



COMUNE DI CAZZAGO SAN MARTINO

(Provincia di Brescia)

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

2025-2027

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

Sommario

PREMESSA

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

4. MONITORAGGIO

Allegati:

ALLEGATO A: Deliberazione di Giunta Comunale n. 09/2024 "Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024/2026" (Piano confermato)

ALLEGATO B: Obiettivi e azioni per assicurare la parità di genere nell'ambiente di lavoro (Piano Triennale Azioni Positive 2025-2027)

ALLEGATO C: Disciplina per la gestione delle prestazioni di Lavoro Agile (Smart Working)

ALLEGATO D: Piano triennale fabbisogni di personale

PREMESSA

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- a. il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa (art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 *ter* del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
- b. b) il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo (art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);
- c. c) il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-*ter* del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- d. d) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- e. il Piano delle azioni concrete (art. 60 *bis*, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- f. il Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata quindi tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministro per la PA;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale e alla Formazione;

Per gli Enti **con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate**. Essendo pertanto la dotazione organica del Comune inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni che prevedono modalità semplificate: in particolare, si fa riferimento al Piano-tipo allegato al DM del 30/06/2022 firmato di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Viene conservata la sottosezione sulla performance così da potere consentire l'attivazione del relativo ciclo, ai sensi delle previsioni dettate dal d.lgs. n. 150/2009.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di CAZZAGO SAN MARTINO

Indirizzo: Via Carebbio n. 32

Codice fiscale: 82001930179 / Partita IVA: 00724650981

Sindaco: Fabrizio Scuri

Telefono: 030 7750750

Sito internet: www.comune.cazzago.bs.it

E-mail: municipio@comune.cazzago.bs.it

PEC: protocollo@pec.comune.cazzago.bs.it

Codice Istat: 017046

Codice Ipa: c_c408

Comparto di appartenenza: Enti Locali

Numero dipendenti al 31/12/2024: 34 (di cui 33 a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato)

Abitanti al 31/12/2024: 10.800

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 31/07/2024 ed aggiornato con con deliberazione di Consiglio Comunale . n. 49 del 16/12/2024, che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Performance

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La performance è definita come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni

per i quali l'organizzazione è costituita. In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Il Comune, avendo meno di 50 dipendenti, non sarebbe tenuto alla redazione di questa sezione. Tuttavia, come anticipato nelle premesse, si è scelto di compilarla egualmente, anche seguendo le indicazioni della Corte dei Conti.

Gli obiettivi elaborati già ricalcano quanto richiesto, ovvero che si enucleino:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Inoltre, riprendono le strategie di creazione di valore pubblico, in continuità con il DUP.

Gli obiettivi assegnati a ciascuna unità organizzativa sono quelli di cui alle tabelle che seguono.

Area AFFARI GENERALI

Denominazione	Descrizione	Misurazione		Peso ponderato
		Indicatori	Deadline	
Digitalizzazione fascicoli elettorali	Archiviazione in formato digitale dei fascicoli elettorali	n. 100	31.12.2025	15
Digitalizzazione delle DCC e delle DGC	Digitalizzazione, completa di allegati, delle delibere di Giunta e di Consiglio adottate nell'annualità 2016 e inserimento in rete intranet	100%	31.12.2025	15
Incremento disponibilità carte di identità	Incrementare del 50% il numero di appuntamenti per emissione carta di identità a partire da aprile 2025	100%	31.12.2025	30
Caricamento annualità 1969-1970 per stato civile. Fascicoli anagrafici anno 2006.	Archiviazione in formato digitale dei fascicoli	100%	31.12.2025	15
Formazione	Formazione di tutto il personale: frequenza di almeno 2 giornate di formazione	Partecipazione a rotazione di tutto il personale dipendente	Tutto l'anno	5
Amministrazione Trasparente	Aggiornamento e miglioramento informazioni da pubblicare sul sito internet istituzionale	Completezza e tempestività delle informazioni pubblicate	Tutto l'anno	10
Rischi Corruttivi	Attuazione delle misure previste nel PTPC	Adottare le misure entro i termini previsti da legge o da piano	Come per legge e da PTPC	10

