione di avviso deposito delle cartelle esattoriali a persone irreperibili, ai casi di pubblicazione dei ruoli annuali tributari dei consorzi di bonifica, alla pubblicazione dell'elenco dei giudici popolari di corte d'assise, etc. A tali obblighi si riferiscono le indicazioni contenute nella parte seconda delle presenti Linee guida.

In tutti i casi, indipendentemente dalla finalità perseguita, laddove la pubblicazione online di dati, informazioni e documenti, comporti un trattamento di dati personali, devono essere opportunamente temperate le esigenze di pubblicità e trasparenza con i diritti e le libertà fondamentali, nonché la dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali (art. 2 del Codice).

In tale quadro, è opportuno evidenziare che le decisioni, assunte dalle amministrazioni pubbliche o dagli altri soggetti onerati, in ordine all'attuazione degli obblighi di pubblicità sui siti web istituzionali di informazioni, atti e documenti contenenti dati personali sono oggetto di sindacato da parte del Garante al fine di verificare che siano rispettati i principi in materia di protezione dei dati personali.

Si fa presente, altresì, che la diffusione di dati personali da parte dei soggetti pubblici effettuato in mancanza di idonei presupposti normativi è sanzionata ai sensi degli artt. 162, comma 2-bis, e 167 del Codice.

Inoltre, l'interessato che ritenga di aver subito un danno – anche non patrimoniale – in particolare per effetto della diffusione di dati personali, può far valere le proprie pretese risarcitorie, ove ne ricorrano i presupposti, davanti all'autorità giudiziaria ordinaria (art. 15 del Codice)".

Per la parte restante si rimanda integralmente alle linee guida.

GDPR E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento di dati personali deve avvenire nel rispetto dei principi fissati all'articolo 5 del Regolamento (UE) 2016/679, che qui si ricordano brevemente:

- liceità, correttezza e trasparenza del trattamento, nei confronti dell'interessato;
- limitazione della finalità del trattamento, compreso l'obbligo di assicurare che eventuali trattamenti successivi non siano incompatibili con le finalità della raccolta dei dati;
- minimizzazione dei dati: ossia, i dati devono essere adeguati pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità del trattamento;
- esattezza e aggiornamento dei dati, compresa la tempestiva cancellazione dei dati che risultino inesatti rispetto alle finalità del trattamento;
- limitazione della conservazione: ossia, è necessario provvedere alla conservazione dei dati per un tempo non superiore a quello necessario rispetto agli scopi per i quali è stato effettuato il trattamento;
- integrità e riservatezza: occorre garantire la sicurezza adeguata dei dati personali oggetto del trattamento.

Il Regolamento (articolo 5, paragrafo 2) richiede al titolare di rispettare tutti questi principi e di essere "in grado di provarlo". Questo è il principio detto di responsabilizzazione (o accountability, che viene poi esplicitato ulteriormente dall'articolo 24, paragrafo 1, del Regolamento, dove si afferma che "il titolare mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate **per garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente al presente Regolamento.**"

Per la parte restante si fa riferimento alle linee guida integrali.

GLI OBIETTIVI STRATEGICI E LA PERFORMANCE

Nel presente Piao è presente la sezione dedicata alla PERFORMANCE.

I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché il Nucleo di valutazione, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale di dipendenti coinvolti.

SANZIONI

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione ed è comunque valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

Le sanzioni sono previste dal D.Lgs. 33/2013 così come da ultimo modificato dalla legge 160/2019.

ATTUAZIONE (ALL. D - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE)

Nell'allegato alla presente sezione del PIAO è riportato l'elenco degli obblighi di pubblicazione.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

- a) organigramma;
- b) livelli di responsabilità organizzativa, n. fasce per la graduazione delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'art. 6-ter, comma 1 del D.lgs. 165/2001;
- c) Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;

- d) Altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

La macrostruttura organizzativa del Comune di Vigarano Mainarda è stata definita con Delibera di Giunta Comunale n. 116 del 1.8.2002, inerente l'approvazione del Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi e relativi allegati, successivamente modificata da ultimo con DGC n. 123 del 01.12.2016.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 19.03.2019 è stata istituita l'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 13 del CCNL del 21.05.2018 e riconfermato l'assetto organizzativo-strutturale dell'Ente.

Con la delibera di Giunta Comunale sopra richiamata n. 116 del 1.8.2022 è stato approvato anche l'Allegato E al Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi contenente i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e dei criteri di graduazione delle P.O. per l'attribuzione della relativa indennità di posizione successivamente modificato con DGC n. 187 del 27.11.2008 e da ultimo modificato con DGC n. 15 del 26.02.2015.

Nel DUP 2025-2027 approvato con DGC n. 90 del 09.12.2024, modificato con DGC n. 2 del 31/01/2025 è stato riportato l'elenco dei fabbisogni di personale per il 2025-2027 come dettaglio delle necessità assunzionali in conseguenza di cessazioni già avvenute la cui procedura per la copertura dei posti vacanti non è ancora terminata, compresa l'indicazione della relativa modalità assunzionale.

Con Decreto del Sindaco, n. 1 del 20/01/2025, sono stati conferiti gli incarichi di Responsabili di Settore e di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL comparto funzioni locali personale non dirigente del 16.11.2022 e del regolamento sulla disciplina degli incarichi di elevata qualificazione per il periodo dal 01.01.2025 al 31.12.2025.

Per quanto riguarda la struttura di vertice, va ricordato che relativamente al ruolo di Segretario Comunale l'ente ha proceduto ad attivare un convenzionamento di segreteria comunale, con il comune di Poggio Renatico e il comune di Voghiera con decorrenza 01/01/2022. Tuttavia le ripetute pubblicazioni di bandi per la ricerca del segretario hanno sortito effetto positivo con la candidatura di un segretario che è stato successivamente individuato e nominato dal Comune di Poggio Renatico in qualità di capo convenzione, a decorrere dal 12 luglio 2022, partecipando alla stessa con una percentuale del 40%.

Con DCC n. 35 del 29/07/2024, a seguito delle elezioni amministrative del Comune di Poggio Renatico capofila della Convenzione di Segreteria, è stata approvata una nuova Convenzione sottoscritta dal Sindaco del Comune capofila.

Con DGC n. 67 del 05-11-2024 è stata approvata una nuova modifica della Struttura Organizzativa dell'Ente in considerazione della scadenza al 31.12.2024 della Convenzione per la Gestione Associata Funzioni Socio Assistenziali tra i Comuni di Cento, Terre del Reno, Poggio Renatico e Vigarano Mainarda, l'Amministrazione Comunale di Vigarano Mainarda e della decisione del Comune di Vigarano Mainarda di non procedere al rinnovo della Convenzione dal 01.01.2025. Il mancato rinnovo della Convenzione per la GAFSA rende, pertanto, necessario rivedere l'assetto organizzativo dell'ente al fine di consentire una maggior flessibilità e razionalizzazione dei processi, rapidità negli interventi e un miglior utilizzo delle professionalità esistenti necessarie alla gestione autonoma dei Servizi Sociali. La struttura organizzativa del Comune di Vigarano Mainarda con decorrenza 01.01.2025 sarà quindi così rappresentata, con relativa attribuzione dei servizi sotto indicati

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Settore I	Settore II	Settore III	Settore IV	Settore V	Settore VI	
AFFARI GENERALI E DEMOGRAFICI	SERVIZI ALLA PERSONA	FINANZIARIO	TECNICO	CULTURA	POLIZIA LOCALE	
SERVIZI	SERVIZI	SERVIZI	SERVIZI	SERVIZI	SERVIZI	
Affari Generali	Servizi alla persona e Sociali	Bilancio e Finanze	Urbanistica - Edilizia Privata	Cultura	Polizia Locale	Servizi in Convenzione in forza di DCC n. 45 del 07.11.2022 "Convenzione per la gestione del Corpo Intercomunale di Polizia Locale dell'Alto Ferrarese" Solo per la parte prevista dalla "Convenzione per la gestione associata del servizio di Protezione Civile dell'Alto Ferrarese" approvata con DCC n. 18 del 31.12.2020
Segreteria Generale	Servizi Sanitari	Tributi	Lavori Pubblici	Politiche Giovanili	Protezione Civile	
Protocollo - Archivio	Pari Opportunità	Economato	Ambiente e tutela del territorio	Relazioni Internazionali		
Servizi Demografici e cimiteriali			Servizi Pubblici Locali	Pubblica Istruzione		
Stato Civile			Servizi Esterni	Sport		
Ellettorale			Commercio SUAP ed Attività Produttive			
Organizzazione Risorse Umane e Personale			Protezione Civile			
CED e Servizi Informatici						
Affari Legali						
Messo Comunale e Notifiche						
Ufficio per la Transizione Digitale						

Con DGC n. 111 del 18.12.2023 è stato approvato il Regolamento sulla disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione EQ.

Con DGC n. 6 del 20.01.2025 è stata approvata la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione EQ, sulla base dei criteri di graduazione contenuti nel regolamento sopra richiamato, così come declinati dal NDV in data 19.12.2024 e assunti agli atti dell'Ente con prot.n. 17997.

Con Decreto Sindacale n. 1 del 20.01.2025 sono stati conferiti incarichi di Responsabili di Settore e di EQ ai sensi dell'art. 16 del CCNL funzioni locali firmato in data 16.11.2022 e del Regolamento sulla disciplina degli incarichi di EQ per il periodo dal 01.01.2025 al 31.12.2025, secondo il seguente articolato:

RIEPILOGO GRADUAZIONE EQ					
EQ ISTITUITE	SERVIZI A CUI SONO ATTRIBUITI TUTTI I COMPITI DI CUI ALL'ART. 107 DEL D.LGS. N.267/2000	PUNTEGGIO OTTENUTO	TOTALE TEORICO	Cr	POSIZIONE EQ
I SETTORE AAGG/DEM./NOTIFICAZIONI	Settore: I - AFFARI GENERALI: Affari generali, segreteria generale, protocollo e archivio, personale, affari legali, contratti, CED e informatica, ufficio per la transizione digitale, servizi demografici, cimiteriali, stato civile, statistica, messo comunale e notifiche INCARICO DI VICE SEGRETARIO COMUNALE	96	17.280,00	0,78	13.478,40
II SETTORE SOCIALI	Settore: II DEMOGRAFICI E SOCIALI: servizi alla persona e sociali, servizi sanitari	73	13.140,00	0,78	10.249,20
III SETTORE FINANZIARIO	Settore: III FINANZIARIO: Bilancio e finanze, tributi, economato	94	16.920,00	0,78	13.197,60
IV SETTORE TECNICO	Settore: IV TECNICO: Urbanistica ed edilizia privata, lavori pubblici, ambiente e tutela del territorio, servizi pubblici locali, servizi esterni, commercio SUAP ed attività produttive, protezione civile	99	17.820,00	0,78	13.899,60
V SETTORE CULTURA	Settore: V – CULTURA: Cultura, biblioteca, politiche giovanili, relazioni internazionali, istruzione e servizi educativi, sport	88	15.840,00	0,78	12.355,20
	TOTALE RISORSE ASSEGNATE		81.000,00		64.584,00

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE: DETTAGLIO PERSONALE IN SERVIZIO E CHE SI PREVEDE DI ASSUMERE ASSEGNATO AI SETTORI DELL'ENTE A SEGUITO DELLA RIORGANIZZAZIONE DELLA STRUTTURA DELL'ENTE:

