



COMUNE DI CALENZANO

**Comune di Calenzano
Città metropolitana di Firenze**

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA'
E
ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

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

**approvato con Deliberazione di Giunta Municipale
n. 49 del 01.04.2025**

Indice

PREMESSA.....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	8
1.1 Analisi del contesto esterno.....	8
1.2 Analisi del contesto interno.....	38
1.2.1 Organigramma dell'Ente.....	43
1.2.2 La mappatura dei processi.....	44
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	46
2.1 Valore pubblico.....	46
2.2 Performance.....	74
2.2.1 Performance dell'Ente.....	74
2.2.2 Performance organizzativa di Unità organizzativa/Area.....	75
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	92
2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.....	92
2.3.2 Sistema di gestione del rischio.....	100
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.....	101
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.....	105
2.3.5 Programmazione della trasparenza.....	105
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	106
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	115
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	117
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	124
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	126
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	128
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	138
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	138
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.....	155
SEZIONE 4: MONITORAGGIO.....	177

ALLEGATO 1 - Catalogo dei processi dell'Amministrazione

ALLEGATO 2 – Metodologia per la stima del rischio e catalogo dei processi, degli eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e stima del rischio di corruzione

ALLEGATO 3 - Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013

ALLEGATO 4 – Piano Performance anno 2025 del Comune di Calenzano

PREMESSA

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il sopracitato decreto è stato successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis;
- all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e

negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Per i soli enti locali è differito al 30 marzo 2025, dal 31 gennaio, il termine ultimo per l'adozione del Piao (Piano integrato di attività e organizzazione) e della sezione relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza, come stabilito nel comunicato del Presidente Anac, Giuseppe Busia, del 30 gennaio 2025, tenuto conto del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 per gli enti locali, che è stato disposto con decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 - approvato con Deliberazione di Giunta Municipale n. 173 del 10.12.2024 e riapprovato successivamente in Consiglio con deliberazione del Consiglio Municipale n. 146 del 23.12.2024 - e con il bilancio di previsione finanziario 2025-2027, approvato con deliberazione consiliare n. 153 del 23.12.2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile ed il Piano di azioni positive.

In data 30 giugno 2022, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

In data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://PIAO.dfp.gov.it>) al fine di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le

Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Tra i riferimenti per la compilazione del PIAO, si ricordano infine:

- il Quaderno operativo ANCI intitolato Piano integrato di attività e organizzazione – Linee guida, schemi e indicazioni operative per la prima attuazione, capace di fornire indicazioni operative indirizzate a tutti i Comuni e le Città metropolitane;
- la Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 2/2022 (“Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80”);
- la Nota esplicativa relativa alla circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione pubblica;
- Il 37esimo quaderno Anci intitolato: “ Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO): Linee di indirizzo, schemi e modelli per la sua attuazione” in grado di fornire un quadro aggiornato sulla normativa di riferimento, sulle note, la modulistica e le linee guida che regolano il Piano integrato di attività e organizzazione, che la nostra Amministrazione ha deciso in parte di adottare per illustrare al meglio i contenuti del Piao e facilitare al tempo stesso la lettura e l’analisi dei dati da parte di un’utenza esterna.

STRUTTURA DEL PIAO

Dal quadro normativo sopra riportato, si evince come l’obiettivo perseguito dal legislatore sia quello di giungere ad una elaborazione ab-origine integrata e coordinata dei diversi documenti di programmazione dell’ente, secondo una logica di definizione del documento per processo trasversale attraverso il coinvolgimento di tutta l’organizzazione, anche mediante l’attivazione di specifici canali di comunicazione con i cittadini al fine di favorire un loro apporto nell’ambito dei processi di semplificazione e digitalizzazione dei servizi da realizzare. In base al Decreto ministeriale n. 132/2022, con il quale si è data applicazione all’art. 6, comma 6, del decreto-legge. n. 80/2021, il PIAO assorbe i contenuti dei seguenti atti:

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

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

In particolare, il PIAO è strutturato nel modo seguente:

Sezione 1 Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno

Sezione 2 Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Valore pubblico b) Performance c) Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3 Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) struttura organizzativa b) organizzazione del lavoro agile c) piano triennale dei fabbisogni

Sezione 4 Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

Il PIAO, inoltre, contiene:

- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità all'amministrazione comunale, anche dal punto di vista digitale. A tal proposito, dal 31.08.2023 è on-line il nuovo portale che rispetta le "Linee guida del Codice dell'Amministrazione digitale (CAD) per il design dei siti internet e dei servizi digitali della Pubblica Amministrazione", nel rispetto degli obblighi di accessibilità stabiliti per gli anni 2023 e 2024;

- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere negli ambienti di lavoro, nell'ottica di individuare gli eventuali fattori che potrebbero incidere negativamente sul benessere organizzativo dei dipendenti;

Le risorse finanziarie disponibili e riconducibili al Piano sono state quantificate nel bilancio di previsione 2025-2027 - deliberazione consiliare n. 153 del 23.12.2024 - e assegnate alle aree organizzative del Comune di Calenzano con il Piano esecutivo di gestione 2025-2027 approvato con Deliberazione di Giunta n. 1 del 07.01.2025.

SEZIONE 1 : SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Calenzano

Indirizzo: Piazza Vittorio Veneto, 12

Codice fiscale/Partita IVA: 01007550484

Telefono: 055 88331

Rappresentante legale: Sindaco Giuseppe Carovani

Sito internet: www.comune.calenzano.fi.it

pagina facebook comune di Calenzano: <https://www.facebook.com/Comunedicalenzano/>

pagina facebook Calenzano Eventi: <https://www.facebook.com/CalenzanoEventi/>

pagina Instagram Calenzano Eventi: <https://www.facebook.com/CalenzanoEventi/>

Canale Youtube Comune di Calenzano: <https://www.youtube.com/user/ComuneDiCalenzano>

mail ufficio urp: urp@comune.calenzano.fi.it

PEC: calenzano.protocollo@postacert.toscana.it

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: totale 112 dipendenti.

1.1 Analisi del contesto esterno

Caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio comunale.

L'Istat diffonde semestralmente l'aggiornamento degli indicatori del Benessere equo e sostenibile (Bes).

L'aggiornamento riguarda 22 indicatori e la revisione di alcune serie, nell'ambito di 9 dei 12 domini Bes.

Le 12 aree tematiche di benessere e sostenibilità sono così suddivise:

- **Salute;**
- **Istruzione e formazione;**
- **Lavoro e conciliazione dei tempi di vita;**
- **Benessere economico;**
- **Relazioni sociali;**
- **Politica e istituzioni;**
- **Sicurezza;**
- **Benessere soggettivo;**
- **Paesaggio e patrimonio culturale;**
- **Ambiente;**
- **Innovazione, ricerca e creatività;**
- **Qualità dei servizi.**

Istat ha pubblicato l'aggiornamento annuale del sistema di indicatori del Benessere equo e sostenibile dei territori, riferiti alle province ed alle città metropolitane italiane, coerenti e integrati con il framework Bes adottato a livello nazionale. Gli indicatori statistici inseriti nell'edizione 2023 sono articolati nelle seguenti 12 aree tematiche di benessere e sostenibilità:

Ai report regionali BesT 2024 si aggiunge quest'anno un ventunesimo report, già pubblicato, che approfondisce e confronta i profili di benessere delle 14 città metropolitane.

Il sistema di indicatori Bes dei Territori (BesT) estende a livello sub-regionale un ampio set delle misure del Benessere equo e sostenibile (Bes), e le integra con ulteriori indicatori di benessere rilevanti per il livello locale.

Per la prima volta nel report vengono diffusi indicatori di benessere relativi alle reti d'aiuto, alla percezione di degrado e di sicurezza nella zona in cui si vive e alla soddisfazione per la vita, elaborati a partire dal Censimento della popolazione.

L'analisi degli indicatori Best permette di confrontare le 14 città metropolitane – dove vive il 36,2% della popolazione – evidenziando i divari rispetto all'Italia, i punti di forza e di debolezza, le evoluzioni recenti. Inoltre, tre focus tematici approfondiscono il quadro del benessere nei domini Istruzione e formazione, Benessere economico e Ambiente con nuove misurazioni sulla disponibilità di risorse educative e sugli esiti scolastici, sulle condizioni economiche degli individui, sull'esposizione della popolazione nelle isole di calore urbane. Altri contributi esplorano le disuguaglianze interne alle aree vaste metropolitane, analizzando alcune misure di benessere sui 14 capoluoghi e sul restante territorio.

Al fine di fornire una descrizione esauriente delle principali caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera la nostra Amministrazione, sono state prese in considerazione solo 5 aree tematiche per le quali era possibile fornire un raffronto tra la situazione a livello regionale e quella a livello comunale.

Benessere economico:

La dimensione del Benessere Economico è valutata considerando indicatori legati al reddito, alle disuguaglianze, alla difficoltà economica e all'attrattività.

La situazione reddituale dei fiorentini si conferma positiva, con un reddito disponibile pro capite delle famiglie consumatrici pari a 24.722 euro superiore rispetto al reddito dei toscani (22.392 euro) e a quello degli italiani (21.089 euro).

Anche la retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti fiorentini, pari a 23.687 è più elevata rispetto a quanto percepito a livello regionale, 21.621 euro, e nazionale, 22.869 euro.

L'analisi delle disuguaglianze di genere mostra che le dipendenti fiorentine guadagnano 7.229 euro in meno degli uomini, in linea con la realtà regionale, 7.266, mentre la disuguaglianza aumenta considerando il contesto nazionale 7.922.

L'ultimo indicatore si riferisce all'attrattività attraverso il tasso di turisticità che rappresenta il numero di pernottamenti turistici all'anno per ogni abitante. Se il valore a livello nazionale è pari a 7, a livello regionale e provinciale il numero di notti trascorse dai turisti in strutture ricettive è rispettivamente pari a 11,7 e 11.