Area **ECONOMICO-FINANZIARIA**

Denominazione	Descrizione	Misurazione		Peso ponderato
		Indicatori	Deadline	
Capacità di riscossione	Emissione accertamenti IMU per gli anni 2020- 2023, accertamenti TARI per l'anno 2023 e Canone Unico per gli anni 2023 e 2024 Generazione trasmissione dei ruoli all'Agente della riscossione relativi a tutti i mancati pagamenti degli accertamenti IMU, TARI e CUP emessi fino al 31/12/2024.	Euro 300.000,00 IMU Euro 120.000,00 TARI Euro 7.000,00 CUP	30.11.2025	30
Incasso crediti per opere varie	Completare la Rendicontazione delle spese per la realizzazione delle opere finanziate dal MIUR (Scuola Primaria Cazzago, Bornato, Pedrocca)	fornire nei tempi previsti le integrazioni documentali richieste dal MIUR	31.12.2025	20
Supporto alle Attività della CER	Supportare la CER nella gestione delle attività successive alla registrazione e nell'individuazione di un soggetto esterno per la gestione	Partecipare alle riunioni della CER ed alla valutazione di eventuali proposte di gestione	30.06.2025	5
Atti finanziari fondamentali	Predisposizione di DUP, bilancio e rendiconto	Adozione Determinazioni formali di competenza entro il termine ordinario previsto dalla disciplina applicabile, al netto dunque delle proroghe che dovessero intervenire	Scadenza ordinaria prevista dalla disciplina applicabile	20
Formazione	Formazione di tutto il personale assegnato: frequenza di almeno 2 giornate di formazione	Partecipazione a rotazione di tutto il personale dipendente	Tutto l'anno	10
Amministrazione Trasparente	Aggiornamento e miglioramento informazioni da pubblicare sul sito internet istituzionale	Completezza e tempestività delle informazioni pubblicate	Tutto l'anno	10
Rischi Corruttivi	Attuazione delle misure previste nel PTPC	Adottare le misure entro i termini previsti da legge o da piano	Come per legge e da PTPC	5

Area **SERVIZI ALLA PERSONA**

Denominazione	Descrizione	Misurazione		Peso ponderato
		Indicatori	Deadline	
Sostegno alla famiglia e alla natalità	<ul style="list-style-type: none"> · Progetto Bonus nuovi nati: mettere a disposizione delle famiglie benefici di natura materiale per l'acquisto di prodotti di consumo e attrezzature in favore della prima infanzia mediante la stipula di un accordo con le Farmacie del territorio. Incontro mensile con i nuovi nati per la consegna di un Kit di benvenuto; · Sottoscrizione Convenzione col MicroNido di Bornato, col nido di Pedrocca e col Nido del nuovo Polo dell'Infanzia, al fine di poter aderire alla misura "Nidi Gratis". Gestione dei n. 3 bandi relativi alle convenzioni con i nidi del territorio, al fine di stilare una graduatoria di accesso ai posti in convenzione, che hanno diritto ad un sostegno economico. 	Realizzazione di tutte le attività previste	31.12.2025	15
Educazione e sensibilizzazione	<ul style="list-style-type: none"> · Insieme contro la violenza di genere: laboratori e serate tematiche sulla violenza di genere, in collaborazione con la Rete di Daphne, finalizzate alla sensibilizzazione della popolazione e alla prevenzione. · Corso sul territorio a supporto della figura dei Care-givers familiari. · Incontri formativi su tematiche di rilevanza sociale: In collaborazione con le Associazioni del territorio (Acli, Alca, Pastello Bianco...) realizzazione di incontri informativi e di orientamento aperti alla cittadinanza e tenuti da professionisti, su tematiche di rilevanza sociale, fiscale e previdenziale. 	Realizzazione di tutte le attività previste	31.12.2025	10
Salute e Assistenza Sociale	<ul style="list-style-type: none"> · Studio Medico Associato: previo adeguamento edilizio e logistico dei locali individuati, garantire l'apertura di uno studio medico Associato presso la Cascina Sorriso, in Via Verdi, 33. Lo studio vedrà la collaborazione attiva dei medici di base, attualmente operativi nel territorio di Cazzago S.M., al fine di garantire un'assistenza costante e continua alla cittadinanza. · Infermiere di comunità: garantire, in collaborazione con Asst Franciacorta, la figura di un infermiere di comunità presente sul territorio che assicuri l'assistenza infermieristica ambulatoriale e domiciliare, in collaborazione con il medico di medicina generale, l'assistente sociale, gli assistenti domiciliari, ... 	Realizzazione di tutte le attività previste	31.12.2025	10