SETTORE I AFFARI GENERALI - ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE – PROTOCOLLO -SEGRETERIA GENERALE – SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERIALI – STATO CIVILE – ELETTORALE – AFFARI LEGALI - MESSO COMUNALE -CED ED INFORMATICA -TRANSIZIONE DIGITALE		
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	AREA
<i>Responsabile di Settore</i>	<i>Capo Settore EQ– Specialista in attività amministrative</i>	<i>Area dei Funzionari e dell'EQ</i>
<i>Servizio AA.GG. - Organizzazione risorse Umane - Protocollo</i>	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori
<i>Servizio AA.GG. - Organizzazione risorse Umane - Protocollo</i>	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori
<i>SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERIALI</i>	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori
<i>SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERIALI</i>	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori
<i>NOTIFICAZIONI</i>	Messo Comunale	Area Operatori Esperti
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		6 Per tutto il triennio 2025 – 202

SERVIZI ALLA PERSONA SOCIALI E SANITARI		
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	AREA
<i>Responsabile di Settore/Servizi</i>	<i>Capo Settore EQ– Specialista in attività amministrative</i>	<i>Area dei Funzionari e dell'EQ</i>
<i>Servizi sociali e alla persona</i>	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori

	Assistente Sociale	Area dei Funzionari e dell'EQ
	Assistente Sociale	Area dei Funzionari e dell'EQ
<i>Servizi Sociali e alla Persona</i>	Autista	Area degli Operatori Esperti
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		5 Per tutto il triennio 2025 – 2027

SETTORE CULTURA - PUBBLICA ISTRUZIONE - POLITICHE GIOVANILI - RELAZIONI INTERNAZIONALI - SPORT		
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	AREA
<i>Responsabile di Settore/Servizi</i>	<i>Capo Settore EQ– Specialista in attività amministrative</i>	<i>Area dei Funzionari e dell'EQ</i>
<i>Servizio Istruzione - Cultura</i>	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori
	Collaboratore Amministrativo	Area degli Operatori Esperti
<i>Sport - Cultura</i>	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		4 Per tutto il triennio 2025 – 2027

SETTORE FINANZE E BILANCIO		
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	AREA
<i>Responsabile di Settore/Servizi</i>	<i>Capo Settore EQ – Specialista in attività contabili</i>	<i>Area dei Funzionari e dell'EQ</i>

Gestione Economico Finanziaria	Specialista in attività contabili	Area dei Funzionari e dell'EQ Nuova assunzione 2025
<i>Gestione Economico Finanziaria</i>	Specialista in attività contabili	Area dei Funzionari e dell'EQ
<i>Tributi</i>	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		4 Per tutto il triennio 2025 – 2027

SETTORE TECNICO		
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	AREA
<i>Responsabile di Settore</i>	<i>Capo Settore EQ - Specialista in attività tecniche</i>	<i>Area dei Funzionari e dell'EQ</i>
	Specialista in attività tecniche	<i>Area dei Funzionari e dell'EQ</i>
	Istruttore amministrativo	Area degli istruttori -
	Istruttore amministrativo	Area degli istruttori
	Specialista in attività amministrative	<i>Area dei Funzionari e dell'EQ</i>
<i>Servizi Esterni</i>	Collaboratore Amministrativo	Area degli Operatori Esperti
	<i>Operaio specializzato</i>	<i>Area degli Operatori Esperti – In comando CPL</i>
<i>Suap</i>	Specialista in attività amministrative	Area dei Funzionari e dell'EQ
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		8 Per tutto il triennio 2025 – 2027

SETTORE POLIZIA LOCALE		
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	AREA
<i>Comandante Corpo Intercomunale di PL Alto Ferrarese - Ansaloni Stefano (dipendente del Comune di Bondeno)</i>		
<i>Responsabile di Presidio</i>	<i>Specialista di Area di Vigilanza</i>	<i>Area dei Funzionari e dell'EQ da progressione verticale 2024</i>
<i>Polizia Locale</i>	Agente di Polizia Municipale	Area degli istruttori
	Agente di Polizia Municipale	Area degli istruttori
	Agente di Polizia Municipale	Area degli istruttori
	Agente di Polizia Municipale	Area degli istruttori
	Agente di Polizia Municipale	Area degli Istruttori Nuova assunzione 2025
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		6 Per tutto il triennio 2025– 2027

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE IN TERMINI DI NUNMERO DI DIPENDENTI IN SERVIZIO

N.	UNITA' ORGANIZZATIVA DI LIVELLO SUPERIORE	DIPENDENTI IN SERVIZIO NEL TRIENNIO 2025-2027		
		ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
1	SETTORE I AFFARI GENERALI - ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE – PROTOCOLLO -SEGRETERIA GENERALE – SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERIALI – STATO CIVILE – ELETTORALE – AFFARI LEGALI - MESSO COMUNALE -CED ED INFORMATICA - TRANSIZIONE DIGITALE	6	6	6

2	SETTORE II - SERVIZI SOCIALI - servizi alla persona e sociali, servizi sanitari	5	5	5
3	SETTORE III - FINANZE E BILANCIO - Bilancio e finanze, tributi, economato	4	4	4
4	SETTORE IV - TECNICO - Urbanistica ed edilizia privata, lavori pubblici, ambiente e tutela del territorio, servizi pubblici locali, servizi esterni, commercio SUAP ed attività produttive, protezione civile	8	8	8
5	SETTORE V - CULTURA - Cultura, biblioteca, politiche giovanili, relazioni internazionali, istruzione e servizi educativi, sport	4	4	4
6	SETTORE VI - POLIZIA LOCALE (CORPO UNICO ALTO FERRARESE - Dott. Ansaloni S.)	6	6	6
	TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO PER ANNO	33	33	33
	AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE DI LIVELLO SUPERIORE	5,5	5,5	5,5

Altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

L'attuale struttura organizzativa sopra esposta, a pieno regime, risulta perseguire obiettivi di massima semplificazione, attraverso un numero minimo di unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente. In relazione agli obiettivi innovativi e strategici individuati nel DUP ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi alle nuove sopraggiunte necessità.

A completamento di informazione il Comune di Vigarano Mainarda partecipa inoltre alle seguenti convenzioni per la gestione di servizi:

- Ufficio di Segreteria Comunale - Enti convenzionati: Comune di Vigarano Mainarda, Comune di Poggio Renatico (capofila) e Comune di Voghiera - percentuale di riparto della prestazione lavorativa e dei costi: 40% Comune di Vigarano Mainarda, 40% Comune di Poggio Renatico e 20% Comune di Voghiera – durata: dal 13/08/2024 sino al termine del mandato elettorale del Sindaco del Comune di Poggio Renatico;
- Gestione associata del Servizio personale – enti convenzionati: Comune di Vigarano Mainarda, Comune di Bondeno (capofila) Terre del Reno e Poggio Renatico – durata: quinquennio 2021 – 2025;
- Gestione associata del servizio di Protezione Civile – enti convenzionati: Comune di Vigarano Mainarda, Comune di Terre del Reno, Bondeno, Poggio Renatico e Cento – durata: annualità 2024 – 2028;
- Gestione Corpo Intercomunale di Polizia Locale – enti convenzionati: Comune di Vigarano Mainarda, Comune di Terre del Reno, Bondeno e Poggio Renatico – durata: scadenza 31.12.2028;

Il Comune di Vigarano Mainarda partecipa inoltre a diverse convenzioni per la gestione in forma associata di servizi comunali; tra le quali quelle principali risultano essere:

- Organizzazione e funzionamento dell'Ufficio di Piano distretto Ovest - ente capofila: Comune di Cento - durata: in fase di rinnovo
- Ufficio procedimenti disciplinari – ente capofila: Provincia di Ferrara – durata fino al 31/12/2025;
- Convenzione con il Comune di Ferrara e la Camera di Commercio di Ferrara per il funzionamento di “BIBLIOPOLIS” nell’ambito della cooperazione bibliotecaria territoriale del polo UFE-SBN per il triennio 2025-2027;
- Convenzione quadro per il coordinamento provinciale Informagiovani della provincia di Ferrara triennio 2025-2027;

3.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro), adottati dall'amministrazione. Si riporta ora lo specifico contesto del Comune di Vigarano Mainarda rispetto ai diversi punti di analisi previsti nello schema di tipo di PIAO in materia:

CONDIZIONALITÀ E FATTORI ABILITANTI (MISURE ORGANIZZATIVE, PIATTAFORME TECNOLOGICHE, COMPETENZE PROFESSIONALI)

Misure organizzative

Il Comune di Vigarano Mainarda si è dotato di specifico Regolamento per la disciplina del lavoro agile, con deliberazione GC n. 3 del 09/01/2023, con la quale è stata approvato il regolamento in materia di lavoro agile, aggiornato secondo i dettami dell'art. 63 comma 2 del nuovo CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali, sottoscritto il 16/11/2022.

Al suddetto regolamento risultano allegati:

- a) lo schema di accordo individuale;
- b) lo schema di domanda di attivazione del lavoro agile;
- c) lo schema di valutazione della prestazione resa dal lavoratore, utile esclusivamente per ulteriori accessi al lavoro agile;

pertanto risulta regolamentata tutta l'esecuzione della prestazione in modalità agile: richiesta preventiva presentata dal dipendente, accordo individuale, indispensabile per attivare il lavoro agile e la valutazione finale della prestazione resa in modalità agile, avente quale finalità quella di consentire al lavoratore di accedere ulteriormente ad altre prestazioni lavorative svolte in modalità agile.

All'interno del Regolamento si specifica che:

- l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori, anche aventi qualifica dirigenziale;
- in caso di necessità, si darà la priorità all'accesso al lavoro agile ai:
 - a) genitori di bambini di età fino ai 12 anni o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. n. 104/1992;
 - b) dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità;
 - c) dipendenti che assistono portatori di handicap in situazione di gravità (caregivers ai sensi dell'art.1, co. 255 della L. n. 205/2017);
 - d) lavoratrici in stato di gravidanza;
 - e) dipendenti per quali risulti necessaria una diversa organizzazione del tempo lavoro, rispetto a quella ordinaria della sola presenza, per

ragioni di salute, anche momentanee, comprovate da idonea documentazione medica che non inibisca lo svolgimento della prestazione lavorativa;

- f) dipendenti con maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro, con riferimento al numero di chilometri di distanza dall'abitazione del lavoratore;
- g) dipendente con familiare confermato positivo al SARS-CoV-2 (o altra patologia infettiva);
- h) dipendente contatto stretto con soggetti confermati positivi al SARS-CoV-2 (o altra patologia infettiva)

– i soggetti responsabili ad autorizzare lo svolgimento del lavoro agile, da parte dei lavoratori che ne facciano preventiva richiesta, sono i seguenti:

TIPOLOGIA DI LAVORATORE RICHIEDENTE	SOGGETTO RESPONSABILE ALL'AUTORIZZAZIONE
Segretario Generale, incaricati ai sensi dell'art. 90 o 110 del D.Lgs. 167/2000,	SINDACO o in assenza VICE SINDACO
Responsabili di Settore – incaricati di posizione organizzativa - Elevata Qualificazione	SEGRETARIO GENERALE o in assenza VICE SEGRETARIO
Dipendenti del Comune di Vigarano Mainarda non titolari di posizione organizzativa	RESPONSABILE DI SETTORE DI RIFERIMENTO o in assenza VICE RESPONSABILE DI RIFERIMENTO ed in ulteriore assenza SEGRETARIO GENERALE o VICE SEGRETARIO COMUNALE in caso di assenza