L'attenzione rivolta alle pensioni rileva un importo medio annuo delle pensioni superiore ai 15.000 euro per i fiorentini (15.775 euro), più elevato del valore regionale pari a 14.758 euro e nazionale pari a 13.990 euro. Sono quasi 18 su 100 i pensionati fiorentini (17,6%) e toscani (18,0%) che percepiscono una pensione di basso importo, cioè inferiori a 500 euro, a livello nazionale il valore supera il 20% (20,4%).

Tema	Indicatore	Misura	Firenze	Toscana	Italia	
Reddito	1 ■	Reddito disponibile pro capite delle famiglie consumatrici	euro	24.721,69	22.392,16	21.088,62
	2 ■	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	23.687,24	21.620,60	22.839,49
	3	Importo medio annuo delle pensioni	euro	15.775,37	14.757,67	13.990,04
	4	Pensioni di basso importo	%	17,57	17,97	20,36
Disuguaglianze	5	Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	euro	-7.229,18	-7.266,34	-7.922,04
Difficoltà economica	6 ■	Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	%	0,38	0,55	0,57
Attrattività	7	Tasso di turisticità	giorni	11,0	11,7	7,0

A seguire si forniscono nella tabella sottostante i dati forniti dal Servizio Tributi dell'Area Risorse dell'ente, sulla base delle consultazioni dell'Agenzia delle Entrate, relative alle annualità 2021 e 2022:

TEMA	INDICATORE	MISURA	ANNO	COMUNE CALENZANO	Valore numerico
REDDITO	Reddito imponibile medio per contribuente	euro	2021		21.824,00
	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	2021		22.139,00
	Importo medio annuo delle pensioni	euro	2021		18.953,00
	Pensioni di basso importo	%	2021		31%

TEMA	INDICATORE	MISURA	ANNO	COMUNE CALENZANO	Valore numerico
REDDITO	Reddito imponibile medio per contribuente	euro	2022		23.031,00
	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	2022		22.504,00
	Importo medio annuo delle pensioni	euro	2022		20.619,00
	Pensioni di basso importo	%	2022		26%

Quello che si può notare dal raffronto delle due tabelle, è che si è verificato un aumento dei redditi per entrambe le tipologie di contribuenti.

Relazioni sociali:

I temi analizzati, che rientrano nella dimensione delle Relazioni Sociali, sono: la disabilità, l'immigrazione e la società civile.

La percentuale di alunni con disabilità sul totale degli alunni è pari a 3,0 nell'area fiorentina, con un dato inferiore al dato regionale e nazionale rispettivamente pari a 3,5 e 3,6. Se il dato viene analizzato considerando le scuole secondarie di 2° grado si osserva che la presenza di alunni disabili è pari al 3,2% nella città metropolitana di Firenze, al 3,5% in Toscana e al 3,0% in Italia.

81,4% è il valore della presenza delle prestazioni informatiche adattate (integrazione per l'alunno con disabilità), dato inferiore al dato regionale, pari all'83,6% ma superiore al dato italiano, pari al 77,1%.

L'aspetto legato alla società civile rileva come il territorio fiorentino e quello toscano siano molto sensibili alla diffusione non profit con una quota di associazioni o gruppi di volontariato pari rispettivamente a 77,1 e 73,4 ogni 10 mila abitanti, il valore italiano si attesta al 61,0.

Tema	Indicatore	Misura	Firenze	Toscana	Italia	
Disabilità	1	Presenza di alunni disabili	%	3,0	3,5	3,6
	2	Presenza di alunni disabili nelle scuole di secondo grado	%	3,2	3,5	3,0
	3	Presenza postazioni informatiche adattate nelle scuole di secondo grado	%	81,4	83,6	77,1
Immigrazione	4	Acquisizioni di cittadinanza	%	3,0	4,0	4,2
Società civile	5	Diffusione delle istituzioni non profit	per 10mila ab.	77,1	73,4	61,0

Dati forniti dall'Area Servizi alla Persona del Comune in relazione all'anno 2024:

TEMA	INDICATORE	MISURA	ANNO	COMUNE CALENZANO	Valore numerico
DISABILITA'	alunni disabili tra infanzia, elementari e medie	%	2024	3,31%	51 alunni su 1539 iscritti

Istruzione e formazione:

Partendo dagli indicatori che rilevano il livello di istruzione risulta che, se in Italia sono circa 16 su 100 i ragazzi di età compresa tra i 15 e 29 anni che non lavorano e non studiano, il dato toscano e fiorentino si attesta a circa 11 ragazzi.

L'analisi dei titoli di studio mostra che il 73,8% dei fiorentini di età compresa tra i 25 e i 64 anni ha almeno il diploma, dato superiore rispetto al dato nazionale, 65,5%, e al dato regionale, pari a 66,4%. Una forbice ancora più evidente si osserva considerando la quota di laureati tra i 25 e 39 anni. Il dato fiorentino si attesta al 39,2%, oltre 8 punti percentuali rispetto ai laureati toscani, pari al 30,6% e rispetto ai laureati italiani, pari al 30,0%.

Tra le competenze rientra anche l'indicatore che rileva il rapporto di laureati in discipline scientifico-tecnologiche (STEM) rispetto alla popolazione residente media di 20-29 anni, il dato provinciale è pari a 18,6 ogni 1.000 abitanti, superiore sia al dato regionale, 16,8, sia al dato nazionale 17,8. Il dato sulla dispersione scolastica indica che è pari al 4,5% la percentuale di studenti fiorentini che terminano il loro percorso scolastico senza raggiungere i traguardi minimi previsti (misurato attraverso l'esito delle prove INVALSI) dopo 13 anni di scuola, la quota si attesta al 4,7% in Toscana e al 6,6% in Italia.

Per quanto riguarda la formazione continua, la percentuale di persone di 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista sul totale delle persone di 25-64 anni, risulta pari al 14,1% dei fiorentini, valore più elevato di quello toscano, 12,7%, e di quello nazionale, 11,6%.

Tema	Indicatore	Misura	Firenze	Toscana	Italia	
Livello di istruzione	1	Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet)	%	11,1	11,0	16,1
	2	Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	%	73,8	66,4	65,5
	3	Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	%	39,2	30,6	30,0
Competenze	4	Livello di competenza alfabetica degli studenti	punteggio medio	192,9	192,1	189,5
	5	Livello di competenza numerica degli studenti	punteggio medio	198,0	197,2	193,0
	6	Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM)	per 1.000 ab.	18,6	16,8	17,8
	7	Dispersione scolastica implicita	%	4,5	4,7	6,6
Formazione continua	8	Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione permanente (Partecipazione alla formazione continua)	%	14,1	12,7	11,6

Dati forniti dall'Area Servizi alla Persona (in relazione al 2024):

tema	indicatore	anno	Tipologia nido	Numero iscritti
socio-sanitari	bambini in età 0-2	iscritti a settembre 2024 ai nidi del territorio	Nidi comunali	95
			Nido CLIP	25
			Albero Nido	12
			Nido Il Fantabosco	38
			Nido Domiciliare I cinque nanetti	6
			TOTALE ISCRITTI	176

Il Servizio Scuola riferisce inoltre che i minori di Calenzano con l'assistenza educativa scolastica nel 2024 sono stati nr. 40.

Paesaggio e patrimonio culturale:

Il primo indicatore rileva la densità di verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico, nell'area fiorentina il valore è pari a 3,7%, valore superiore sia al dato regionale, 1,2%, e nazionale pari a 1,6%. Il numero di strutture espositive permanenti per 100 kmq, come musei, aree archeologiche e monumenti aperti al pubblico, ponderato per il numero di visitatori, descritto nell'indicatore densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto) è pari a 11,6 nella città metropolitana di Firenze, nettamente superiore al valore toscano, 3,3 e italiano, 1,5.

Pari a 26,6 il numero di biblioteche per 100.000 fiorentini, sono 21,9, invece, in riferimento al contesto regionale e 22,4 a livello nazionale. I beni immobili culturali, architettonici e archeologici, registrati nel sistema informativo VIR- vincoli in rete, si attestano a 126,4 ogni 100 Kmq nel territorio fiorentino, sono pari a 87,4 a livello toscano e a 77,3 a livello nazionale.

Il numero delle aziende agrituristiche per 100 kmq nell'area fiorentina è 23,9, di poco inferiore al dato regionale in cui sono 24,5 ma superiore a quello nazionale, pari a 8,6.

I comuni in cui sono presenti aree di particolare interesse naturalistico si attesta al 53,7%, nel territorio fiorentino, valore inferiore a quanto rilevato sull'intero territorio nazionale (56,7%) e rispetto all'intera Toscana (76,2%).

L'ultimo indicatore della dimensione Paesaggio rileva l'impatto degli incidenti boschivi calcolato attraverso la superficie forestale (boscata e non boscata) percorsa dal fuoco per 1.000kmq di superficie totale. Il valore osservato nel territorio fiorentino è pari a 0,7, è 1,7 considerando l'area toscana e 2,4 considerando l'intero territorio italiano.

Tema	Indicatore	Misura	Firenze	Toscana	Italia	
Patrimonio culturale	1 	Densità verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico*	%	3,7	1,2	1,6
	2 	Densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto)	N. per 100 Kmq	11,6	3,3	1,5
	3 	Presenza di biblioteche	N. per 100.000 ab.	27	22	22
	4	Dotazione di risorse del patrimonio culturale	N. per 100 Kmq	126,4	87,4	77,3
Paesaggio	5 	Diffusione delle aziende agrituristiche	N. per 100 Kmq	23,9	24,5	8,6
	6	Aree di particolare interesse naturalistico (presenza)	%	53,7	76,2	56,7
	7 	Impatto degli incendi boschivi	per 1.000 Kmq	0,7	1,7	2,4

*percentuale su superficie urbanizzata nei capoluoghi di provincia/città metropolitana e di regione

Nel territorio comunale di Calenzano sono presenti n. 16 aziende agrituristiche di tipologia imprenditoriale, tutte ubicate in località collinare.