<p>Integrazione e Inclusione Sociale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Apertura di uno sportello di supporto ai cittadini: Apertura sperimentale di uno sportello di supporto ai cittadini nell'utilizzo dei vari strumenti digitali, per accedere in modo facile e veloce alle informazioni e alle pratiche online; - Destinazione nuove sedi per Associazioni del territorio: adeguamento locali e assegnazione spazi alle realtà associative del territorio presso: <ul style="list-style-type: none"> - il primo piano della Cascina Sorriso, in Via Verdi 33 che prevede anche la creazione di una sala polivalente da destinare ad incontri pubblici; - Via Vittorio Emanuele III, 9 a Bornato <p>Sottoscrizione di accordi di comodato d'uso con le Associazioni per l'utilizzo dei locali;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sottoscrizione Protocollo d'Intesa triennale con l'Unità Pastorale Giovanile finalizzato a promuovere e sostenere progetti ed iniziative educative, formative, di prevenzione ed animazione rivolti a ragazzi e genitori. 	<p>Realizzazione di tutte le attività previste</p>	<p>31.12.2025</p>	<p>10</p>
<p>Promozione di una cittadinanza attiva da parte dei piccoli cittadini</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Attivazione del servizio del Piedibus autunnale per i mesi di settembre e ottobre, per i plessi delle scuole primarie di Cazzago, Bornato e Pedrocca, che va ad affiancarsi all'ormai consolidato Piedibus Primaveraile, al fine di promuovere una mobilità sostenibile e rispettosa della salute. - Istituzione del Consiglio Comunale dei Ragazzi, quale organo di partecipazione dei ragazzi alla vita della comunità 	<p>Realizzazione di tutte le attività previste</p>	<p>31.12.2025</p>	<p>15</p>
<p>Attività Ricreative e Culturali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Laboratori ludico-ricreativi per bambini e di corsi per adulti, realizzati da professionisti e volontari presso la biblioteca comunale, in collaborazione con la ProLoco Comunale; - Cinema all'aperto per bambini e famiglie durante il periodo estivo, presso l'Anfiteatro Rizzini; - Serate di presentazione di libri, in presenza dell'autore, presso la biblioteca comunale e il teatro Rizzini - Bando Sprint! Lombardia insieme: Adesione, a livello di Ambito, al bando Sprint! Lombardia Insieme, che prevede la realizzazione sul territorio di laboratori di vario genere rivolti ai ragazzi delle medie e delle superiori. 	<p>Realizzazione di tutte le attività previste</p>	<p>31.12.2025</p>	<p>10</p>
<p>Promozione del patrimonio culturale del territorio</p>	<p>Apertura, in collaborazione con la Proloco Comunale, di un Infopoint a Bornato, in Via Vittorio Emanuele III, 9 preposto a fornire informazioni turistiche, accogliere turisti ed erogare specifici servizi.</p>	<p>Apertura Infopoint</p>	<p>31.12.2025</p>	<p>15</p>
<p>Formazione</p>	<p>Formazione di tutto il personale assegnato: frequenza di almeno 2 giornate di formazione</p>	<p>Partecipazione a rotazione di tutto il personale dipendente</p>	<p>Tutto l'anno</p>	<p>5</p>
<p>Amministrazione Trasparente</p>	<p>Aggiornamento e miglioramento informazioni da pubblicare sul sito internet istituzionale</p>	<p>Completezza e tempestività delle informazioni pubblicate</p>	<p>Tutto l'anno</p>	<p>5</p>
<p>Rischi Corruttivi</p>	<p>Attuazione delle misure previste nel PTPC</p>	<p>Adottare le misure entro i termini previsti da legge o da piano</p>	<p>Come per legge e da PTPC</p>	<p>5</p>