– il soggetto Responsabile preposto a concedere il lavoro agile dovrà verificare che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, consenta di garantire le seguenti condizioni organizzative:

- a) non rechi pregiudizio o riduca la fruizione dei servizi resi all'utenza;
- b) assicuri un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile ove possibile;
- c) assicuri la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza. La prevalenza del lavoro in presenza deve essere assicurata su base bimestrale a prescindere dalla durata e dalla data di sottoscrizione dell'accordo individuale. Non incidono a tal fine i soli giorni di malattia del dipendente intercorsi durante il bimestre di riferimento, così come la malattia del figlio, riconosciuta ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. 151/2001 e dal CCNL per tempo vigente, che intercorre durante il bimestre di riferimento. Non ricadono

nell'ambito di applicazione della prevalenza della prestazione lavorativa in presenza quei lavoratori per i quali il ricorso al lavoro agile è previsto da norme nazionali (es. misure nazionali finalizzate al contrasto della diffusione del contagio da COVID-19 per i lavoratori fragili). Nel caso di accertato non rispetto della prevalenza della prestazione lavorativa in presenza al termine del bimestre di riferimento il lavoratore non potrà accedere al lavoro agile per l'intero bimestre successivo;

- d) non deve sussistere lavoro arretrato da parte del dipendente richiedente, ovvero, ove presente adottare preventivamente un piano di smaltimento del lavoro arretrato, da allegare all'accordo individuale quale parte integrante e sostanziale;
- e) sia assicurato ogni adempimento finalizzato alla fornitura di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

– l'accordo individuale deve contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) le attività da espletare in modalità agile, riconduci a quelle riportate nella tabella di cui al comma 7 dell'art. 2 del presente Regolamento;
- b) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- c) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- d) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che se a tempo indeterminato deve avvenire con un termine di preavviso non inferiore a 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;
- e) ipotesi di giustificato motivo di recesso al fine di consentire a ciascun contraente di recedere prima della scadenza del termine, nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato;
- f) l'indicazione delle fasce di contattabilità e di inoperabilità;
- g) i tempi di riposo del lavoratore (non inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza) e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- h) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i..
- i) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile, ricevuta dall'amministrazione;

Si rimanda integralmente al Regolamento in materia e relativi allegati per ulteriori approfondimenti.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Come previsto dal vigente Regolamento in materia, per l'accesso al lavoro agile dovranno essere garantite le seguenti condizioni tecnologiche:

- a) si deve adottare ogni adempimento per fornire al lavoratore idonei apparati digitali e tecnologici.
- b) per accedere alle applicazioni del proprio ente, di norma, non può essere utilizzata una connessione Internet personale o domestica del dipendente, salvo i casi preventivamente verificati e autorizzati.
- c) se il dipendente ha un cellulare di servizio, deve essere prevista o consentita, nei servizi che lo richiedano, la possibilità di inoltrare le chiamate dall'interno telefonico del proprio ufficio sul cellulare di servizio.
- d) l'amministrazione deve prevedere apposite modalità per consentire la raggiungibilità delle proprie applicazioni da remoto. A tal fine le applicazioni dell'ente sono raggiungibili da remoto, mediante piattaforme digitali in cloud, ed il dipendente può accedere tranquillamente da casa ai propri principali strumenti di lavoro. Ciò consente all'ente di garantire la sicurezza informatica e la privacy durante la prestazione lavorativa resa in modalità agile anche nell'eventualità di utilizzo di dotazione digitale o tecnologica del dipendente. Inoltre, l'amministrazione, è dotata di sistemi gestionali e sistema di protocollo raggiungibili da remoto per consentire la gestione in ingresso e in uscita di documenti e istanza, per la ricerca della documentazione, etc.

Si rimanda integralmente al Regolamento in materia e relativi allegati per ulteriori approfondimenti.

COMPETENZE PROFESSIONALI

Il Regolamento per lo svolgimento del lavoro agile dettaglia all'art. 2, comma 7 i processi, le attività, le elaborazioni e le progettualità che possono essere effettuati in lavoro agile, distinguendole per le singole categorie giuridiche di lavoratori.

Pertanto, ai fini dell'accesso al lavoro agile, il dipendente richiedente dovrà possedere le competenze professionali che assicurino lo svolgimento di dette attività.

Si rimanda integralmente al Regolamento in materia e relativi allegati per ulteriori approfondimenti.

OBIETTIVI ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE CON SPECIFICO RIFERIMENTO AI SISTEMI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE.

Il Regolamento per lo svolgimento del lavoro agile mira a fornire una precisa disciplina del lavoro agile, nel rispetto della cornice normativa e contrattuale ad oggi esistente. Attraverso il Regolamento si permette ai dipendenti del Comune di Vigarano Mainarda di continuare ad avvalersi di detto istituto, che, durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica da COVID-19 ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'art. 87, comma 1 del D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in L. n. 27/2020, consentendo di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti stessi ed allo stesso tempo, di dare il più possibile continuità ai servizi erogati alla cittadinanza.

In ragione della cessazione dell'emergenza pandemica i recenti provvedimenti normativi contribuiscono al superamento della gestione emergenziale dell'istituto del lavoro agile individuando, quale via per lo sviluppo del lavoro agile nella pubblica amministrazione, quella della contrattazione collettiva e quella della disciplina da prevedersi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Tutto ciò premesso il Regolamento vuole dunque essere uno strumento che consenta ai dipendenti di continuare ad avvalersi del lavoro agile nel rispetto dell'attuale innovativo contesto normativo seppure ancora condizionato dal perdurare dell'emergenza da COVID-19.

Gli obiettivi dell'ente, attraverso il Regolamento, sono dunque quelli di:

- definire una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti;
- favorire la produttività e l'orientamento ai risultati;
- conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative del Comune, consentendo, al tempo stesso, il miglioramento dei servizi pubblici, l'innovazione organizzativa e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata;
- disciplinare il diritto alla disconnessione ed alla formazione specifica;
- disciplinare il diritto alla protezione dei dati personali;
- regolamentare il regime dei permessi, delle assenze e della compatibilità con ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale.

Per quanto attiene alla misurazione della performance dei lavoratori, durante l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, lo schema di accordo individuale, allegato parte integrante del Regolamento, all'art.6 prevede che:

- il potere di controllo sull'attività resa in lavoro agile si esplica, di massima, attraverso la valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti secondo le modalità e le procedure previste dal sistema di valutazione adottato dal Comune;

- durante l'attività svolta in modalità agile il Lavoratore è impegnato al conseguimento degli obiettivi assegnati a inizio anno, mediante il Piano degli Obiettivi (ora PIAO) nonché degli ulteriori obiettivi che potranno essere assegnati in corso d'anno, ad integrazione di quelli iniziali, secondo le procedure e le modalità del sistema di misurazione e valutazione del Comune. Egli è altresì impegnato alla rendicontazione dei risultati conseguiti e delle attività svolte, secondo modalità e criteri definiti dal Responsabile preposto alla sottoscrizione dell'accordo individuale;
- fermo restando quanto sopra indicato al termine di ciascun accesso al lavoro agile il Responsabile acquisirà dal Lavoratore la rendicontazione dell'attività svolta e ne valuterà la prestazione secondo lo schema ulteriormente allegato al Regolamento sotto la lett. C). Detta valutazione sarà utile esclusivamente per consentire al Lavoratore di fruire di futuri accessi al lavoro agile ma consente al Responsabile preposto di monitorare la qualità della prestazione lavorativa resa dal Lavoratore contestualmente al termine del periodo di riferimento.
- il mancato rispetto degli obblighi derivanti dall'accordo individuale sottoscritto dal Lavoratore, dai regolamenti e dalle disposizioni interne di servizio, dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, in conformità alla disciplina contrattuale e legale vigente in materia.

Con la modalità lavorativa agile il Comune di Vigarano Mainarda intende definire una disciplina che garantisca il raggiungimento degli obiettivi di seguito specificati:

- condizioni di lavoro trasparenti;
- favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati;
- concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative del Comune;
- consenta il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa;
- equilibrio fra vita professionale e vita privata.

3.3 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Gli elementi della sottosezione sono:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- Programmazione strategica delle risorse umane
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Formazione del personale

Si procede quindi all'analisi dei singoli elementi attinenti al Comune di Vigarano Mainarda:

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

Alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024: N. 31 DIPENDENTI

Di cui:

- n. 31 a tempo indeterminato
- n. 1 a tempo parziale
- n. 30 a tempo pieno

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Si riporta la descrizione del personale in servizio al 31.12.2024 suddiviso per aree di inquadramento così come istituite dall'art. 12 del Titolo III del CCNL 2019-2021 del Comparto Funzioni Locali a decorrere dal 1 aprile 2023, in luogo alle previgenti categorie A,B,C e D, tenuto altresì conto della definizione dei profili professionali effettuata dal Comune di Vigarano Mainarda in occasione del nuovo ordinamento professionale, avvenuta a seguito dell'approvazione della DGC n. 29 del 03.04.2023:

n. 12 Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (Ex Cat. D) , tra cui n. 5 Elevanti Qualificazioni, così articolate:

- n. 3 con profilo di Assistenti Sociali;
- n. 1 con profilo di Specialista dell'Area della Vigilanza;
- n. 4 con profilo di Specialista Attività Amministrativa;
- n. 2 con profilo di Specialista Attività Contabili;
- n. 2 con profilo di Specialista Attività Tecniche;

n. 14 Area degli Istruttori (ex Cat. C) così articolate:

- n. 4 con profilo di Agente di Polizia Locale;
- n. 10 con profilo di Istruttore Amministrativo contabile;

n. 5 Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B/B3) così articolate:

- n. 2 con profilo di Collaboratore amministrativo
- n. 2 con profilo di Collaboratore tecnico-manutentivo
- n. 1 con profilo di Messo Comunale;

PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Tra il personale dipendente a tempo indeterminato n. 1 dipendenti è in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

Eventuali richieste:

- di trasformazione da **tempo parziale a tempo pieno** saranno valutate in relazione alla normativa vigente e alle disposizioni contrattuali previa verifica della copertura economica dell'intervento da porre in essere;
- di trasformazione da **tempo pieno a tempo parziale** saranno valutate di volta in volta in relazione alle disposizioni normative e contrattuali vigenti, alla motivazione della richiesta ed al fabbisogno del servizio cui risulta assegnato il dipendente richiedente.

A tal proposito si specifica che l'art. 56 CCNL 21/5/2018 disapplica l'art.4 CCNL 14/9/2000: La nuova disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale come definita al CAPO III del CCNL 21/5/2018 (per quanto non disapplicata dal Capo II del Titolo V del CCNL 16/11/2022) dispone che il numero dei rapporti a tempo parziale non possa superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, oggi area di inquadramento.