Per il Verde Storico nel territorio di Calenzano la Disciplina del POC individua due diverse fattispecie:

- APCS (Ambiti di Pertinenza dei Centri Storici) di cui all'art. 39;
- Parchi Storici (Villa Carmine, Il Neto, Villa Martinez) di cui all'art. 40;

la sommatoria di questi areali restituisce una superficie complessiva di 529.620,00 mq, pari a circa il 6,5% della superficie territoriale dell'intero territorio comunale (che risulta essere di 8.099.110,00 mq).

Museo

Per quanto riguarda la presenza di musei sul territorio comunale, il museo comunale del Figurino storico di Calenzano è stato accreditato a livello regionale dal 2017 e registra circa 5000 accessi annuali.

Nel 2024 sono state effettuate molte iniziative dedicate alla libera utenza e alle scuole del territorio comunale. Sono stati ampliati i progetti rivolti ai giovani utenti come l'adesione all'iniziativa regionale S-Passo al Museo. Durante l'anno 2024 non sono mancate le mostre in collaborazione con le associazioni specialistiche del settore modellistico fiorentino, con realtà legate all'uso dei figurini come strumento di rievocazione storica da tavolo.

Durante l'anno 2024 sono pervenute al museo diverse richieste di donazione di figurini provenienti da collezioni private, al vaglio della direzione, che sottolineano come questa realtà museale sia conosciuta ed apprezzata.

Teatro

Nel Comune di Calenzano è presente anche un teatro di piccole dimensioni, conosciuto come Teatro Manzoni. Il teatro risale all'anno 1895. Per iniziativa della locale Società Civile Filarmonica, in questo anno, con La Favorita di Donizetti, venne inaugurato il teatro intitolato al Principe di Napoli.

1947 - Nel secondo dopoguerra, dopo essere stato sede di partiti politici e dopo aver assunto la nuova denominazione di Teatro Manzoni, non riuscì a risollevarsi da un lento ma progressivo degrado e negli anni sessanta cessò la sua attività e venne adibito a vari usi.

2002 - Grazie a un coraggioso intervento dell'Amministrazione Comunale il teatro è stato oggetto di un progetto di recupero (architetto David Palterer) che ha riportato alla sua riapertura nel novembre del 2002.

Dal 2021 al 2026 - Inizia e prosegue con successo la gestione della Macchina del Suono Associazione Culturale, con la direzione Artistica di Andrioli, Checcacci e Degl'Innocenti.

Nella stagione artistica 2023/2024 sono stati venduti in totale 3.980 biglietti con 60 aperture di sipario, a cui vanno aggiunti 17 affitti sala, per un totale di 77 aperture nell'anno. Oltre agli eventi di stagione, molti sono stati gli eventi fuori stagione che sono andati dai concerti alle serate di raccolta fondi, dalle ricorrenze contro la violenza sulle donne alla collaborazione con il centro anziani presente sul territorio.

Qualità dei servizi:

Raggruppati in: sociosanitari, servizi alla collettività, carceri e mobilità.

La percentuale di bambini 0-2 anni che usufruisce dei servizi per l'infanzia è pari al 34,0%, il dato a livello regionale è del 28,4% e al livello nazionale è del 16,8%. Se in Italia risulta che sono pari a 8,3% le emigrazioni ospedaliere in altra regione per ricoveri ordinari acuti sul totale delle persone ospedalizzate residenti nella regione, questo fenomeno è ridotto nell'area fiorentina dove il tasso di emigrazione ospedaliera in altra regione è del 5,5% e a livello toscano è del 6,3%. Pari a 45,1 il numero di medici specialisti fiorentini in attività nel sistema sanitario pubblico e privato per 10mila abitanti (esclusi medici di medicina generale e pediatri di libera scelta), il numero di specialisti diminuisce a livello regionale, 37,8, e nazionale, 34,1. In merito all'indicatore che rileva il n° di posti letto il dato fiorentino è pari a 36,5 per ogni 10mila abitanti, scende a 30,3 a livello regionale ed è pari a 32,7 a livello nazionale. Tutti i comuni dell'area fiorentina offrono il servizio per l'infanzia, valore che a livello regionale è pari all'88,3% e a livello nazionale è pari al 64,4%.

Per quel che riguarda l'indicatore che rileva la dispersione da rete idrica è pari a 37,8 la percentuale del volume delle perdite idriche totali fiorentine sui volumi immessi in rete, il dato toscano è pari al 40,9%, quello italiano al 42,4%. La raccolta differenziata dei rifiuti urbani supera il 60% dei rifiuti raccolti in tutte le aree analizzate con la percentuale più elevata in corrispondenza della città metropolitana fiorentina pari al 68,5% (65,6% dato toscano, 65,2% dato italiano). Anche l'analisi sulla copertura della rete fissa di accesso ultraveloce a internet mostra una situazione favorevole per

il territorio fiorentino dove la percentuale si attesta al 67,8%, dato superiore agli altri contesti analizzati (55,0% dato toscano, 59,6% dato italiano).

L'indice di sovraffollamento degli istituti di pena è un aspetto critico nell'ambito della giustizia fiorentina.

Ultimo aspetto analizzato riguarda la mobilità attraverso l'analisi del numero medio di passeggeri del trasporto pubblico locale in complesso nei comuni capoluogo. Il valore dell'indicatore denominato "passeggeri annui TPL per abitante" ottenuto nell'area fiorentina è pari a 254,4, superiore al dato regionale pari a 97,0 e al dato nazionale pari a 139,6.

Tema	Indicatore	Misura	Firenze	Toscana	Italia	
Socio-sanitari	1	Bambini 0-2 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia	%	34,0	28,4	16,8
	2	Emigrazione ospedaliera in altra regione	%	5,5	6,3	8,3
	3	Medici specialistici per abitante	per 10.000 ab.	45,1	37,8	34,1
	4	Posti letto ospedalieri per abitante	per 10.000 ab.	36,5	30,3	32,7
	5	Presenza di servizi per l'infanzia	%	100,0	88,3	64,4
Servizi collettività	6	Interruzioni di servizio elettrico senza preavviso	n° medio	1,4	1,9	2,5
	7	Dispersione da rete idrica	%	37,8	40,9	42,4
	8	Raccolta differenziata di rifiuti urbani	%	68,5	65,6	65,2
	9	Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet	%	67,8	55,0	59,6
Carcerari	10	Indice di sovraffollamento degli istituti di pena	%	107,5	80,0	117,6
Mobilità	11	Passeggeri annui TPL per abitante	n° medio	254,4	97,0	139,6

Sicurezza:

Il problema della criminalità è un aspetto che caratterizza le grandi aree urbane nelle quali i fenomeni sono più diffusi.

La dimensione sulla Sicurezza si focalizza su indicatori riguardanti la criminalità e indicatori riguardanti la sicurezza stradale.

Alcuni indicatori rilevati fanno emergere come nell'area fiorentina l'aspetto della criminalità risulti una criticità, assumendo valori più elevati, rispetto al contesto regionale e nazionale.

Il tasso di omicidi, che rappresenta il numero di omicidi per 100 mila abitanti, è pari a 0,6 a livello provinciale e nazionale, è pari a 0,4 a livello regionale. Risulta 86,7 il tasso di criminalità predatoria, vale a dire le rapine denunciate nel territorio fiorentino ogni 100 mila abitanti, valore superiore al dato regionale, 48,2, e nazionale, 43,5. L'indicatore che rileva le truffe e frodi informatiche si attesta a 614,8 ogni 100 mila abitanti a livello fiorentino, è pari a 512,0 a livello regionale e 464,1 a livello nazionale. 18,1 è il dato sulle violenze sessuali della città metropolitana fiorentina, il valore toscano è pari a 12,9, quello italiano a 10,7.

Infine, la sicurezza stradale viene analizzata attraverso l'indice di lesività degli incidenti stradali, ovvero il rapporto percentuale tra il numero dei feriti per incidente stradale e il numero di incidenti accaduti nell'anno. Il valore fiorentino relativo ai feriti ogni 100 incidenti è pari 121,6 mentre quello riferito ai feriti su strade extraurbane (escluse autostrade) è 131,5. Entrambi i dati sono inferiori a quanto registrato a livello regionale (rispettivamente 127,8 e 143,3) e nazionale (rispettivamente 134,7 e 151,2). L'analisi del tasso di feriti in incidenti stradali è pari a 6,2 ogni 1.000 fiorentini, a 5,3 se si considera la popolazione toscana, pari a 3,8 se si considera la popolazione italiana.

Tema	Indicatore	Misura	Firenze	Toscana	Italia	
Criminalità	1	Tasso di omicidi volontari consumati	per 100mila ab.	0,6	0,4	0,6
	2	Tasso di criminalità predatoria	per 100mila ab.	86,7	48,2	43,5
	3	Truffe e frodi informatiche	per 100mila ab.	614,8	512,0	464,1
	4	Violenze sessuali	per 100mila ab.	18,1	12,9	10,7
Sicurezza stradale	5	Feriti per 100 incidenti stradali	%	121,6	127,8	134,7
	6	Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane*	%	131,5	143,3	151,2
	7	Tasso di feriti in incidenti stradali	Per 1.000 ab.	6,2	5,3	3,8

* escluse le autostrade

Indice Criminalità 2024

Il report è basato sui reati denunciati nel 2023.

Fonte *Il Sole 24 ore*

Firenze è terza nell'Indice della Criminalità 2024 del Sole 24 Ore. Si tratta del report basato sui reati denunciati nel 2023, che vede Firenze al terzo posto dopo Milano e Roma.

Tre le città toscane tra le prime dieci: oltre a Firenze, anche Prato, al settimo posto, e Livorno al decimo.

Milano, Roma e Firenze sono in testa per numero di reati denunciati, ciascuna con oltre 6mila episodi ogni 100mila abitanti. L'indice racconta della risalita dei reati denunciati in Italia, per la prima volta dal 2013, con un totale che ha sorpassato quelli del 2019: nel 2023 sono stati 2,34 milioni, pari all'1,7% in più rispetto al pre-Covid, in aumento del 3,8% sul 2022.