Area LL.PP., MANUTENZIONI E PATRIMONIO

Denominazione	Descrizione	Misurazione		Peso ponderato
		Indicatori	Deadline	
Mobilità sostenibile	Progetti inerenti l'estendimento della rete ciclabile, appalto lavori per la realizzazione di progetti sulle vie ciclopedonali	Appalti e chiusura lavori	31.12.2025	15
Restauro e manutenzione ordinaria e straordinaria di edifici pubblici compresi i cimiteri	Conclusione opere in essere già appaltate e proposte per la sistemazione di edifici non ancora manutentati.	Appalto lavori e Rilascio del certificato di regolare esecuzione	31.12.2025	20
Realizzazione di nuovi edifici	Ultimazione lavori di edifici già appaltati e proposte progettuali per nuovi interventi	Approvazione progetto entro il termine previsto e Rilascio del certificato di regolare esecuzione	31.12.2025	15
Manutenzione del territorio, strade e verde pubblico	Affidamento lavori di manutenzione del verde, progettazione manutenzione delle strade	Rilascio del certificato di regolare esecuzione	31.12.2025	20
Rischio idrogeologico e allagamenti	Studio dei fenomeni e proposte progettuali per eventuali interventi	Appalto per studio di fattibilità	31.12.2025	15
Formazione	Formazione di tutto il personale assegnato: frequenza di almeno 2 giornate di formazione	Partecipazione a rotazione di tutto il personale dipendente	Tutto l'anno	5
Amministrazione Trasparente	Aggiornamento e miglioramento informazioni da pubblicare sul sito internet istituzionale	Completezza e tempestività delle informazioni pubblicate	Tutto l'anno	5
Rischi Corruttivi	Attuazione delle misure previste nel PTPC	Adottare le misure entro i termini previsti da legge o da piano	Tutto l'anno	5

Area **URBANISTICA, EDILIZIA E AMBIENTE**

Denominazione	Descrizione	Misurazione		Peso ponderato
		Indicatori	Deadline	
Igiene Urbana	L'unità organizzativa, di concerto con il DEC, dovrà controllare mensilmente l'andamento del servizio, provvedendo alla tempestiva contestazione degli inadempimenti registrati e alla redazione di apposita relazione al Sindaco, anch'essa mensile, sull'andamento delle prestazioni	Tempestività delle azioni richieste	Tutto l'anno	15
Cave e Recupero Ambientali	Monitorare andamento escavazioni mediante misurazioni puntuali. Essere vigili sui recuperi ambientali attraverso un efficace rapporto anche con i consulenti	Tempestività delle azioni richieste	Entro il 31.12.2025	20
Realizzazione variante generale al PGT	Conclusione dell'iter per arrivare all'approvazione del PGT	Tempistiche delle azioni richieste	Tutto l'anno	20
Pratiche edilizie private, pratiche paesaggistiche e Suap	Rispetto dei tempi indicando eventuali criticità che rallentano l'iter.	Emanazione dei permessi e delle autorizzazioni	Tutto l'anno	20
Formazione	Formazione di tutto il personale assegnato: frequenza di almeno 2 giornate di formazione	Partecipazione a rotazione di tutto il personale dipendente	Tutto l'anno	5
Amministrazione Trasparente	Aggiornamento e miglioramento informazioni da pubblicare sul sito internet istituzionale	Completezza e tempestività delle informazioni pubblicate	Tutto l'anno	10
Rischi Corruttivi	Attuazione delle misure previste nel PTPC	Adottare le misure entro i termini previsti da legge o da piano	Come per legge e da PTPC	10