Ad esito del riscontro ricevuto la situazione attuale è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA- Dipendenti in servizio al 31/12/2024 con esclusione dirigenti e incaricati di EQ	POSTI COPERTI	POSTI RIPROPORZIONATI CON PART TIME	% PART. TIME AUTORIZZABILE ART 53 CCNL 21/5/2018	NUMERO DI TRASFORMAZIONI ANCORA POSSIBILI PER OGNI CATEGORIA
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	12	12	3	2

Area degli Istruttori	14	14	3	3
Area degli Operatori Esperti	5	5	1	1
Dettaglio part time in servizio	Area			ORE LAVORATE
Specialista in attività amministrative	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione			20

RIPARTIZIONE DELLE ORE DI LAVORO STRAORDINARIO

Si riporta il riparto fondo per lavoro straordinario tra i settori dell'ente in base al numero dei dipendenti a tempo determinato e indeterminato assegnati, escluso il personale avente qualifica dirigenziale (compreso il Segretario Comunale), gli incaricati di Elevata Qualificazione/Alta professionalità ed il personale in distacco/comando:

	SETTORI	IMPORTO STRAORDINARIO ANNO 2025
1	SETTORE I – AAGG- Affari generali, segreteria generale, protocollo e archivio, personale, affari legali, contratti, CED e informatica, ufficio per la transizione digitale	750,00
2	SETTORE II - SERVIZI DEMOGRAFICI E SOCIALI - Servizi demografici, cimiteriali, stato civile, statistica, servizi alla persona e sociali, servizi sanitari, messo comunale e notifiche	750,00
3	SETTORE III - FINANZE E BILANCIO - Bilancio e finanze, tributi, economato	600,00

4	SETTORE IV - TECNICO - Urbanistica ed edilizia privata, lavori pubblici, ambiente e tutela del territorio, servizi pubblici locali, servizi esterni, commercio SUAP ed attività produttive, protezione civile	2.322,50
5	SETTORE V - CULTURA - Cultura, biblioteca, politiche giovanili, relazioni internazionali, istruzione e servizi educativi, sport	900,00
6	SETTORE VI - POLIZIA LOCALE (CORPO UNICO ALTO FERRARESE - Dott. Ansaloni S.)	2.522,50
	TOTALE FONDO STRAORDINARIO 2025	7.845,00

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione, si mira ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento di modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2025 – 2027 del Comune di Vigarano Mainarda è stata valutata sulla base dei seguenti fattori:

CAPACITA' ASSUNZIONALE CALCOLATA SUI VIGENTI LIMITI DI SPESA

La programmazione del fabbisogno del personale del Comune di Vigarano Mainarda per il triennio 2025 – 2027 soggiace alle seguenti verifiche e normative:

- verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato/turnover – Art. 33 del D.L. 34/2019, convertito il L. n. 58/2019, d.m. attuativo del 17/03/2020 e Circolare interministeriale, esplicativa del succitato DM in data 13/05/2020, pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020;
- verifica del rispetto del tetto della spesa di personale – Comma 557 dell'art. 1 della L. n. 296/2006 (legge Finanziaria 2007);
- verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile – Comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010;

- verifica dell'assenza di eccedenza di personale - Art. 33 del D.Lgs 165/2001, così come sostituito dall'art.16 della Legge 12.12.2011 n.183;
- verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere, come di seguito indicato.

VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO/TURNOVER

Per il Comune di Vigarano Mainarda, così come per tutti i comuni, la disciplina di riferimento in materia di assunzioni a tempo indeterminato è divenuta ora ufficialmente quella contenuta nell'art. 33, comma 2 D.L. n. 34 del 30/04/2019 - *Decreto Crescita* - convertito con modificazioni in L. 58/2019, tenuto conto della modifica apportata dal comma 853 dell'art. 1 della L. 160/2019.

Essendo stati emanati:

- il DM attuativo del succitato art. 33, comma 2, in data 17/03/2020;
- la Circolare interministeriale, esplicativa del succitato DM in data 13/05/2020, pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020;

L'innovativo impianto normativo in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di salario accessorio si considera completo ed in vigore dal 20/04/2020, come previsto dall'art. 1 comma 2 del DM del 17/03/2020.

La nuova disciplina delle assunzioni, introdotta dai succitati riferimenti normativi, dispone nella sostanza che i Comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

L'articolo 3, comma 2, del decreto prevede:

"Gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli enti dell'onere per il trattamento economico del segretario titolare della sede convenzionata. Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Secondo le delibere di Corte dei Conti Lombardia 73/2021/PAR, Abruzzo 249/2021/PAR, Liguria 1/2022/PAR, la spesa per incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 non rileva ai fini del calcolo dell'art. 33. Comma 2, del D.L. 34/2019, analogamente a quanto accade per il comma 557/562.

Ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 104/2020, sono escluse le spese di personale etero-finanziate, legate ad assunzioni effettuate per specifiche disposizioni di legge.

Sono anche escluse le spese per assunzioni legate alle progettualità del PNRR, etero-finanziate o a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dall'art. 31-bis del D.L. 152/2021

Sono infine esclusi, ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter, del D.L. 36/2022, i costi derivanti dalla corresponsione degli arretrati contrattuali del nuovo CCNL 16/11/2022 (anni 2019/2020/2021), mentre incrementa stabilmente la spesa di personale il maggior costo a regime dei nuovi tabellari.

Considerato che con DCC n. 30 del 16.06.2023 è stato approvato il Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2022 si riporta:

- la nuova rappresentazione della capacità assunzionale del Comune di Vigarano Mainarda ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, del DM attuativo del 17/03/2020 e della Circolare interministeriale del 13/05/2020;
- la nuova collocazione dell'ente con riferimento ai dati consuntivati nell'anno 2022: entrate correnti nette accertate nel triennio 2020 – 2022 e spesa di personale impegnata nell'anno 2022.

Si specifica che i dati della TARI di competenza sono riferiti all'anno 2022, così come comunicati da Clara con nota del 12/05/2023 prot.n. 7367. Il Comune di Vigarano Mainarda, avendo optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva ai sensi dell'art. 1, comma 668 della L. n. 147/2013 può contabilizzare tre le proprie entrate correnti anche le entrate da TARI al netto del FCDE di parte corrente per ogni annualità considerata (si veda nota ANCI del 24/09/2020 al DM 17/03/2020) al fine di determinare il valore soglia.

Determinazione delle percentuali massime di incremento

Come previsto dal DM 17 marzo 2020 gli enti devono seguire esattamente questi passaggi per giungere a capire quali sono gli spazi per assumere a tempo indeterminato nell'anno di riferimento.

1

- Calcolare il rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto FCDE

2

- Determinare, sulla base della fascia demografica le proprie percentuali di riferimento

3

- Individuare gli spazi assunzionali a tempo indeterminato per il singolo anno di riferimento

4

- Provare a capire gli effetti delle azioni negli anni successivi.

A. Spese di personale ultimo rendiconto approvato

SEZIONE 1 - SPESE DI PERSONALE							
Codici bilancio	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
-U1.01.00.00.000	1.261.019,81						
-U1.03.02.12.001;							
-U1.03.02.12.002;							
-U1.03.02.12.003;							
-U1.03.02.12.999.							
TOTALE	1.261.019,81	-	-	-	-	-	-

B. Abitanti

SEZIONE 4 - NUMERO ABITANTI							
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
N. abitanti al 31.12.	7.665						

C. Entrate correnti e FCDE

SEZIONE 2 - ENTRATE CORRENTI E FCDE							
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Titolo 1	3.535.689,79	3.436.319,78	3.479.079,46				
Titolo 2	1.931.093,55	1.822.819,32	2.124.027,89				
Titolo 3	1.905.074,38	2.211.998,93	1.638.553,04				
TOTALE ENTRATE	7.371.857,72	7.471.138,03	7.241.660,39	-	-	-	-
FCDE (asestato) 2023	166.000,00	166.000,00	166.000,00				
FCDE (asestato) 2024		-	-				
FCDE (asestato) 2025			-	-			
FCDE (asestato) 2026				-	-		
FCDE (asestato) 2027					-	-	

CALCOLO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti è stato calcolato sulla base dei criteri contenuti nella Circolare esplicativa.

“Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

Per “Entrate correnti” si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

Deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Nel caso dei Comuni che hanno optato per l’applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l’articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l’entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia”.

Questa quindi, la di sostenibilità finanziaria:

SEZIONE 3 - RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI							
PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE		PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2026
Numeratore SPESA DI PERSONALE ULTIMO		1.261.019,81					
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCEI)		7.195.552,05					
Percentuale		17,52%					

B. I valori soglia previsti dal DM per il vostro ente.

Il DM 17/03/2020 ha previsto queste due tabelle contenenti i valori soglia a cui ogni ente deve riferirsi.

FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

Per il vostro ente, quindi, le due percentuali di riferimento sono le seguenti:

- Valore soglia più basso: 26,90%
- Valore soglia più alto: 30,90%

Sulla base dei dati sopra riportati l'ente:

NEL 2025 SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA SOGLIA PIU' BASSA

Si riporta, nello schema seguente, il riassunto delle regole assunzionali a seconda della fascia di riferimento.

Non c'è divieto di assunzione.

Obiettivo: entro il 2025 raggiungere il valore soglia

Spese di personale: media 2011/2013 o anno 2008

Assunzioni: turn-over al 100% (l'ente può decidere di ridurlo per raggiungere il valore soglia)

Sanzione: dal 2025 il 30% di turn-over se non raggiunto valore soglia

XX%

TABELLA 3

Non c'è divieto di assunzione

Obiettivo: non superare il rapporto spese di personale su entrate correnti al netto del FCDE dell'ultimo rendiconto approvato

Spese di personale: media 2011/2013 o anno 2008

Assunzioni: turn-over

Sanzione: nessuna

XX%

TABELLA 1

Non c'è divieto di assunzione

Obiettivo: nessuno nello specifico

Spese di personale: media 2011/2013, superabile con nuove assunzioni concesse dal DM

Assunzioni: valore più basso tra quelle che permettono di arrivare al valore soglia e quello risultante dalla tabella 2. Valutazione su utilizzo dei resti cinque anni 2015/2019

Sanzione: nessuna

Per l'Ente queste le regole:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

Infatti, il DM 17 marzo 2020, con l'articolo 5 comma 1, ha previsto, per i comuni virtuosi, il contenimento dell'espansione della spesa di personale rispetto a quella registrata nel rendiconto della gestione 2018 (secondo la previgente Tabella 2) solo fino al 2024.

Pertanto, dall'anno 2025, i comuni con un buon rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti dovranno fare riferimento unicamente alla soglia principale, ovvero quella determinata dalle percentuali di Tabella 1. Il che, per gli enti in precedenza soggetti all'azione dell'articolo 5, genererà un aumento potenziale della spesa di personale che può essere anche assai rilevante. Sempre a partire dal 2025, peraltro e coerentemente, cesserà la possibilità per i comuni di utilizzare, in alternativa agli spazi di Tabella 2 e solo se più favorevoli, gli eventuali resti dei 5 anni antecedenti al 2020 della capacità assunzionale maturata nel previgente regime del turnover.

Si rammenta che le maggiori assunzioni a tempo indeterminato, effettuate a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m., NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006, ponendosi come importi in deroga, in quell'ambito, analogamente al costo per i rinnovi contrattuali o alle assunzioni in quota d'obbligo ex legge 68/1999.

Capacità assunzionale per il vostro ente.

Calcoli della vostra capacità assunzionale a tempo indeterminato per l'anno 2025.