Dopo il podio, tra le prime dieci province sulle 106 mappate per numero di reati registrati nel 2023 ci sono: Rimini (4), Torino (5), Bologna (6), Prato (7), Imperia (8^a), Venezia (9) e Livorno (10).

Rank	Province	Ogni 100mila abitanti	Denunce 2023
1	Milano	7093,9	230.394
2	Roma	6071,3	256.832
3	Firenze	6053,8	59.953
4	Rimini	6002,8	20.418
5	Torino	5685,1	125.263
6	Bologna	5539,3	56.409
7	Prato	4887,9	12.756
8	Imperia	4838,5	10.105
9	Venezia	4825,1	40.287
10	Livorno	4743,9	15.464

A Firenze le denunce per 100mila abitanti sono state 6.053,8, in totale 59.953. La città ha visto un boom di rapine: Firenze è maglia nera per denunce di rapina (136 ogni mille abitanti): quelle in pubblica via - 1.034 episodi nel 2023 - cresciute del 56%. Per quanto riguarda le singole categorie, Firenze è al quarto posto per i furti, al sesto per gli episodi di danneggiamento e al quarto per violenze sessuali. Quarto posto per truffe e frodi informatiche e ottavo per stupefacenti.



RANK **3°** **Firenze** **6.053,8** **59.953**

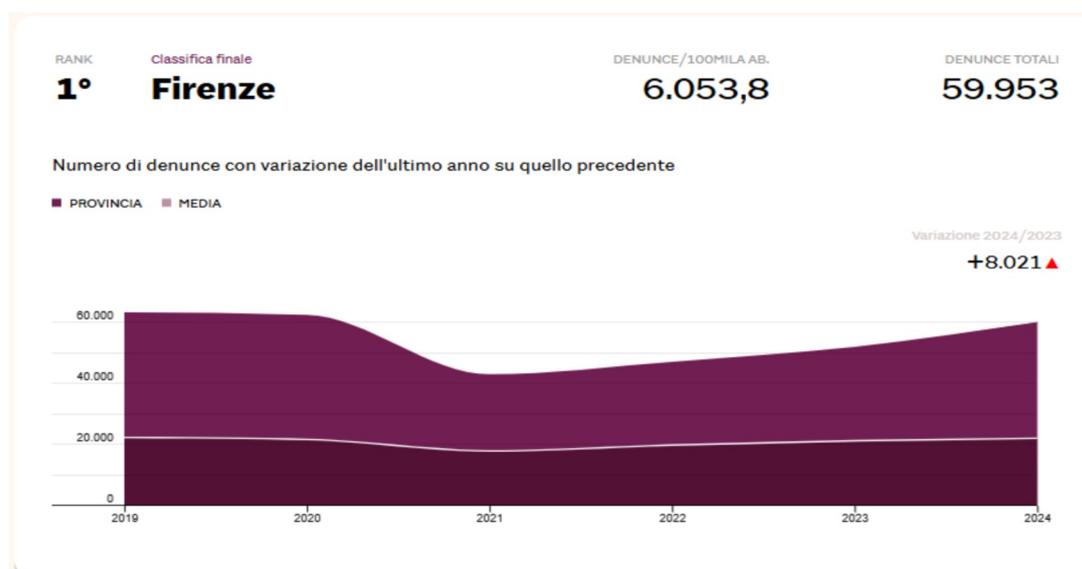
Classifica finale DENUNCE/100MILA AB. DENUNCE TOTALI

Scegli la provincia per visualizzare i suoi piazzamenti (rank e var. annua) nelle classifiche (finale sul totale dei delitti e per tipologia di reato). Dati ogni 100mila abitanti e totale denunce, relativi all'anno precedent

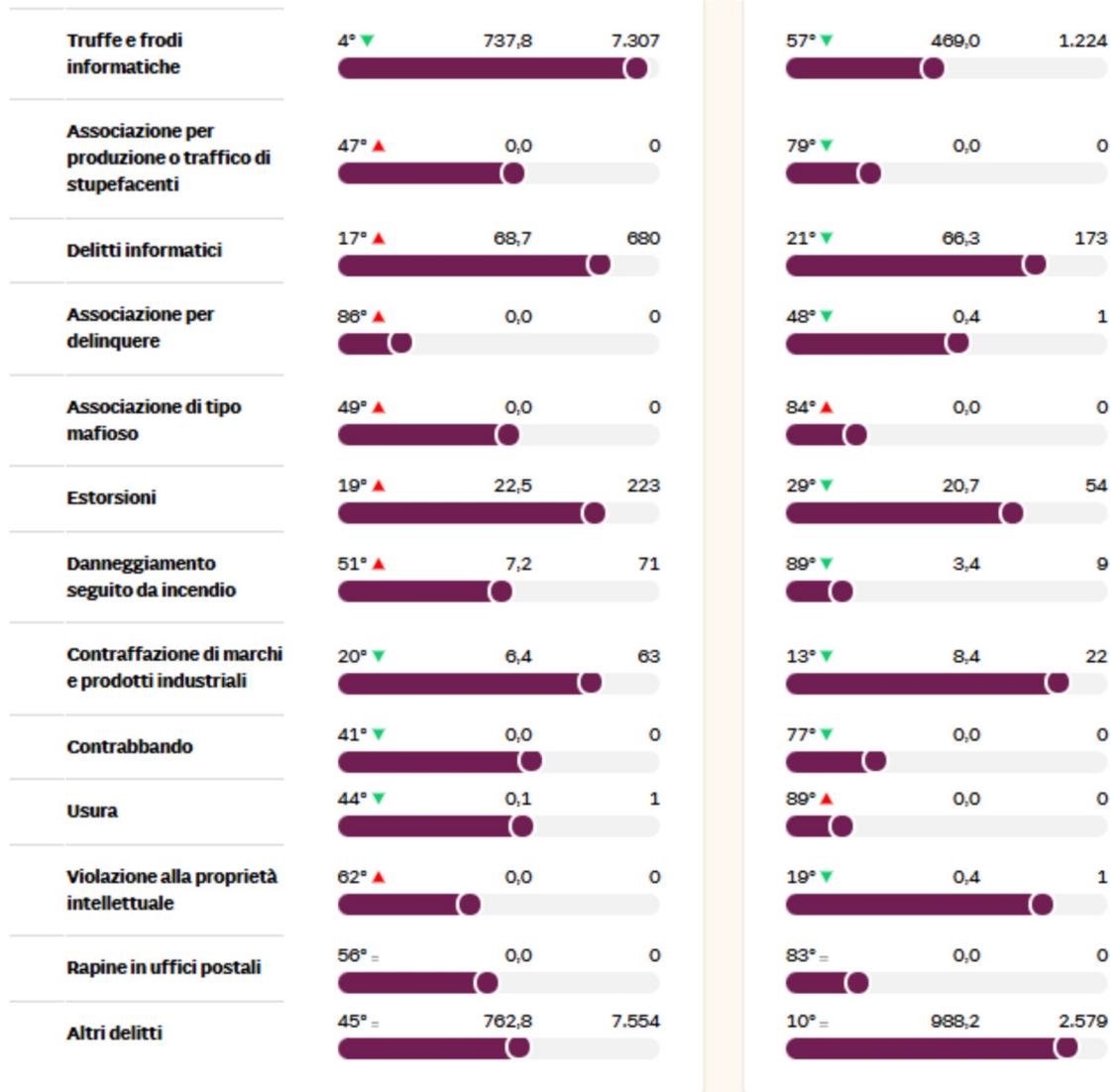
RANK	INDICATORE	DENUNCE SU 100MILA AB.	TOTALE DENUNCE
> 39° ▲	Omicidi volontari consumati	0,6	6
34° =	Infanticidi	0,0	0
> 56° ▲	Tentati omicidi	1,5	15
42° =	Omicidio preterintenzionale	0,0	0
> 91° ▼	Omicidi colposi	1,7	17
> 4° ▼	Violenze sessuali	17,3	171
47° ▲	Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile	1,7	17
70° ▲	Minacce	103,1	1.021
32° ▼	Percosse	31,2	309
11° ▲	Lesioni dolose	139,5	1.382
6° =	Danneggiamenti	706,2	6.994
46° ▼	Incendi	8,1	80
38° ▼	Incendi boschivi	4,0	40
> 4° =	Furti	3.165,9	31.353

>	1° ▼		Rapine	136,4	1.351
>	8° ▼		Stupefacenti	76,3	756
	4° ▼		Truffe e frodi informatiche	737,8	7.307
	47° ▲		Associazione per produzione o traffico di stupefacenti	0,0	0
	17° ▲		Delitti informatici	68,7	680
	86° ▲		Associazione per delinquere	0,0	0
	49° ▲		Associazione di tipo mafioso	0,0	0
	19° ▲		Estorsioni	22,5	223
	51° ▲		Danneggiamento seguito da incendio	7,2	71
	20° ▼		Contraffazione di marchi e prodotti industriali	6,4	63
	41° ▼		Contrabbando	0,0	0
	44° ▼		Usura	0,1	1
	62° ▲		Violazione alla proprietà intellettuale	0,0	0
	56° =		Rapine in uffici postali	0,0	0
	45° =		Altri delitti	762,8	7.554

(Fonte: statistiche della banca dati interforze del dipartimento di Pubblica sicurezza del ministero dell'Interno)