Area **POLIZIA LOCALE**

Denominazione	Descrizione	Misurazione		Peso ponderato
		Indicatori	Deadline	
Abbandono rifiuti e decoro urbano	Contrasto al fenomeno dell'abbandono dei rifiuti mediante l'utilizzo di fototrappole collocate nelle zone più critiche e mediante l'organizzazione del servizio di sorveglianza. Attenzione al rispetto delle ordinanze in merito al decoro urbano (deiezioni animali, ingresso nei parchi ecc..)	Incremento dei controlli relativi all'abbandono dei rifiuti e riduzione delle tempistiche per il ripristino dei luoghi	31.12.2025	20
Viabilità	Valutata la circolazione in varie zone del territorio comunale e le richieste dei consigli di frazione (prioritariamente in viale Europa, via Caduti), intervenire sulle situazioni prioritarie per arrivare entro l'anno con la conclusione dei primi interventi. Pianificare gli interventi anche per il 2026	Realizzazione di interventi puntuali entro il budget messo a disposizione dalla AC	31.12.2025	20
Analisi del traffico	Implementare un sistema automatico che partendo dai dati rilevati dalle telecamere generi informazioni che consentano di decidere eventuali interventi. In particolare per le telecamere che lo consentono va rilevato il modello (moto, auto, camion), la velocità e l'ora di transito.	Interventi su software dedicato alla videosorveglianza per aumentare l'efficienza dei controlli	31.12.2025	15
Presidio territoriale	Incrementare, rispetto all'annualità precedente, il numero di servizi nei centri abitati per divieti di sosta, velocità ecc.	Incremento dei controlli rispetto all'annualità precedente	31.12.2025	30
Formazione	Formazione di tutto il personale assegnato: frequenza di almeno 2 giornate di formazione	Partecipazione a rotazione di tutto il personale dipendente	Tutto l'anno	5
Amministrazione Trasparente	Aggiornamento e miglioramento informazioni da pubblicare sul sito internet istituzionale	Completezza e tempestività delle informazioni pubblicate	Tutto l'anno	5
Rischi Corruttivi	Attuazione delle misure previste nel PTPC	Adottare le misure entro i termini previsti da legge o da piano	Come per legge e da PTPC	5

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

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

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.)
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo)
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato

L'ente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 09/2024, cui si rinvia e che si allega al presente documento (Allegato A), ha approvato il PTPCT per il triennio 2024/2026.

Avvalendosi della facoltà prevista dal Paragrafo n. 10 del PNA 2022, in materia di semplificazioni previste per le amministrazioni che occupano fino a 49 unità, la sezione Rischi Corruttivi di cui alla richiamata DGC 9/2024 viene **confermata**.

Al riguardo, difatti, si dà atto che dalla sua adozione non si sono verificati:

- fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- modifiche organizzative rilevanti
- modifiche degli obiettivi strategici
- modifiche significative di altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

L'organizzazione interna dell'Ente è rinvenibile nell'ambito delle DGC n. 91/2024 e n. 92/2024, che hanno approvato l'Organigramma e il Funzionigramma Comunale, cui si rinvia e che si intende qui per ripetuta e trascritta.