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1						
N.B. IN ATTUAZIONE DEL D.M. 17/03/2020 (ATTUALMENTE) - DAL 2025 NON SI APPLICA TABELLA 2						
FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2026
Numeratore	1.261.019,81	-	-	-	-	-
Denominatore	7.195.552,05	-	-	-	-	-
Percentuale Tabella 1	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%
Valore massimo teorico	674.583,69	-	-	-	-	-
TOTALE TABELLA 1	1.935.603,50	-	-	-	-	-
FASE 2 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO						
	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2026
Spese di personale ultimo rendiconto	1.261.019,81	-	-	-	-	-
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	674.583,69	-	-	-	-	-
VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE	1.935.603,50	-	-	-	-	-

Conclusioni.

Alla luce delle elaborazioni di cui sopra, per l'anno 2025 l'Ente ha uno spazio aggiuntivo rispetto alle spese dell'ultimo rendiconto per assumere a tempo indeterminato pari ad Euro 674.583,69.

Per individuarlo si è proceduto ad assommare il budget assunzionale garantito dall'applicazione della percentuale di Tabella 1, di cui all'art. 5, comma 1, del d.m. attuativo, con la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato.

La norma afferma chiaramente che gli enti virtuosi possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

Spesa di personale dell'ultimo rendiconto

+

Maggiore spesa consentita dal valore soglia di Tabella 1)

Nel nostro caso, tale importo nel caso specifico corrisponde ad una spesa massima complessiva ammissibile di Euro 1.935.603,50 per l'anno 2025, calcolata nel seguente modo:

Spesa personale ultimo rendiconto: Euro 1.261.019,81;

Importo per assunzioni a tempo indeterminato "in più" concesso dal DM: Euro 674.583,69;

Totale obiettivo spesa per l'anno di competenza: Euro 1.935.603,50.

Non vi è alcun dubbio, quindi, che l'ente possa assumere personale in più negli spazi "nuovi" creati dal DM, ma vi è anche una ulteriore implicazione di questa impostazione, incentrata sulla nozione di spesa: eventuali cessazioni di personale in corso d'anno, poiché generano un risparmio nella spesa di personale e in particolare uno spazio rispetto all'obiettivo (dato, come visto, dalla spesa dell'ultimo rendiconto incrementata secondo il calcolo degli spazi assunzionali) possono essere sostituite purché non si superi la spesa "limite". Tutto ciò a prescindere dalla modalità di cessazione e assunzione (mobilità, concorso, pensionamento, dimissioni etc.). Non si tratta in quel caso, infatti, di NUOVE assunzioni a tempo indeterminato (ovvero di un incremento della dotazione organica) che potrebbero essere effettuate solo negli spazi assunzionali ulteriori dati dal DM, ma di semplice sostituzione di altra unità cessata, in invarianza della spesa.

Di fatto si dovrà procedere in questo modo:

Valutare sull'anno oggetto della programmazione la spesa di personale stanziata a bilancio, calcolata sempre in base ai codici BDAP;

La spesa complessiva di cui sopra deve stare al di sotto del nostro obiettivo non superabile, ovvero Euro 1.935.603,50;;

La differenza tra la nostra spesa prevista e quella dell'obiettivo è la somma che potremo effettivamente destinare a nuove assunzioni;

Esempio: se il nostro Bilancio finanziario 2025/27, annualità 2025, ha una spesa di Euro 1.200.000,00 avremo uno spazio per il 2025 di Euro 735.603,50, di cui Euro 674.583,69 utilizzabili solo per assunzioni a tempo indeterminato;

Infatti, assumendo fino a quel valore non supereremmo il valore soglia previsto dalla Tabella 1 del Decreto.

Rispetto alla quantificazione del "controvalore economico" delle assunzioni da effettuare utilizzando lo spazio assunzionale di cui sopra, si ritiene corretto procedere a calcolare un costo per dipendente che tenga conto di:

Trattamento tabellare di accesso

Oneri previdenziali e assistenziali sulle voci precedenti.

Non va aggiunta l'Irap, per omogeneità dei dati utilizzati, in quanto gli spazi assunzionali disponibili sono stati calcolati escludendo tale imposta, come previsto dall'art. 2 comma 1 del d.m. 17/03/2020.

In questo caso si tratta di "utilizzare" uno spazio finanziario che sostanzialmente equivale alla capacità assunzionale dell'ente, l'importo di cui sopra va calcolato in ragione di intero anno, a prescindere dalla decorrenza effettiva dell'assunzione.

La norma richiede, in effetti, di garantire la sostenibilità finanziaria anche negli anni successivi, quando quella spesa entra a regime.

Il Comune procede quindi ad effettuare le assunzioni a valere sullo spazio assunzionale concesso dal d.m. 17 marzo 2020.

La spesa (in questo caso effettiva, ovvero in base alla decorrenza dell'assunzione) derivante dalle assunzioni stesse, a norma dell'articolo 7, comma 1, del decreto stesso, non sarà rilevante ai fini del rispetto del vincolo alla spesa di personale in valore assoluto ex art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 (media del triennio 2011/2013), che invece rimane calcolata secondo le regole note (pertanto, ad esempio, computandovi anche l'Irap).

In sostanza non è rilevante, se la utilizzeremo, la quota di Euro 674.583,69..

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Nonostante l'introduzione del nuovo regime assunzionale a tempo indeterminato, di cui si è già parlato nel presente Piano, resta tutt'oggi in vigore il riferimento relativo ai limiti in materia di spesa complessiva per il personale: "spesa potenziale massima" che per il Comune di Vigarano Mainarda è rappresentato dai seguenti riferimenti normativi:

- **art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007)**: riportante i principi fondamentali della normativa a cui fare riferimento relativamente al contenimento della spesa in materia di personale, tra cui ad oggi in vigore:
 - assicurare la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
 - a. razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - b. contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;
- **D.L. 90/2014 che ha introdotto il co. 557-quater dell'art. 1 della L.296/2006**: a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (2011 – 2013).

Il Comune di Vigarano Mainarda rientrava nell'elenco dei comuni colpiti dagli eventi sismici che hanno interessato l'Emilia Romagna nel maggio 2012. Per effetto dell'Ordinanza n. 8 del 17/03/2021 del Commissario Delegato alla Ricostruzione della Regione Emilia Romagna il Comune di Vigarano Mainarda è uscito, nel corso dell'anno 2021, dal perimetro dei territori interessati dal sisma 2012 e quindi non beneficia più di quanto riconosciuto agli stessi per il periodo in cui è riconosciuto lo stato dell'emergenza e cioè che in relazione all'art 11 comma 4-ter del DL 90/2014, *“i vincoli alla spesa di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011.”*

Nel caso del Comune di Vigarano Mainarda, pertanto, dovrà essere garantito il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. n. 90/2014 (triennio: 2011 – 2013).

La programmazione triennale complessiva di personale già in servizio e che si prevede di assumere, assicura il pieno rispetto della normativa vigente in materia di spesa potenziale massima di personale come di seguito rappresentato:

Dimostrazione del rispetto dei limiti di spesa di personale o spesa potenziale massima, nel triennio 2025 – 2027, previsti dal comma 557, dell'art. 1 L. 296/2006 e sm.i., tenuto conto dell'art. 11, comma 4-ter del DL n. 90/2014, convertito con modificazioni in L. n. 114/2014:

DIMOSTRAZIONE RISPETTO VINCOLI DI SPESA DEL PERSONALE AI SENSI DELLA LEGGE N. 114/2014 - in applicazione dei criteri di imputazione della spesa di personale secondo i principi della nuova contabilità riportati nell'Allegato 4/2 al D.lgs. n. 118/2011 e s.m.i.

TIPOLOGIA DI SPESA	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
SPESE EX INTERVENTI 1-3-7	1.744.835,00	1.704.635,00	1.631.905,26			
SPESA MACROAGGREGATO 101				1.376.800,13	1.376.800,13	1.376.800,13
SPESA MACROAGGREGATO 102				87.878,87	87.878,87	87.878,87
ALTRE SPESE E DEDUZIONI						
SPESE SOSTENUTE PER PERSONALE DI ALTRI ENTI IN CONVENZIONE non ricompresa nei macro agg. 101 e 102- Spesa per gestione GAFSA di Cento						
SPESE DI PERSONALE LAVORO INTERINALE				11.550,00		
SPESE PER LA FORMAZIONE				5.000,00	5.000,00	5.000,00
RIMBORSI PERSONALE COMANDATO VERSO ALTRI ENTI				-42.262,89	-42.262,89	-42.262,89
DIRITTI DI ROGITO				-2.000,00	-2.000,00	-2.000,00
SPESA PER PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE				-61586,52	-61586,52	-61586,52
SPESE PER LA FORMAZIONE E RIMBORSI PER LE MISSIONI				-5.500,00	-5.500,00	-5.500,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE	1.744.835,00	1.704.635,00	1.631.905,26	1.369.440,10	1.357.890,10	1.357.890,10
MEDIA TRIENNIO 2011 - 2013		1.693.791,75				
DIFF. PREVISIONE - MEDIA TRIENNIO 2011 - 2013				--324.351,65	-335.901,65	-335.901,65

Sempre per gli enti sotto soglia, l'art. 7, comma 1, del D.M. 17/03/2020 prevede espressamente che la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della L. n. 296/2006. Pertanto nell'ipotesi

in cui il Comune intendesse aumentare la spesa di personale fino alla concorrenza del valore soglia detta quota di spesa sarebbe da “escludere” dal calcolo del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale.

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO DELLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

In merito si segnala che l'attuale normativa vigente in materia prevede che:

- Art. 11, comma 4-bis D.L. 90/2014: *“le limitazioni previste dall’art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. non si applicano agli enti in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1 L. 296/2006 e s.m.i. nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”*. In materia di **lavoro flessibile**, dunque, i Comuni sottoposti al Patto di stabilità interno (oggi pareggio di bilancio) e quelli di minore dimensione **non sono più soggetti all’obbligo di rispettare il 50% della corrispondente spesa sostenuta nel 2009**, se rispettosi degli obblighi normativi di contenimenti della spesa del personale previsti ai commi 557 e 562 della L. n. 296/2006 pertanto agli enti beneficiari di tali disposizioni viene consentito **il limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile;**
- L’art. 16, comma 1-quarter del D.L. n. 113 del 24/06/2016, recante *“Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio”* che ha disposto che, in ogni caso, dai limiti previsti dall’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 (disponente in via generale il limite del 50% della spesa sostenuta nell’anno 2009 per contratti a tempo determinato) **sono escluse le spese sostenute** per le assunzioni a tempo determinato **ai sensi dell’art. 110, comma 1 del Tuel;**
- l’art. 21, comma 2 bis del D.L. 50/2017, convertito in Legge con modificazioni della L. n. 96 del 21/06/2017, avente ad oggetto *“Disposizioni in favore delle fusioni di comuni”*, prevede che all’art. 1, comma 450 della L. 190/2014 recante disposizioni in favore delle unioni e fusioni di comuni sia apportata la modifica alla lettera a) del medesimo comma dando la possibilità pertanto ai comuni istituiti a seguito di fusioni, di **non vedersi applicati, nei primi 5 anni dalla fusione, i vincoli stabiliti dalla normativa vigente per le assunzioni mediante contratti a tempo determinato**, fermo restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio;
- che il Comune di Vigarano Mainarda, come già detto rientrava nell’elenco dei comuni colpiti dagli eventi sismici che hanno interessato l’Emilia Romagna nel maggio 2012. Per effetto dell’Ordinanza n. 8 del 17/03/2021 del Commissario Delegato alla Ricostruzione Della Regione Emilia Romagna il Comune di Vigarano Mainarda è uscito, nel corso dell’anno 2021, dal perimetro dei territori interessati dal sisma 2012 e quindi non beneficia più di quanto riconosciuto agli stessi per il periodo in cui è riconosciuto lo stato dell’emergenza (prorogato ad oggi al 31/12/2022, come sancito comma 459 dell’art. 1 della L. 234/2021). L’art 11 comma 4-ter del DL 90/2014 infatti stabilisce che *“i vincoli alla spesa di personale di cui al comma 557 dell’art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, a decorrere dall’anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell’anno 2011. Nei confronti dei predetti comuni colpiti dal sisma, i vincoli assunzionali di cui al comma 28 dell’art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come da ultimo modificato dal presente articolo, non si applicano a decorrere dall’anno 2013 e per tutto il predetto periodo dello stato di emergenza”*;