	Firenze			Prato		
Classifica finale 2024	3° ▼	6.053,8	59.953	7° ▼	4.887,9	12.756
INDICE	RANK	DENUNCE/ 100MILA AB	DENUNCE/ TOTALI	RANK	DENUNCE/ 100MILA AB	DENUNCE/ TOTALI
> Omicidi volontari consumati	39° ▲	0,6	6	26° ▼	0,8	2
Infanticidi	34° =	0,0	0	75° =	0,0	0
> Tentati omicidi	56° ▲	1,5	15	2° ▼	4,6	12
Omicidio preterintenzionale	42° =	0,0	0	79° =	0,0	0
> Omicidi colposi	91° ▼	1,7	17	104° =	0,8	2
> Violenze sessuali	4° ▼	17,3	171	26° ▼	12,3	32
Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile	47° ▲	1,7	17	37° ▲	1,9	5
Minacce	70° ▲	103,1	1.021	54° ▼	111,5	291
Percosse	32° ▼	31,2	309	58° ▲	27,2	71
Lesioni dolose	11° ▲	139,5	1.382	35° ▼	118,0	308
Danneggiamenti	6° =	706,2	6.994	3° ▲	923,9	2.411
Incendi	46° ▼	8,1	80	85° ▲	3,8	10
Incendi boschivi	38° ▼	4,0	40	77° ▲	0,8	2
> Furti	4° =	3.165,9	31.353	16° ▲	1.901,7	4.963
> Rapine	1° ▼	136,4	1.351	3° ▼	124,5	325
> Stupefacenti	8° ▼	76,3	756	23° ▲	63,6	166



(Fonte: statistiche della banca dati interforze del dipartimento di Pubblica sicurezza del ministero dell'Interno)

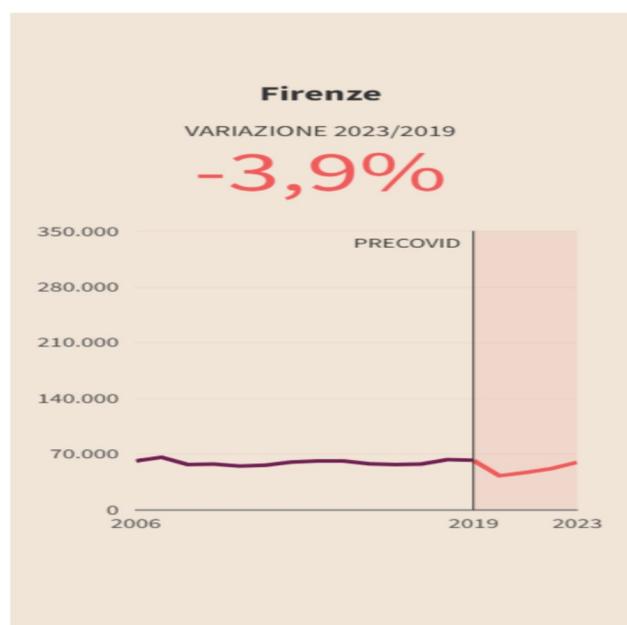


Tabella anno 2023 – Fonte Prefettura di Firenze:

tema	indicatore	Anno 2023
criminalità	attentati	0
	strage	0
	Omicidi volontari consumati	0
	infanticidi	0
	Tentati omicidi	0
	Omicidi preterintenzionali	0
	Lesioni dolose	21
	percosse	**
	minacce	19
	ingiurie	0
	Violenze sessuali	**
	Atti sessuali con minorenne	0
	Corruzione di minorenne	0
	furti	467
	ricettazione	**
	rapine	7
	estorsioni	**
	usura	0
	Sequestri di persona	0
	Associazione per delinquere	0
	Associazione di tipo mafioso	0
	Riciclaggio e impiego di denaro	0
	Truffe e frodi informatiche	96
	Delitti informatici	17
	Incendi	5
	Incendi (boschivi)	**
	danneggiamenti	185
	Danneggiamento seguito da incendio	0
	contrabbando	0
	stupefacenti	7
	Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile	0
	Contraffazione di marchi e prodotti industriali	4
	Violazione alla proprietà intellettuale	0
Sicurezza stradale	Omicidi colposi	0
	Sinistri rilevati	119
	Altri delitti	152
	Totale delitti	987

** (dati anno 2023 non ancora consolidati)

Fonte: Prefettura - Ufficio Territoriale del Governo di Firenze

Nella mattina del 19 luglio 2024, i Prefetti della Toscana ed il Procuratore della Repubblica DDA di Firenze hanno firmato l'Accordo di Collaborazione per il contrasto alla criminalità organizzata.

Con tale patto, condiviso tra Ministero dell'Interno e la Procura Nazionale Antimafia e Antiterrorismo, è stato delineato uno stabile modello di collaborazione tra Prefetture e Procura della Repubblica di Firenze – Direzione Distrettuale Antimafia, che, tenendo conto degli importanti profili di contiguità tra la prevenzione antimafia in capo ai Prefetti ed il versante investigativo di competenza della magistratura, è teso a rafforzare ulteriormente il circuito collaborativo tra istituzioni, nel rispetto delle reciproche funzioni.

Grazie alla collaborazione tra le Prefetture e la Procura della Repubblica di Firenze – Direzione Distrettuale Antimafia, verrà implementato lo scambio di tutti gli elementi informativi a disposizione, finalizzati:

- a potenziare l'azione istruttoria dei Gruppi Interforze Antimafia, chiamati a coadiuvare i Prefetti nelle operazioni di verifica propedeutiche al rilascio dell'informazione antimafia;
- a scongiurare in chiave preventiva infiltrazioni criminali anche nella realizzazione degli interventi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dal Piano Nazionale degli Investimenti Complementari;
- a rafforzare ulteriormente e mettere a disposizione della magistratura il patrimonio conoscitivo detenuto in sede di Gruppi Interforze Antimafia, sia in caso di adozione di provvedimenti di natura interdittiva, sia in caso di accessi ai cantieri.

SITUAZIONE SICUREZZA A CALENZANO (sulla base dei dati relativi all'anno 2024).

Non sono stati ancora trasmessi in via ufficiale i dati relativi alla sicurezza nel nostro Comune per l'anno 2024, tuttavia, anche alla luce della rilevazione statistica fatta dal Sole 24, si evince che tutta la provincia di Firenze ha avuto un considerevole aumento del tasso della criminalità e di conseguenza anche il nostro Comune non è da meno.

L'indagine condotta dal quotidiano economico, Il Sole 24 Ore, fa riferimento al report basato sui reati denunciati nel 2023, che vede Firenze al terzo posto dopo Milano e Roma.

Rispetto agli anni passati si evidenzia un incremento di alcune ipotesi di reati, soprattutto rapine, così come sono in aumento i reati che generano maggiore allarme tra la popolazione come furti e danneggiamenti. Sono fortemente in aumento anche le truffe e le frodi informatiche oltre che per spaccio e consumo di stupefacenti.

Non siamo in grado di produrre la tabella in quanto non ancora pervenuta dalla Prefettura di Firenze.

Tuttavia nonostante i dati a livello di incremento della criminalità a livello di Provincia di Firenze, di dati sulla sicurezza del nostro territorio sono rassicuranti se confrontati con quelli dei comuni dell'intera area metropolitana.

Sono in aumento i reati relativi ai furti ai danni anche delle auto in sosta oltre ai reati di danneggiamento.

Con riferimento ai dati relativi alla sicurezza stradale si registra per l'anno 2024 una sensibile riduzione dei sinistri rispetto all'anno precedente ed un azzeramento dei decessi.

Ambiente:

Gli aspetti della dimensione Ambiente analizzati nel Bes sono raggruppati in qualità ambientale, consumo di risorse, sostenibilità ambientale e rischio ambientale.

Il tema della qualità ambientale mostra che la disponibilità di verde urbano nell'area metropolitana fiorentina è di 26,7 mq per abitante rispetto al dato italiano pari a 32,8 mq ma superiore al dato regionale pari al 24,3 mq.

Dall'analisi della qualità dell'aria del capoluogo, valutata attraverso il superamento delle soglie limite, si osserva che il valore più elevato della concentrazione media annua di PM2,5 rilevato tra tutte le centraline fisse per il monitoraggio della qualità dell'aria in corrispondenza di Firenze è pari a 14 µg/m³ (valore limite per la protezione della salute umana 10 µg/m³). L'analisi condotta rilevando NO2 mostra per Firenze un valore pari a 45 µg/m³ (valore limite per la protezione della salute umana 40 µg/m³). L'indicatore relativo al consumo annuo pro capite di energia elettrica per uso domestico è pari a 1.066,0 kwh per abitante a livello metropolitano, pari a 1.092,7 kwh per abitante a livello regionale e pari a 1.093,4 kwh per abitante a livello nazionale.

Per quanto riguarda la sostenibilità ambientale, l'indicatore sull'energia elettrica da fonti rinnovabili, che rappresenta il rapporto percentuale tra la produzione lorda annua di energia elettrica degli impianti da fonti rinnovabili e l'energia elettrica lorda consumata nello stesso anno, è pari a 4,6 nel territorio fiorentino mentre a livello regionale e nazionale è pari rispettivamente a 43,7 e 34,6.

Il dato sulla produzione lorda degli impianti fotovoltaici, che rappresenta la percentuale della produzione degli impianti fotovoltaici ed il totale dell'energia prodotta da fonti rinnovabili, è molto elevato nel contesto fiorentino pari a 71,4%, nel contesto regionale e nazionale è invece rispettivamente pari al 13,5% e al 28%. L'analisi sugli impianti fotovoltaici attraverso il n° di impianti fotovoltaici installati per kmq è 4,2 a livello locale, 3,8 a livello toscano e 5,3 a livello italiano. La capacità produttiva media per impianto fotovoltaico, calcolato come rapporto tra la produzione lorda degli impianti fotovoltaici installati sul numero degli impianti installati, nel territorio fiorentino è pari a 10,9 a livello regionale e nazionale rispettivamente pari a 13,7 e 19,2.

L'analisi sul rischio ambientale analizza l'incidenza dell'area a pericolosità da frane elevata e molto elevata PAI (piano assetto idrogeologico) che presenta un'incidenza pari a 20,9 nel territorio fiorentino, più elevata rispetto al contesto regionale 16,1 e nazionale 8,7.