La dotazione organica attuale è la seguente:

INQUADRAMENTO CONTRATTUALE	IN SERVIZIO
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	9*
Istruttori	23
Operatori esperti	2
Totale	34

*di cui n. 1 dipendente a tempo determinato

UNITÀ ORGANIZZATIVA: AFFARI GENERALI	
AREA	PROFILI
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1
Istruttori	4
Operatori esperti	1

UNITÀ ORGANIZZATIVA: SERVIZI ALLA PERSONA	
AREA	PROFILI
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	4
Istruttori	3
Operatori esperti	0

UNITÀ ORGANIZZATIVA: ECONOMICO FINANZIARIA	
AREA	PROFILI
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1
Istruttori	7
Operatori esperti	1

UNITÀ ORGANIZZATIVA: URBANISTICA, EDILIZIA E AMBIENTE	
AREA	PROFILI
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	0
Istruttori	4
Operatori esperti	0

UNITÀ ORGANIZZATIVA: LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONI E PATRIMONIO	
AREA	PROFILI
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1
Istruttori	1
Operatori esperti	0

UNITÀ ORGANIZZATIVA: POLIZIA LOCALE	
AREA	PROFILI
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	2*
Istruttori	4
Operatori esperti	0

*di cui n. 1 dipendente a tempo determinato

Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

L'ente intende approvare in questa sede gli obiettivi e le azioni per assicurare la parità di genere nell'ambiente di lavoro per il triennio 2025/2027. Si rimanda, a tal fine, all'apposito allegato (**Allegato B**).

Si dà atto che gli obiettivi e le azioni per la parità di genere elencati hanno ottenuto il previsto parere da parte dalla Consigliera provinciale di Parità, acclarato al prot. comunale n. 1926/2025.

Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

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

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

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

Indicatore	Valore di partenza	Target I^ anno	Target II^ anno	Target III^ anno
N. servizi online accessibili con SPID / n. totale servizi erogati	6	Mantenimento dello standard	Mantenimento dello standard	Mantenimento dello standard
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	6	Mantenimento dello standard	Mantenimento dello standard	Mantenimento dello standard
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	74	Mantenimento dello standard	Mantenimento dello standard	Mantenimento dello standard
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	17/33	Mantenimento dello standard	Mantenimento dello standard	Mantenimento dello standard
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	Si	Mantenimento dello standard	Mantenimento dello standard	Mantenimento dello standard
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	Atti firmati digitalmente circa 1246 Atti protocollati in uscita: 6788 Atti protocollati inviati con PEC: 5034	Mantenimento dello standard	Mantenimento dello standard	Mantenimento dello standard
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	1	Mantenimento dello standard	Mantenimento dello standard	Mantenimento dello standard
Dipendenti con firma digitale	11	Mantenimento dello standard	Mantenimento dello standard	Mantenimento dello standard

Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

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

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

Indicatore	Valore di partenza	Target I^ anno	Target II^ anno	Target III^ anno
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	da 28.67 (tabella indicatori di bilancio di prev.)	28,67	28,18	27,98
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	No deficit strutturale	Mantenimento del valore	Mantenimento del valore	Mantenimento del valore
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	No esecuzioni forzate	Mantenimento del valore	Mantenimento del valore	Mantenimento del valore
Velocità di pagamento sia per la competenza sia per i residui	-15 (da- PCC)	<= - 15	<= - 15	<= - 15

3.1.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

INDICATORE	Valore di partenza	Target I^ anno	Target II^ anno	Target III^ anno
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	17/33 52%	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento

Organizzazione del lavoro agile

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. 124/2015 ed 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica e del CCNL enti locali firmato il 16 novembre 2022.

Con il lavoro agile, l'ente vuole perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

Il Comune, in questa sede, conferma la disciplina per la gestione delle prestazioni di lavoro agile-smart working (Allegato C).

Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è allegato al presente documento per formarne parte integrante e sostanziale (Allegato D).

4. MONITORAGGIO

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

A. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30 settembre indicando:

- la percentuale di avanzamento dell'attività;
- la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
- eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.

B. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

C. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.