- il limite di assunzione di dipendenti pubblici a tempo determinato non può superare il tetto annuale del 20% del presente personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione (art. 60, comma 3 CCNL 2019 – 2021). Si dà atto che per il Comune di Vigarano Mainarda tale **limite corrisponde a n. 6** (calcolato su n. 31 dipendenti assunti a tempo indeterminato e presenti in servizio alla data del 31/12/2024). La presente programmazione del personale risulta rispettoso di tale limite (art. 60 del CCNL triennio 2019– 2021 sottoscritto il 16/11/2022).
- dal tetto annuale delle assunzioni a tempo determinato sopra indicato, ai sensi del comma 4 dell'art. 60 lett. f) del CCNL 2019 – 2021 Comparto Funzioni Locali, è esente il personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- rientrano nel tetto della spesa di personale per lavoro flessibile anche gli eventuali oneri per tirocini formativi per disoccupati attivati dall'ente. Per i quali dovranno altresì essere rispettati i limiti e le ulteriori disposizioni previste dalla L.R. n.17/2005 e s.m.i.

Per quanto riguarda il triennio 2025– 2027 il Comune di Vigarano Mainarda prevede il ricorso ad assunzioni a tempo determinato solo per l'annualità in corso, mentre non si prevedono assunzioni a tempo determinato per le annualità 2025-2026. Si riporta di seguito il dato relativo al limite da rispettare da parte dell'ente a normativa vigente.

LIMITE DI SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

Spesa per lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009: € **76.706,20**

Limite art. 9, co. 28 DL 78/2010 (50% della spesa sostenuta nel 2009): € **38.353,10**

Al Comune di Vigarano Mainarda non si applica il limite previsto dall'art. 9 co 28 del DL 78/2010 in quanto rispetta gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006

Spesa per personale a tempo determinato prevista nel presente Piano:

- **ANNO 2025: mesi 2 da giugno a luglio euro 7.700**
- **ANNO 2026: Non prevista**
- **ANNO 2027: Non prevista**

Per l'annualità 2025 il limite della spesa per lavoro flessibile sostenuta nel 2009 ai sensi dell'art. 9 co. 28 del DL 78/2010 è rispettata.

VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDEZZA DI PERSONALE

L'art.33 del D.Lgs 165/2001, così come sostituito dall'art.16 della Legge 12.12.2011 n.183 (legge di stabilità 2012), testualmente così recita: *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art.6, comma 1, terzo e quarto comma, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. Le Amministrazioni Pubbliche*

che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;

L'art 6 del D.Lgs 165/2001 dispone che le Pubbliche amministrazioni provvedano periodicamente alla determinazione delle dotazioni organiche, all'organizzazione e alla disciplina degli uffici ove ciò risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni ed in ogni caso quando esigenze organizzative suggeriscano il riassetto dell'organigramma,

Dato atto che :

- la condizione di soprannumero si rileva alla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato in numero superiore rispetto ai posti previsti per ciascun profilo professionale nella dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva in relazione alla situazione finanziaria, cioè dall'impossibilità dell'Ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale, oppure ad esigenze funzionali, in relazione alle attività svolte, ai procedimenti, al loro numero e alla complessità;
- Con DGC n. 67 del 05.11.2024 è stata approvata una ridefinizione della struttura organizzativa dell'Ente, dettata dalla necessità di rivedere l'assetto organizzativo, in base agli indirizzi strategici ed operativi del DUP, al fine di consentire una maggior flessibilità e razionalizzazione dei processi, rapidità negli interventi, miglior utilizzo delle professionalità esistenti, il rispetto delle Convenzioni sottoscritte dall'Ente e l'adeguamento alle modifiche normative recentemente intervenute;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 65 del 23/12/2024 modificato con D.C.C. n. 2 del 31/01/2025 è stato approvato il DUP valevole per il triennio 2025/2027;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 74 del 23/12/2024 è stato approvato il bilancio di previsione valevole per il triennio 2025/2027 relativi allegati, in cui è dettagliata la programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- con delibera di Giunta Comunale n. 1 in data 07.01.2025, esecutiva, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027 e disposta l'assegnazione delle risorse ai responsabili di area;
- Con DGC n. 14 del 17/02/2025 è stata approvata la delibera avente per oggetto: “ RICOGNIZIONE PER L'ANNO 2024 DELLA PRESENZA DI CONDIZIONI DI SOPRANNUMERO E DI ECCELENZE DI PERSONALE, AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. N. 165/2001”.ed allegate le dichiarazioni con cui i Responsabili di Settore ed il Comandante del corpo unico di Polizia Municipale, hanno provveduto alla ricognizione del personale loro assegnato e alla verifica di personale in eccedenza o in condizione di soprannumero, tenuto conto della complessità dei procedimenti attribuiti ai singoli servizi, nonché dei relativi carichi di lavoro. Tali dichiarazioni vengono allegare anche al presente Piano, facendone parte integrante e sostanziale.

Si prende atto che il Comune di Vigarano Mainarda, attraverso l'adozione della citata DGC n. 14/2025, nonché l'inserimento nel presente Piano ha adempiuto al disposto normativo previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e che dall'esito della ricognizione annuale effettuata dai Responsabili di Settore, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'ente, non risultano eccedenze di personale né si rilevano situazioni di soprannumero;

Per quanto riguarda la ricognizione annuale della dotazione organica del Comune di Vigarano Mainarda si rimanda a quanto indicato al paragrafo “Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente” del presente Piano.

Si dà infine atto che il presente Piano sarà inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di dare comunicazione al predetto Dipartimento dell’assenza di eccedenza di personale alle dipendenze del Comune di Vigarano Mainarda e dell’avvenuto adempimento previsto dall’art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITA’ DI ASSUMERE

Si procede ora a dare conto della situazione del Comune di Vigarano Mainarda riguardo alle ulteriori norme da rispettare ai fini delle assunzioni di personale:

1. Il Comune di Vigarano Mainarda, al fine di procedere alle assunzioni di personale, sarà tenuto ad approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2025 – 2027 ed inviarlo al Portale Piao del Dipartimento della Funzione Pubblica di cui all’indirizzo <http://piao.dfp.gov.it>.
2. Il presente Piao è comprensivo dei seguenti ulteriori atti necessari per procedere alle assunzioni di personale:
 - piano delle azioni positive per il triennio 2025 – 2027, come riportato alla sezione 2.3. – Sottosezione di Programmazione;
 - piano dettagliato degli obiettivi, come riportato alla sezione 2.2. – Performance;
 - ricognizione di eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come sostituito dall’art. 16, comma 1 della L. n. 183 del 12/11/2011, come riportato alla presente sezione, dal cui esito non risultano situazioni di eccedenze di personale;
 - piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui alla presente sezione, che sarà trasmesso alla RGS per il tramite del portale SICO, non essendo stato formalmente abrogato l’adempimento dagli organi preposti;
3. Il Comune di Vigarano Mainarda rispetta il rapporto medio n. dipendenti/popolazione 1/169 (pari a 0,00591), come da ultimo definito con DM dell’Interno del 18/11/2020 e precisamente evidenzia: **0,00404** (pari a dipendenti in servizio al 31/12/2023: n. **31/7665** abitanti al 31/12/2024);
4. L’ente ha approvato il rendiconto della gestione per l’esercizio 2023 ai sensi dell’art. 227 del D.Lgs 267/2000 (ultimo disponibile), in data 16/06/2023 con DCC n. 30, da cui risulta che:
 - non versa in situazioni strutturalmente deficitarie, di cui all’artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
 - non è in situazioni di dissesto finanziario;
 - ha rispettato l’equilibrio economico-finanziario di bilancio richiesto dalla normativa vigente;
 - ha rispettato il limite del tetto di spesa del personale in termini assoluti, di cui all’art. 1 comma 557 della L. n. 296/2006, come risulta dal dato relativo al rendiconto dell’anno 2023.

- Il Bilancio per l'esercizio 2025 ed il Bilancio Pluriennale 2025/2027 sono predisposti in modo da rispettare i vincoli e gli obiettivi in materia di contenimento della spesa di personale, così come gli atti di programmazione per il triennio 2025/2027;
 - ha conseguito tempi medi di pagamento non superiori a quelli stabiliti nell'art. 41 del D.L. n. 66/2014, così come modificato dalla L. n. 89/2014.
5. Il Comune di Vigarano Mainarda ha approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027 con DCC n. 74 del 23/12/2024 e con DCC 65 del 23/12/2024 modificata con D.C.C. n. 2 del 31/01/2025 ha approvato il DUP;
 6. L'ente ha attivato la Piattaforma Telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
 7. Il Comune di Vigarano Mainarda è in regola con la trasmissione dei dati dei bilanci di previsione degli anni precedenti nonché dell'anno 2025 alla Bdap. E' in regola altresì con la trasmissione alla BDAP dei dati dei rendiconti e dei bilanci consolidati fino all'anno 2023;
 8. L'ente attualmente risulta in regola con la quota dei lavoratori disabili ai sensi degli artt. 1 e 3 della L. n. 68/1999 :
 - Quote d'obbligo di pertinenza dell'ente in rapporto al personale dipendente in servizio: n. 1 unità – effettivamente ricoperte: n. 2 unità;
 9. L'ente ha inviato il Conto Annuale 2023 (ultimo disponibile) entro i termini previsti dalle norme vigenti.