Tema	Indicatore	Misura	Firenze	Toscana	Italia
Qualità ambientale	1    Disponibilità di verde urbano	mq per ab.	26,7	24,3	32,8
	2   Superamento limiti inquinamento aria - PM2,5	µg/m ³	14	6	83
	3  Superamento limiti inquinamento aria - NO2	µg/m ³	45	45	9
Consumo di risorse	4  Consumo di elettricità per uso domestico	kwh per ab.	1.066,0	1.092,7	1.093,4
Sostenibilità ambientale	5    Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	%	4,6	43,7	34,6
	6 Produzione lorda degli impianti fotovoltaici	%	71,4	13,5	28,0
	7 Impianti fotovoltaici installati per kmq	N. per Kmq	4,2	3,8	5,3
	8 Capacità produttiva media per impianto fotovoltaico	Mwh	10,9	13,7	19,2
Rischio ambientale	9 Incidenza aree a pericolosità elevata e molto elevata PAI	%	20,9	16,1	8,7

Dati forniti dall'Area Ambiente del Comune di Calenzano in relazione a qualità dell'aria (superamenti, consumi energetici, produzione energia da fonti rinnovabili, fotovoltaico):

Il Comune di Calenzano ha una superficie di circa 77 kmq e i parchi Calenzano occupano 3.000 ettari circa.

Per avere un dato più significativo per il territorio di Calenzano, in relazione alla qualità dell'aria, in accordo con ARPAT, sono stati forniti i dati di tutte le centraline riguardanti l'agglomerato fiorentino invece che della sola stazione FI-SCANDICCI.

INDICATORI ANNUALI – PM10							
ANNO	FI-SIGNA	FI-MOSSE	FI-SCANDICCI	FI-BASSI	FI-SCANDICCI	FI-GRAMSCI	FI-BOBOLI
2021	20	21	19	18	19	22	17
2022	22	26	21	21	21	28	19
FONTE: sito istituzionale ARPAT							

INDICATORI ANNUALI – NO2						
ANNO	FI-SIGNA	FI-MOSSE	FI-SCANDICCI	FI-BASSI	FI-SETTIGNANO	FI-GRAMSCI
2021	14	30	20	18	6	45
2022	14	35	20	18	6	45
FONTE: sito istituzionale ARPAT						

Le tabelle a seguire sono riprese dalla Dichiarazione Ambientale del Comune di Calenzano per l'anno 2024

Dati aggiornati al 31/12/2023. Rev. 0 del 22/03/2024

(in attesa di nuova revisione ad opera della certificazione Emas per l'anno 2025).

Si evidenzia nel 2023 il proseguimento del trend positivo di calo dei consumi totali (immobili e servizi gestiti direttamente dal Comune e immobili affidati a terzi) e la sostanziale stabilità dei consumi esclusi gli edifici affidati a terzi, ad eccezione dell'anno 2020 durante il quale si sono verificate le sospensioni di numerose attività a causa della pandemia Covid-19.

KPI	U.M.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
CONSUMO TOTALE DIRETTO DI ENERGIA (Immobili comunali, immobili affidati a terzi, illuminazione pubblica, carburanti, altri consumi)	kWh	5.326.999	6.253.999	6.041.396	6.348.300	5.904.665	6.324.783	6.429.032	6.244.354
	TEP	803,25	883,18	884,66	908,20	821,66	845,00	863,58	841,13
Consumo totale diretto di energia (Esclusi immobili affidati a terzi)	kWh	5.185.269	6.159.683	5.707.491	5.985.261	4.304.751	4.010.570	4.033.109	4.052.618
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA/N° persone (Esclusi immobili affidati a terzi)	TEP/n°	7,19	7,98	7,07	5,63	5,57	4,96	5,27	5,41

PRODUZIONE ENERGIA LORDA DA FONTI RINNOVABILI :

RINNOVABILI IN CIFRE...

- ✓ 13 impianti fotovoltaici su immobili comunali
- ✓ 1 impianto di cogenerazione a biomasse
- ✓ **53% del fabbisogno energetico degli immobili comunali coperto da rinnovabili prodotte sul posto**

KPI BEMP PER L'ENERGIA SOSTENIBILE	U.M.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Energia elettrica rinnovabile prodotta dai pannelli fotovoltaici	kWh	597.141	669.036	618.772	638.729	547.115	451.734	384.206	514.961
Energia elettrica rinnovabile prodotta dal generatore	kWh	4.637.300	4.649.340	4.611.450	5.126.000	4.311.626	4.338.143	4.869.711	4.631.845
Energia termica rinnovabile prodotta dall'impianto a biomasse	kWh	5.256.391	5.644.729	5.540.720	7.773.164	6.126.697	6.365.617	6.897.014	6.119.658
Totale energia prodotta da fonti rinnovabili	kWh	5.234.441	6.313.765	6.263.501	13.537.893	10.985.438	11.155.494	12.150.932	11.266.464

I dati di produzione evidenziano che la produzione da pannelli FV ha subito un calo a partire dal 2020 per risalire poi nel 2023. Tale andamento può essere ragionevolmente attribuito in buona parte ad aspetti inerenti la manutenzione degli impianti, rivelatasi poco efficace nello scorso triennio. Nel 2023 l'attività è stata affidata ad un nuovo soggetto con risultati migliorativi.

Parte dell'energia rinnovabile prodotta viene consumata sul posto per soddisfare il fabbisogno energetico degli immobili. In particolare, l'energia elettrica prodotta dai pannelli FV viene consumata dagli edifici sui quali sono installati gli impianti.

La tabella seguente riporta i dati relativi all'autoconsumo da fonti rinnovabili e la relativa percentuale rispetto al fabbisogno di energia elettrica degli immobili gestiti dal Comune (esclusi quindi immobili in gestione a terzi).

KPI BEMP PER L'ENERGIA SOSTENIBILE	U.M.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Energia elettrica rinnovabile autoconsumata da fotovoltaico	kWh	194.788	193.675	193.412	207.030	127.920	127.130	106.710	174.758
Energia termica autoconsumata cogeneratore	kWh	1.291.172	2.199.952	1.543.545	1.582.629	2.399.208	2.683.885	2.377.162	2.382.569
Totale energia consumata da immobili comunali	kWh	5.185.269	6.159.683	5.707.491	5.985.261	4.852.181	4.010.570	3.924.483	3.999.874
% rinnovabile autoconsumata	%	29%	39%	30%	30%	33%	43%	48%	53%

La Salute:

L'aspetto del benessere legato alla dimensione della Salute evidenzia, per la città metropolitana di Firenze, una situazione complessivamente positiva sia per gli indicatori associati alle aspettative di vita sia per quelli associati alla mortalità.

Il primo indicatore analizza la speranza di vita alla nascita che esprime il numero medio di anni che un bimbo/a può aspettarsi di vivere. Un neonato fiorentino ha una speranza di vita alla nascita pari a **84,7 anni**, diventano 82,8 nel caso di un maschio e 86,6 nel caso di una femmina. In generale la speranza di vita alla nascita dei fiorentini supera di oltre un anno la media nazionale, 83,1 anni è la speranza di vita alla nascita complessiva, 81,1 anni è quella dei maschi e 85,2 anni è quella delle femmine.

L'indicatore che rileva il numero medio di anni che una persona di 65 anni può aspettarsi di vivere indica che un fiorentino di 65 anni ha in media una speranza di vita di 22,0 anni, dato più elevato rispetto a quanto riscontrato a livello nazionale dove il valore si attesta a 20,9 anni e a livello regionale dove le aspettative di vita corrispondono a 21,3 anni.

Tema	Indicatore	Misura	Firenze	Toscana	Italia
Aspettativa di vita	1  Speranza di vita alla nascita - Totale	anni	84,7	83,8	83,1
	2  Speranza di vita alla nascita - Maschi	anni	82,8	81,9	81,1
	3  Speranza di vita alla nascita - Femmine	anni	86,6	85,8	85,2
	4  Speranza di vita a 65 anni	anni	22,0	21,3	20,9
Mortalità	5  Tasso standardizzato di mortalità	per 10mila ab.	78,3	84,8	89,9
	6  Tasso standardizzato di mortalità per tumore - Maschi	per 10mila ab.	27,1	29,3	29,9
	7  Tasso standardizzato di mortalità per tumore - Femmine	per 10mila ab.	19,0	18,6	18,6
	8  Tasso standardizzato di mortalità 65 anni e più	per 10mila ab.	394,4	428,0	449,2
	9  Tasso standardizzato di mortalità per tumore (20-64 anni)	per 10mila ab.	7,1	7,4	7,8

Nel Comune di Calenzano, il *tasso di mortalità* (relativo all'anno 2023, quale ultimo dato disponibile) ovvero il numero di morti ogni mille residenti, è pari ad un valore 9,33, addirittura inferiore rispetto al dato regionale che per l'anno 2023 si attesta al 13,35.

Anche il *tasso di natalità* 2023 (ovvero il rapporto tra il numero dei nati vivi dell'anno e l'ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000) nel nostro comune si attesta ad un valore più positivo rispetto al dato regionale. A Calenzano questo valore è 6,07 contro il 5,90 della Regione toscana.

Inoltre, nella fascia di età 80-90 anni nel nostro Comune, ovvero quella della speranza di vita di un fiorentino alla nascita, nell'anno 2024 risultavano n. 11 residenti, di cui 3 maschi e 8 femmine.

Il territorio di Calenzano si trova al centro di un nodo nevralgico del sistema infrastrutturale italiano e di scala territoriale: all'interno dei confini amministrativi confluiscono varie reti di interesse strategico nazionale quali la rete elettrica nazionale gestita da Terna, con gli elettrodotti che mettono in collegamento il nord del paese con la sottostazione elettrica nella parte industriale del territorio urbanizzato a servizio della Piana di Firenze-Prato-Pistoia, la rete autostradale di Autostrade per l'Italia con il tracciato dell'A1 della direttrice Firenze - Bologna ed il casello di Calenzano, la rete ferroviaria di Ferrovie dello Stato con l'asse di collegamento est – ovest tra Firenze e la costa Toscana. Oltre a ciò bisogna tenere conto che Calenzano è interessata dalla rete viaria di interesse Regionale e di Area Metropolitana con la Strada Barberinese, che collega la Piana Fiorentina ed il Mugello attraverso il Passo delle Croci e la Mezzana – Perfetti Ricasoli che attraversa il margine settentrionale in direzione est-ovest della Piana Fiorentina stessa.