I sopra indicati adempimenti, necessari per poter dar corso alle assunzioni di seguito indicate, saranno opportunamente aggiornati in occasione delle approvazioni dei documenti o fatti gestionali contemplati. In ogni caso si procederà alla verifica del perdurare delle condizioni, richieste dalle normative vigenti in materia assunzionale, nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Durante il triennio 2025 – 2027 si prevedono le seguenti cessazioni di personale dipendente a tempo indeterminato:

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Tot. Cessazioni previste nel triennio
N. Dipendenti che cessano	1 Specialista attività amministrative Area Funzionari ed EQ	n. 2 Istruttore Amministrativo Contabile Istruttori	n. 1 Collaboratore Amm.vo Area Operatori Esperti	4

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI

La programmazione del personale 2025-2027 è stata inserita nel DUP 2025-2027 approvato dal consiglio comunale con DCC 65 del 23/12/2024 modificata con D.C.C. n. 2 del 31/01/2025

Si riporta di seguito la stima dei fabbisogni di personale del Comune di Vigarano Mainarda, durante per il triennio 2025 – 2027, con indicate le relative modalità di copertura dei posti:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025							
NR	PROFILO	N.POST I	AREA CCNL comparto Funzioni Locali	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO	SETT./SERV. / UFF. DI DESTINAZIONE	ORARIO DI LAVORO	NOTE
1	SPECIALISTA IN ATTIVITÀ CONTABILE E AMMINISTRATIVE	1	Area Funzionari ed EQ	Da Novembre 2025	Settore IV Tecnico	Tempo Pieno	Preventivo esperimento procedura mobilità In caso di esito negativo procedura art. 34-bis del D.lgs 165/2001. I n caso di esito negativo, la copertura del posto di che trattasi avverrà mediante scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura anche con convenzionamento con eventuali Enti esterni.
2	SPECIALISTA IN ATTIVITÀ CONTABILE ED AMMINISTRATIVE	1	Area Funzionari ed EQ	Secondo semestre 2025		Tempo pieno	Progressione verticale art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001
3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	Area Istruttori	Entro il 2025	Settore I	Tempo Pieno	Preventivo esperimento procedura mobilità In caso di esito negativo procedura art. 34-bis del D.lgs 165/2001. I n caso di esito negativo, la copertura del posto di che trattasi avverrà mediante scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura anche con convenzionamento con eventuali Enti esterni.

1. Si prevede la copertura a tempo pieno di **n. 1 Specialista in attività amministrative e contabili, Area dei Funzionari ed EQ** da adibire al **Settore IV Tecnico** per sopperire ad analogo posto che si renderà vacante nel corso dell'anno per pensionamento di dipendente. A partire dal 1° gennaio 2025, con la scadenza della deroga prevista dalla legge 56/2019, le amministrazioni locali sono nuovamente tenute a espletare una procedura di mobilità prima di procedere con altre modalità di assunzione. Questo implica che, prima di indire nuovi concorsi o scorrere graduatorie di altri enti, è necessario verificare la disponibilità di personale attraverso la

mobilità volontaria. In seguito verrà espletata la procedura di mobilità prevista dall'art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo l'ente potrà procedere alla copertura del posto di che trattasi a tempo pieno mediante scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale svolta dal Comune di Bondeno, capo fila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno;

2. L'ente, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ha rilevato l'esigenza di potenziare la propria struttura organizzativa mediante la valorizzazione delle competenze interne. Pertanto, si prevede:

- Istituzione di un nuovo posto di categoria EQ (Elevate Qualificazioni), destinato a funzioni di maggiore complessità e responsabilità, l'ufficio di destinazione verrà individuato a seguito di esito di selezione.
- Attivazione di una progressione verticale interna, in conformità con l'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001.
- Soppressione contestuale del posto attualmente occupato ex categoria C – Istruttore amministrativo, che sarà liberato al momento del passaggio di categoria del vincitore della selezione interna.

3. Si prevede la copertura a tempo pieno di **n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile, Area Istruttori** da adibire al **Settore I** per sopperire ad analogo posto che si renderà vacante nel corso dell'anno per mobilità in uscita. A partire dal 1° gennaio 2025, con la scadenza della deroga prevista dalla legge 56/2019, le amministrazioni locali sono nuovamente tenute a espletare una procedura di mobilità prima di procedere con altre modalità di assunzione. Questo implica che, prima di indire nuovi concorsi o scorrere graduatorie di altri enti, è necessario verificare la disponibilità di personale attraverso la mobilità volontaria. In seguito verrà espletata la procedura di mobilità prevista dall'art. 34-bis del D.lgs. 165/2001. In caso di esito negativo l'ente potrà procedere alla copertura del posto di che trattasi a tempo pieno mediante scorrimento di graduatoria utile ad esito di procedura concorsuale svolta dal Comune di Bondeno, capo fila nella gestione associata del servizio personale o da altri enti, previo convenzionamento anche per il tramite del Comune di Bondeno;

UTILIZZO TEMPORANEO DI LAVORATORI PRESSO L'ENTE PROVENIENTI DA ALTRI ENTI O CONCESSIONE DI UTILIZZO TEMPORANEO DI PROPRI LAVORATORI PRESSO ALTRI ENTI: anno 2025– 2026 - 2027

UTILIZZO TEMPORANEO DI LAVORATORI PRESSO L'ENTE PROVENIENTI DA ALTRI ENTI O CONCESSIONE DI UTILIZZO TEMPORANEO DI PROPRI LAVORATORI PRESSO ALTRI ENTI ANNI 2025-2027							
NR	PROFILO	N.POSTI	Area CCNL comparto Funzioni Locali	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO	SETT./SERV./ UFF. DI DESTINAZIONE	ORARIO DI LAVORO	NOTE
1	COLLABORATORE TECNICO MANUTENTIVO	1	AREA OPERATORI ESPERTI	Per tutto il triennio 2025-2027 Comando in uscita	Settore IV Tecnico/ Servizio: LAVORI PUBBLICI	Comando al 100% del tempo lavoro: 36 ore settimanali	Comando al 100% in uscita in essere del dipendente avente profilo professionale di Collaboratore tecnico manutentivo, Area degli Operatori Esperti, adibito al Settore IV: Tecnico, Servizio Servizi Pubblici e Servizi esterni , presso la società CPL s.c.a.r.l. in forza al contratto d'appalto rep.5225 per il servizio integrato di gestione e manutenzione egli impianti tecnologici di proprietà o in utilizzo all'amm.ne com.le e del servizio di gestione e manutenzione impianti pubblica illuminazione e semaforici, avente durata fino al 31.12.2026
2	ASSISTENTE SOCIALE	1	AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	Per l'anno 2025	Settore II- SOCIALI Servizio: SERVIZI ALLA PERSONA SOCIALI	Convenzione per 6 ore settimanali del tempo lavoro conAUSL	Il dipendente presta 6 ore della propria attività lavorativa presso COT rimborsato con fondi FNA sulla base di Convenzione con il Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia Romagna USL di Ferrara - UO Direzione Attività Socio Sanitarie.

1. Si dà atto dell'istituto del comando al 100% in uscita in essere del dipendente avente profilo professionale di Collaboratore tecnico manutentivo, Area degli Operatori esperti, adibito al **Settore: Tecnico, Servizio Servizi Pubblici e Servizi esterni**, presso la società CPL s.c.a.r.l. in forza al contratto d'appalto rep. 5225 per il servizio integrato di gestione e manutenzione egli impianti tecnologici di proprietà o in utilizzo all'amm.ne com.le e del servizio di gestione e manutenzione impianti pubblica illuminazione e semaforici, avente durata fino al 31.12.2026. Comando previsto pertanto per tutto il triennio 2025 – 2027.

2. Si dà atto che il dipendente con profilo professionale di Assistente Sociale, Area dei Funzionari ed EQ, per l'anno 2025 presterà 6 ore settimanali presso COT ed è rimborsato con fondi FNA sulla base di Convenzione con il Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia Romagna USL DI Ferrara - UO Direzione Attività Socio Sanitarie. Il rimborso del costo del dipendente è previsto per tutta la durata del convenzionamento.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2025

1 Istruttore Amministrativo contabile presso Settore I da maggio a luglio a tempo pieno

DOTAZIONE DI PERSONALE 2025-2027 A TEMPO INDETERMINATO AGGIORNATO, A REGIME COMPRENSIVO DEI POSTI VACANTI SECONDO LE SCADENZE INDICATE NEL PRESENTE ATTO, RISPONDENTE AI FABBISOGNI DELL'ENTE:

STRUTTURA DELL'ENTE:

SETTORE I AFFARI GENERALI - ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE – PROTOCOLLO -SEGRETERIA GENERALE – SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERIALI – STATO CIVILE – ELETTORALE – AFFARI LEGALI - MESSO COMUNALE -CED ED INFORMATICA -TRANSIZIONE DIGITALE		
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	DIPENDENTE
<i>Responsabile di Settore</i>	<i>Capo Settore EQ– Specialista in attività amministrative</i>	<i>Barbi Monica</i>
<i>Servizio AA.GG. - Organizzazione risorse Umane - Protocollo</i>	Istruttore Amministrativo	Tilomelli Umberta
<i>Servizio AA.GG. - Organizzazione risorse Umane - Protocollo</i>	Istruttore Amministrativo	Faraoni Ilaria
<i>SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERIALI</i>	Istruttore Amministrativo	Ganzaroli Lorena
<i>SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERIALI</i>	Istruttore Amministrativo	Goberti Francesca/assegnata temporaneamente Settore V Posto vacante entro l'anno 2025
<i>SERVIZI DEMOGRAFICI E CIMITERIALI</i>	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori/assunzione interinale tempo determinato da maggio a luglio
<i>NOTIFICAZIONI</i>	Messo Comunale	Sitta Rosa Maria
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		6 Per tutto il triennio 2025 – 2027 oltre ad 1 dipendente interinale per mesi 4 per l'anno 2025

SERVIZI ALLA PERSONA SOCIALI E SANITARI		
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	DIPENDENTE
<i>Responsabile di Settore/Servizi</i>	<i>Capo Settore EQ– Specialista in attività amministrative</i>	<i>Machkour Sara</i>
<i>Servizi sociali e alla persona</i>	Istruttore Amministrativo	Mazzolani Anna Maria
	Assistente Sociale	Borza Sofia
	Assistente Sociale	Pecorari Marco
<i>Servizi Sociali e alla Persona</i>	Autista	Ravani Federico
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		5 Per tutto il triennio 2025 – 2027

SETTORE CULTURA - PUBBLICA ISTRUZIONE - POLITICHE GIOVANILI - RELAZIONI INTERNAZIONALI - SPORT		
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	AREA
<i>Responsabile di Settore/Servizi</i>	<i>Capo Settore EQ– Specialista in attività amministrative</i>	<i>Mastrangelo Silvia</i>
<i>Servizio Istruzione - Cultura</i>	Istruttore Amministrativo	Bergamini Genny
	Collaboratore Amministrativo	Bassi Alessandra

<i>Sport - Cultura</i>	Istruttore Amministrativo	Tugnoli Stefania
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		4 Per tutto il triennio 2025 – 2027

SETTORE FINANZE E BILANCIO		
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	DIPENDENTE
<i>Responsabile di Settore/Servizi</i>	<i>Capo Settore EQ – Specialista in attività contabili</i>	<i>Mecca Paolo Maria</i>
Gestione Economico Finanziaria	Specialista in attività contabili	Vacante Nuova assunzione 2025
<i>Gestione Economico Finanziaria</i>	Specialista in attività contabili	Barbieri Maria
<i>Tributi</i>	Istruttore Amministrativo	Croce Cristina
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		4 Per tutto il triennio 2025 – 2027

SETTORE TECNICO		
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	DIPENDENTE
<i>Responsabile di Settore</i>	<i>Capo Settore EQ - Specialista in attività tecniche</i>	<i>Grossi Gessica</i>
	Specialista in attività tecniche	<i>Morandi Sara</i>
	Istruttore amministrativo	Breviglieri Alessandro
	Istruttore amministrativo	Chiericati Marco
	Specialista in attività amministrative	<i>Masetti Mirella</i>

		VACANTE DA NOVEMBRE 2025
<i>Servizi Esterni</i>	Collaboratore Amministrativo	Armelin Debora
	<i>Operaio specializzato</i>	<i>Bianchi Massimiliano – In comando CPL</i>
<i>Suap</i>	Specialista in attività amministrative	Ferron Gabriella
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		8 Per tutto il triennio 2025 – 2027

SETTORE POLIZIA LOCALE		
SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	DIPENDENTE
<i>Comandante Corpo Intercomunale di PL Alto Ferrarese - Ansaloni Stefano (dipendente del Comune di Bondeno)</i>		
<i>Responsabile di Presidio</i>	<i>Specialista di Area di Vigilanza</i>	<i>De Gaetano Rossella</i>
<i>Polizia Locale</i>	Agente di Polizia Municipale	Rizzetto Marco
	Agente di Polizia Municipale	Iseppi Leonardo
	Agente di Polizia Municipale	Marcheselli Angela
	Agente di Polizia Municipale	Personale Davide
	Agente di Polizia Municipale	VACANTE Nuova assunzione 2025
TOTALE Dipendenti Settore - tempo indeterminato		6 Per tutto il triennio 2025– 2027

L'ente, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ha rilevato l'esigenza di potenziare la propria struttura organizzativa mediante la valorizzazione delle competenze interne. Pertanto, si prevede:

1. Istituzione di un nuovo posto di categoria EQ (Elevate Qualificazioni), destinato a funzioni di maggiore complessità e responsabilità, l'ufficio di destinazione verrà individuato a seguito di esito di selezione.
2. Attivazione di una progressione verticale interna, in conformità con l'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001.

3. **Soppressione contestuale del posto attualmente occupato ex categoria C – Istruttore amministrativo, che sarà liberato al momento del passaggio di categoria del vincitore della selezione interna.**

Il settore, il Profilo Professionale ed il dipendente interessati saranno individuati a seguito di selezione interna.

SI SPECIFICA INOLTRE che I Responsabili sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto di conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PFTP.

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Al momento non si segnalano:

- modifiche della distribuzione del personale fra servizio/settori/aree;

Si segnalano:

- modifiche del personale in termini di livello – inquadramento, in quanto è prevista una procedura di progressione verticale, ai sensi dell'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, previa adozione di apposito Regolamento nel Settore VI Polizia Locale per la copertura della figura di Responsabile di Presidio con l'intenzione di valorizzare personale interno.

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Al fine di dare copertura ai posti previsti, il Comune di Vigarano Mainarda, durante il triennio 2025 – 2027 porrà in essere le seguenti strategie:

- Soluzioni interne all'amministrazione:** attualmente non previste;
- Mobilità interna tra settori/servizi/aree:** attualmente non previste;
- Meccanismi di progressione di carriera interni:** progressione verticale ai sensi dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021;
- Riqualificazione funzionale** (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento) – attualmente non prevista;
- Job enlargement** attraverso la riscrittura dei profili professionali: attualmente non previste;
- Soluzioni esterne all'amministrazione:** Si è prevista la copertura di uno Specialista in attività amministrative e contabili, Area dei Funzionari ed EQ attraverso ricorso a mobilità esterna, in caso di esito negativo procedura ex art. 34- bis del D.lgs 165/2001, in caso di esito negativo scorrimento di graduatoria anche con convenzionamento con altri Enti;
- Mobilità esterna in/out** o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PP.AA (comandi e distacchi) e con il mondo privato

(convenzioni): attualmente previsto l'esperimento della mobilità per copertura posto vacante da novembre presso settore IV e due comandi in uscita presso Settore IV, oltre all'assegnazione per 6 ore settimanale di un assistente sociale presso COT di Bondeno (vedi tabella sopra riportata).

- h) **Ricorso a forme flessibili:** n. 1 istruttore amministrativo/contabile da aprile a luglio presso il Settore II Servizi Demografici e Sociali (vedi tabella sopra riportata)
- i) **Stabilizzazioni:** nessuna stabilizzazione prevista
- j) **Graduatorie concorsuali:** (vedi tabella sopra riportata)

3.4 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - FORMAZIONE DEL PERSONALE

PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- L'Art. 55 comma 13 del CCNL 2019-2021 che disciplina i destinatari e i processi della formazione che disapplica e sostituisce l'art. 49-ter del

CCNL 21/5/2018;

- Il “*Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi “... *sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata*”;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - a. livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
 - b. livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.
- Il contenuto dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “*Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti*”;
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “*Formazione informatica dei dipendenti pubblici*” prevede che:
 - 1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:
- a. concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - b. rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.

PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e metodi per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **economicità:** le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Il Settore I Affari Generali ed Istituzionali/Dem e Notificazioni** detiene i capitoli del PEG relativi alla formazione;
- **Gli Incaricati di Elevata Qualificazione**, sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza. Organizzano i percorsi formativi in accordo con il Settore I e compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio;
- **Settore IV Tecnico**, organizza i percorsi formativi relativi alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro su indicazione dei Responsabili di ogni singolo Settore ed in accordo con il Settore I e compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio;
- **Dipendenti**. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite;
- **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità. La valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione;
- **Docenti**. L'organizzazione dei percorsi formativi può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione;

La programmazione inerente la formazione del personale, considera in particolare:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative;
- le misure volte a incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale;

- gli obiettivi e i risultati attesi a livello qualitativo e quantitativo della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale.

La formazione del personale verrà attuata in tre diversi ambiti:

- Formazione obbligatoria;
- Formazione trasversale;
- Formazione specifica operativa;

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

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

Tutto il personale dovrà obbligatoriamente partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento previsti per tale ambito, con particolare attenzione ai neo assunti.

FORMAZIONE TRASVERSALE

La formazione trasversale strategica è finalizzata a fornire a una consistente parte del personale le competenze utili a migliorare i processi di lavoro tramite acquisizione di soft skills relativi in particolare a:

- Dati, informazioni e documenti informatici;
- Comunicazione e condivisione dei dati;
- Performance;
- Servizi on-line;
- Trasformazione digitale;

FORMAZIONE SPECIFICA OPERATIVA

La formazione specifica è finalizzata a sviluppare le competenze specialistiche degli operatori di servizi determinati. Viene richiesta dai Responsabili di

Area e attivata compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio.

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

RISORSE FINANZIARIE

L'art. 55 comma 13 del nuovo CCNL 2019-2021 prevede che al finanziamento delle attività di formazione si provveda utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del contratto, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Gli stanziamenti di bilancio previsti attualmente per la formazione nel triennio 2025-2027, compatibili con il rispetto degli equilibri di bilancio, sono i seguenti:

Capitolo di Bilancio	Voce di Bilancio/PEG	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Missione 1 – Programma 2 - Cap. 130	Spese per la formazione, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale	5.000,00	5.000,00	5.000,00

Considerata la numerosa formazione effettuata gratuitamente attraverso diversi enti a cui l'ente è associato (IFEL, ASMEL, ecc). sarà possibile intervenire contenendo gli oneri per l'ente, garantendo comunque a tutti i dipendenti che facciano richiesta lo svolgimento di corsi di formazione necessari e correlati alla peculiarità del lavoro svolto nei diversi ambiti.

Qualora necessario si provvederà con successive variazioni di bilancio ad implementare gli stanziamenti dedicati alla formazione nel momento in cui si verificheranno tali esigenze.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione “in house” / in aula;

2. Formazione attraverso webinar;
3. Formazione in streaming;

La formazione “in house” e in aula potranno essere adottate qualora l'emergenza sanitaria da Covid-19 lo consentirà, diversamente nel contesto connesso all'emergenza sanitaria le attività formative dovranno essere programmate e realizzate, di norma, con il sistema della didattica a distanza attraverso webinar o streaming.

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta “a catalogo” e alla formazione a distanza anche in modalità webinar. L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici. Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare.

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Ogni Responsabile di Settore provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione dei corsi svolti dai propri collaboratori.

I relativi dati sono archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione saranno svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

PROGRAMMA FORMATIVO 2025-2027

Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro

- a. Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2010 – FORMAZIONE SPECIFICA neo-assunti e aggiornamento per altri lavoratori;
- b. Corso base per neo-assunti e aggiornamento per addetti all'antincendio e gestione delle emergenze;

- c. Corso aggiornamento per preposti;

Corsi obbligatori a tutto il personale in tema di:

- a. Anticorruzione e trasparenza;
- b. Codice di comportamento e etica pubblica;
- c. GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- d. CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale;

Formazione generale per il personale neoassunto

- a. Utilizzo della piattaforma Halley (protocollo, gestione delibere e determine, contabilità e liquidazioni);
- b. Attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione;
- c. Utilizzo di software di "uso comune" (pacchetto office, e-mail, internet);

Formazione generale del personale

- a. Formazione sulla sicurezza informatica;
- b. Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti;
- c. Novità in materia contabile;
- d. Novità in materia di personale;
- e. Novità ed evoluzione normativa in merito al codice dei contratti;
- f. Formazione in materie di specifica competenza del servizio di appartenenza;

Formazione specifica per il personale di Polizia Locale

- a. Formazione in materie di specifica competenza;

PARERI, INFORMATIVE E RELAZIONI SINDACALI DELLA PRESENTE SEZIONE:

La sottosezione di programmazione - 2.2: Performance – è stata oggetto di asseverazione del Nucleo di Valutazione con verbale del 10/03/2025 assunto agli atti con prot.n. 3581 in data 11/03/2025.

La sottosezione di programmazione - 2.3 - Piano delle Azioni positive è stata oggetto di parere da parte delle RSU aziendali con prot. n. 3352 del 06/03/2025 ed è in attesa di parere da parte della Consigliera di Parità richiesto con ns. prot. 1245 del 24/01/2025 prevedendo la possibilità di modifiche future in base a eventuali osservazioni tardive parte della stessa

La sottosezione di programmazione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile è stata oggetto di informativa sindacale e RSU, avvenuta in data 20/02/2025 prot.n. 2655.

La sottosezione di programmazione 3.3 – Piano triennale di fabbisogni di personale:

- è stata oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali e alla RSU, avvenuta in data 17/04/2024 prot.n. 5313.
- per quanto attiene alla pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, è stata oggetto di informativa sindacale in data 20/02/2025 prot.n. 2657
- la sottosezione relativa alla pianificazione delle attività formative, ha acquisito il parere favorevole da parte del CUG con prot n. 2101 del 11/02/2025.
- ha acquisito il parere favorevole da parte del Revisore dei Conti rilasciato con Verbale n. 20 del 04/03/2025, assunto agli atti con prot.n. 3238 del 04/03/2025 in medesima data, allegato al piano quale parte integrante e sostanziale sotto la lett. G);

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre, per quanto riguarda la sottosezione delle azioni positive, in base a quanto previsto dalla Direttiva della

Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà primariamente al CUG.

Il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avverrà secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", il monitoraggio annuale della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato dal Nucleo di Valutazione sulla base dei risultati raccolti e trasmessi dall'ufficio personale di supporto al Nucleo.

ALLEGATI AL PIAO:

1. Allegati al piano anticorruzione (allegati da A - B - C - D);
2. Dichiarazioni Responsabili di Settore e Comandante di Polizia Municipale di non sussistenza di eccedenze o di soprannumero di personale già allegate alla DGC n. 14 del 17/02/2025 (allegato E);
3. Elenco spese di personale 2025-2027 (allegato F);
4. Parere del Revisore dei Conti del Comune di Vigarano Mainarda con Verbale n. 10 del 22/04/2024 sulla Sezione 3.1 e 3.3 (allegato G);
5. Pareri CUG (Allegato H);
6. Parere NDV (Allegato I);