Tutto ciò rende il territorio di Calenzano centro di passaggio di grandi flussi di traffico veicolare e polo attrattore di numerose attività di carattere produttivo, industriale e dei servizi (con forte componente nel campo della logistica), e questo, di conseguenza, determina una forte pressione sul tessuto urbanistico del centro abitato, con interessamento anche delle zone aperte, che sfocia in un costante aumento degli oneri a carico dell'Amministrazione locale per tenere in efficienza tutto il sistema viario ed il sistema di relazione urbano; i costi di manutenzione ed efficientamento della rete di infrastrutture di collegamento di competenza comunale infatti non hanno visto che aumenti nel corso degli ultimi 20 anni.

Un elemento ulteriore da sottolineare nella visione di una dinamica sempre più complessa che insiste sul territorio calenzanese è la realizzazione di grandi interventi di ammodernamento della rete autostradale italiana con il raddoppio dell'autostrada A1 proprio nel tratto Calenzano – Barberino del Mugello attraverso la costruzione e la messa in esercizio della Galleria Santa Lucia, il tunnel autostradale con il diametro attualmente più grande in Europa con uno sviluppo lineare di ben 8 km, interamente sviluppatosi all'interno dei confini amministrativi di Calenzano. La realizzazione di tale opera, durata circa 10 anni, ha comportato un impatto non indifferente sul territorio e sulla viabilità calenzanese, solo in parte, e non esaustivamente mitigato da opere compensative e dalla stipula di convenzioni con Autostrade per supportare il Comune nel fare fronte alle aumentate spese generali di “manutenzione della città”. I cantieri delle grandi opere determinano sempre un pesante impatto, anche a livello sociale, nella vita dei cittadini che devono sopportare disagi per anni.

Sul bilancio di previsione finanziaria 2025-2027 sono presenti ancora risorse per interventi “compensativi” finanziati da Autostrade S.p.A. per circa 1,1 mln di euro per il completamento della pista ciclabile Carraia-Calenzano (valore complessivo dell'intervento € 3,3 mln).

Altro contesto utile a definire il quadro delle risorse afferenti al Comune deriva dal comparto Edilizio/Urbanistico. All'inizio del 2023 (13 gennaio) ha preso vigenza il nuovo Piano Operativo Comunale (P.O.C.), il quale comprende alcune previsioni urbanistiche definite in apposite Schede Norma (Allegato "A" al P.O.C.) e alle quali sono affidate le trasformazioni edilizie/urbanistiche di

maggior rilevanza per il territorio comunale. Alcune di queste operazioni sono state avviate nei primi due anni dalla vigenza dello strumento urbanistico e si prevede di portarle in approvazione al Consiglio nel corso del 2025; ad esse saranno associati atti di convenzione con il Comune, allo scopo di definire, per ogni intervento, le opere pubbliche in cessione all'Amministrazione Comunale e l'ammontare degli oneri di urbanizzazione.

Con la vigenza del Piano Operativo si sono inoltre concluse le norme di salvaguardia, che in alcuni casi hanno rallentato la definizione di interventi edilizi diretti, perciò si è assistito nel 2023 e nel 2024 a un incremento delle presentazioni degli opportuni titoli edilizi (permessi di costruire, SCIA) e nell'erogazione degli oneri conseguenti. Si conferma il valore atteso dalla pianificazione, riferita ai piani attuativi già in corso di esecuzione, che ammonta a circa 3,6 mln di euro sul triennio.

Per quanto concerne invece la cosiddetta “cessione o monetizzazione delle aree”, limitandosi ai comparti già definiti, l'ammontare delle risorse stimate in entrata per il Comune ammonta a circa 2 mln di euro. Occorre altresì precisare che in diversi casi, previsti dalle Schede Norma di cui alla pianificazione attuale (Allegato "A" al P.O.C.), i valori economici dovranno essere determinati caso per caso.

Si precisa ulteriormente che nel 2024 sono avviati i lavori di realizzazione di n 63 alloggi di Edilizia Residenziale Pubblica in via Pertini a Calenzano, lavori da concludersi entro la prima metà del 2026. I lavori sono finanziati attraverso il progetto PNRR “PINQUA – PIANO NAZIONALE PER LA QUALITA' DELL'ABITARE” del valore complessivo pari a € 16.927.000,00.

Per concludere, si ritiene opportuno inserire alcune considerazioni in merito alle entrate proprie dell'Ente, con particolare riferimento alle entrate di carattere tributario.

Le risorse di questa natura costituiscono un flusso economico per l'Ente abbastanza strutturato, con poche dinamiche di scorrimento; da anni ormai i presupposti impositivi a favore degli Enti Locali sono piuttosto rigidi, con pochi margini di flessibilità applicativa. Per Calenzano restano flussi consolidati quelli dell'IMU, mentre quelli della TARI sono correlati alla spesa del servizio raccolta e smaltimento rifiuti. Da notare che dal 1° gennaio 2026 il Comune di Calenzano passerà a tariffa corrispettiva per quanto concerne la gestione dei rifiuti, con trasferimento ad Alia Servizi Ambientali Spa delle competenze in merito all'incasso dei corrispettivi; di conseguenza, dal 2026, spariranno dalle entrate del bilancio comunale le riscossioni TARI ordinaria, così come tra le spese non troveremo più i pagamenti per il corrispettivo del servizio e il Fondo crediti dubbia esigibilità per la quota TARI.

Si ricorda altresì che l'Amministrazione Comunale ha rimodulato per l'esercizio 2025 le aliquote per l'addizionale IRPEF, nel modo seguente:

- ◇ scaglione fino a € 15.000,00, **0,70%**;
- ◇ scaglione da € 15.001,00 a € 28.000,00, **0,70%**;
- ◇ scaglione da € 28.001,00 a € 50.000,00, **0,75%**;
- ◇ scaglione oltre € 50.000,00, **0,80%**;

soglia di esenzione, € **15.000,00**.

La previsione di entrata sul bilancio 2025 è pari a € 2.400.000,00.

Le entrate che sono maggiormente influenzate da dinamiche di contesto esterno tuttavia sono altre, in particolare l'imposta di soggiorno. Dopo gli anni della pandemia, si assiste a una ripresa dei flussi turistici, in particolar modo di quelli extra europei.

Il Comune di Calenzano ha provveduto a una sostanziale revisione dell'imposta, ferma dal 2012 ovvero dall'anno di entrata in vigore del prelievo.

Per questo il bilancio 2025-2027 registra un consistente aumento delle previsioni di incasso da imposta di soggiorno rispetto alle annualità precedenti, attestandosi su un valore di € 570.000,00 annui.

Restano abbastanza costanti le entrate di natura patrimoniale, a partire dal Canone Unico, stante la perdurante incertezza dei mercati in relazione ai conflitti internazionali ancora in corso, a un previsto nuovo rincaro delle spese energetiche e a una lieve ripresa dell'inflazione.

Caratteristiche ambientali in cui opera l'amministrazione comunale di Calenzano, anche sotto il profilo della prevenzione della corruzione.

Da La minaccia interna contenuta nella Relazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri - anno 2023 sulla politica dell'informazione sulla sicurezza (del 28.02.2024).

Le evidenze intelligence riguardanti le consorterie criminali più strutturate confermano la propensione verso una silente infiltrazione nel tessuto economico sano in luogo di più visibili reati predatori.

La considerevole disponibilità di risorse finanziarie, ottenibili dai traffici illeciti, rende poi la criminalità ancor più competitiva, soprattutto in una fase storica connotata da crescenti difficoltà economiche.

L'attenzione informativa ha continuato a indirizzarsi sull'individuazione di potenziali ovvero già manifeste minacce in grado di condizionare i processi decisionali amministrativi ai diversi livelli, di alterare i meccanismi di allocazione della spesa pubblica e di ridurre gli spazi della libera concorrenza. In quest'ottica, prioritaria attenzione continua a essere riservata verso i progetti legati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Particolare attenzione è stata rivolta ai comitati affaristici, composti da figure criminali e da intermediari e professionisti in grado di sfruttare posizioni e consolidate esperienze tecnico-operative, organizzati per condizionare a proprio vantaggio le opportunità legate agli interventi pubblici.

L'azione dell'Intelligence non ha poi trascurato di osservare l'utilizzo delle metodologie di trasferimento di risorse finanziarie alternative agli ordinari circuiti bancari e finanziari (in particolar modo i crypto-asset), che garantiscono elevati livelli di anonimato e che si prestano facilmente al reimpiego e all'occultamento di capitali frutto di attività illecite, ma anche a favorire i cyber-crimes, il finanziamento del terrorismo ovvero altre insidiose fattispecie a connotazione transnazionale.

Per quanto concerne i sodalizi criminali stranieri, l'attenzione dell'Intelligence si è orientata prioritariamente sul contrasto della minaccia rappresentata dalla silente infiltrazione nel tessuto economico e sociale, perpetrata mediante la realizzazione di articolati schemi di evasione fiscale e riciclaggio, spesso connotati dal carattere di transnazionalità.

Fermo restando il dinamismo "criminale" nel perpetrare reati violenti e realizzare traffici illeciti (primo fra tutti quello di sostanze stupefacenti), , la tendenza evolutiva in chiave di "criminalità economica" comincia a essere elemento comune alle principali diaspore presenti nel nostro Paese.

È questo il caso della **criminalità di origine nigeriana** che, a latere delle tradizionali attività di narcotraffico, favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, sfruttamento della prostituzione, è sempre più specializzata nella commissione di reati online e nel trasferimento all'estero di denaro (specialmente di provenienza illecita) e nel riciclaggio in medio-piccole attività imprenditoriali.

In merito alla **criminalità cinese**, l'azione informativa continua a essere orientata in direzione del suo

caratteristico dinamismo imprenditoriale, specie sul fronte dell'illegalità fiscale e della concorrenza sleale nei confronti delle imprese nazionali. In tal senso si pone l'ormai consueto meccanismo di evasione realizzato attraverso il ricorso alle cc.dd. *imprese apri e chiudi*. oppure al c.d. "*denaro volante*" (Fei Ch'ien), consistente in una tecnica finanziaria illecita che consente il trasferimento virtuale di denaro all'estero, senza che lo stesso lasci fisicamente il paese di partenza.

Le formazioni cinesi non trascurano comunque di utilizzare anche metodi più tradizionali, quali lo "*spallonaggio*" attraverso corrieri fisici di valuta, ma anche il trasferimento di capitali mediante gli ordinari canali bancari.

Focus sull'Evoluzione delle organizzazioni di tipo mafioso:

La **criminalità organizzata calabrese** continua a esercitare un diffuso controllo sul contesto territoriale di origine, pur connotandosi per la consolidata proiezione fuori Regione o all'estero. La 'Ndrangheta' rimane saldamente al centro del narcotraffico internazionale, con radicate presenze in Paesi europei ed

extraeuropei, consolidando il ruolo di brokeraggio verso le più accreditate organizzazioni criminali sudamericane.

La **criminalità organizzata siciliana**, pur connotata dalla mancanza di una leadership solida e riconosciuta, oltre ai tradizionali interessi sui traffici illeciti (primo fra tutti quello di droga), conserva notevole capacità di infiltrazione in vari settori economici (in special modo gioco illegale, energia, trattamento rifiuti e agroalimentare), anche attraverso rapporti collusivo-corruttivi con ambienti amministrativi pubblici.

Il carattere imprenditoriale della **matrice camorristica**, da sempre connotato da un alto livello di ibridazione criminoaffaristica, favorisce la partecipazione dei clan a circuiti economico-finanziari per la gestione di trasversali interessi criminali, che vanno dal contrabbando di prodotti petroliferi, al traffico di oro, alle frodi fiscali e all'indebita percezione di sussidi economici, fino al reinvestimento di proventi illeciti nell'agroalimentare. Spesso in sinergia con la criminalità calabrese, la Camorra risulta molto attiva nel narcotraffico internazionale.

La **criminalità organizzata pugliese** continua a evidenziarsi per i contrasti tra i clan, dove le "nuove leve" cercano di imporsi, anche con la violenza, per scalare posizioni di rilievo. Il modello organizzativo resta fortemente caratterizzato a livello provinciale, con modalità di controllo "mafioso" del territorio (soprattutto con condizionamento di attività imprenditoriali) e forme di partenariato con organizzazioni criminali straniere nella gestione del traffico di stupefacenti.

La situazione in Italia (tratta da La Relazione sullo Stato di Diritto 2024: le raccomandazioni della Commissione Europea all'Italia pubblicata il 24 luglio 2024).

La *quinta Relazione annuale sullo Stato di Diritto* e contiene l'analisi sull'avanzamento delle raccomandazioni 2023 e le nuove raccomandazioni sul sistema giudiziario, la lotta alla corruzione e la libertà dei media.

La Commissione europea ha riconosciuto che l'Italia ha compiuto alcuni passi in avanti nel recepimento delle raccomandazioni formulate nella Relazione sullo Stato di diritto 2023, ma ha anche rilevato diverse criticità da affrontare in maniera più efficace.

La relazione sullo Stato di Diritto è una valutazione qualitativa condotta annualmente dalla Commissione Europea che esamina gli sviluppi avvenuti nei 27 Stati Membri dell'Unione rispetto a quattro aree tematiche: il sistema giudiziario, il quadro anticorruzione, il pluralismo dei media e altri aspetti istituzionali che garantiscono l'equilibrio dei poteri all'interno di uno Stato.

Il rapporto si basa su ampie consultazioni con gli Stati membri, i portatori di interesse e la società civile, garantendo una prospettiva più ampia possibile. Quest'anno, per la prima volta, la Relazione include alcuni paesi in fase di allargamento - Albania, Montenegro, Macedonia del Nord e Serbia.

Dalla prima edizione del 2020, la Relazione sullo Stato di diritto è diventata un fattore di promozione di riforme positive e nel 2024 è risultato che il 68% delle raccomandazioni formulate nel 2023 sono state seguite, in tutto o in parte.

La Commissione ha rilevato che:

l'Italia ha attuato riforme significative per migliorare l'efficienza del sistema giudiziario: dalla digitalizzazione della giustizia civile a quella della giustizia tributaria (in corso); la durata dei procedimenti giudiziari continua la sua tendenza positiva - pur costituendo tuttora un serio problema di efficienza ed efficacia - e l'assunzione di nuovi magistrati e personale amministrativo è da considerarsi un miglioramento significativo;

il Piano nazionale anticorruzione (2024-2026) è stato aggiornato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione per rafforzare la sezione sui contratti pubblici - per il quale permangono alti rischi di corruzione - e sono attualmente in corso di elaborazione degli orientamenti volti a limitare la pratica delle "porte girevoli";

il Parlamento italiano ha approvato un disegno di legge che abroga la fattispecie dell'abuso d'ufficio e limita l'ambito di applicazione del reato di traffico di influenze illecite, questo potrebbe avere implicazioni negative sul rilevamento e l'investigazione di frodi e corruzione; contestualmente è stato

approvato un decreto-legge che introduce la nuova fattispecie di reato di peculato per distrazione, riguardante l'indebita destinazione di denaro o cose mobili da parte di pubblico ufficiale.

La Relazione 2023 sullo Stato di diritto riportava il ruolo crescente di “soggetti terzi” (associazioni, fondazioni e comitati) nell'ambito del sistema italiano di finanziamento privato della politica, rilevando che questi sfuggono alle norme di trasparenza: la pratica di incanalare le donazioni attraverso fondazioni e associazioni politiche prima che vengano trasferite ai partiti rappresenta un ostacolo per la responsabilità pubblica, perché si tratta di operazioni difficili da tracciare e monitorare. Secondo la Relazione 2024 non sono stati compiuti ulteriori progressi su questo aspetto, i progetti di legge sono in fase di discussione da tempo e permane l'impossibilità di tracciare i flussi a causa della mancanza di dati di buona qualità, riutilizzabili e interoperabili. La Commissione ha ribadito la necessità di migliorare l'accessibilità e la qualità dei dati con un registro centralizzato, unico e leggibile meccanicamente che garantirebbe la tracciabilità dei finanziamenti.

La Relazione sullo Stato di diritto 2023 evidenziava quanto i progressi nella regolamentazione del lobbying e del conflitto di interessi fossero lenti. Rispetto al tema del conflitto di interessi rilevava come positiva l'indagine conoscitiva sull'attività di rappresentanza di interessi e nella Relazione 2024 evidenzia alcuni progressi nell'adozione di una legislazione complessiva sul tema.

Sul tema della regolamentazione del lobbying, la Relazione 2023 giudicava positivamente la regolamentazione parziale alla Camera dei deputati - con le norme sul lobbying e un registro dei rappresentanti di interessi attivati nel 2016 dal Parlamento con la modifica al proprio regolamento interno. Nella Relazione 2024 la Commissione rileva che non ci sono stati ulteriori progressi nell'adozione di norme complessive sul lobbying e nell'istituzione di un'impronta legislativa.

Nella Relazione sullo Stato di diritto 2024 la Commissione Europea ha evidenziato che, nonostante un quadro legislativo robusto, persistono sfide nella governance e nel sistema di finanziamento dei media pubblici ed esprime la preoccupazione sulla situazione relativa alla sicurezza dei giornalisti.

La Commissione nota che non ci sono stati sviluppi di rilievo per quanto riguarda le norme sulla diffamazione.

A preoccupare la Commissione è anche la prevalenza delle SLAPP, quelle azioni legali strategiche tese a bloccare la partecipazione pubblica: il ricorso alle SLAPP in Italia è molto diffuso.

A febbraio 2024 il Parlamento Europeo ha approvato la Direttiva anti-SLAPP per la protezione della libertà di espressione e della partecipazione pubblica di giornalisti, attivisti e whistleblower e con la successiva Raccomandazione del Consiglio d'Europa sono stati stabiliti degli standard che gli Stati membri devono rispettare in materia di diritti umani.

Raccomandazioni della Commissione Europea al nostro paese:

- proseguire gli sforzi volti a migliorare ulteriormente il livello di digitalizzazione nelle sedi penali e nelle procure;
- adottare le proposte legislative in sospeso sui conflitti di interessi e adottare norme complessive sul lobbying per l'istituzione di un registro operativo delle attività dei rappresentanti di interessi, compresa un'impronta legislativa;
- affrontare efficacemente e rapidamente la pratica di incanalare le donazioni attraverso fondazioni e associazioni politiche e introdurre un registro elettronico unico per le informazioni sul finanziamento dei partiti e delle campagne;
- portare avanti il processo legislativo del progetto di riforma sulla diffamazione e sulla protezione del segreto professionale e delle fonti giornalistiche, evitando ogni rischio di incidenza negativa sulla libertà di stampa e tenendo conto delle norme europee in materia di protezione dei giornalisti;
- provvedere affinché siano in vigore disposizioni o meccanismi che assicurino un finanziamento dei media del servizio pubblico adeguato per l'adempimento della loro missione di servizio pubblico e per garantirne l'indipendenza;
- intensificare gli sforzi per costituire un'istituzione nazionale per i diritti umani, tenendo conto dei principi di Parigi delle Nazioni Unite.

Dal CPI 2024.

In Italia:

Il punteggio dell'Italia nel CPI 2024 è di 54 e colloca il Paese al 52° posto nella classifica globale ed al 19° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea. Nell'ambito di una tendenza alla crescita, con +14 punti dal 2012, il CPI 2024 segna il primo calo dell'Italia (-2).

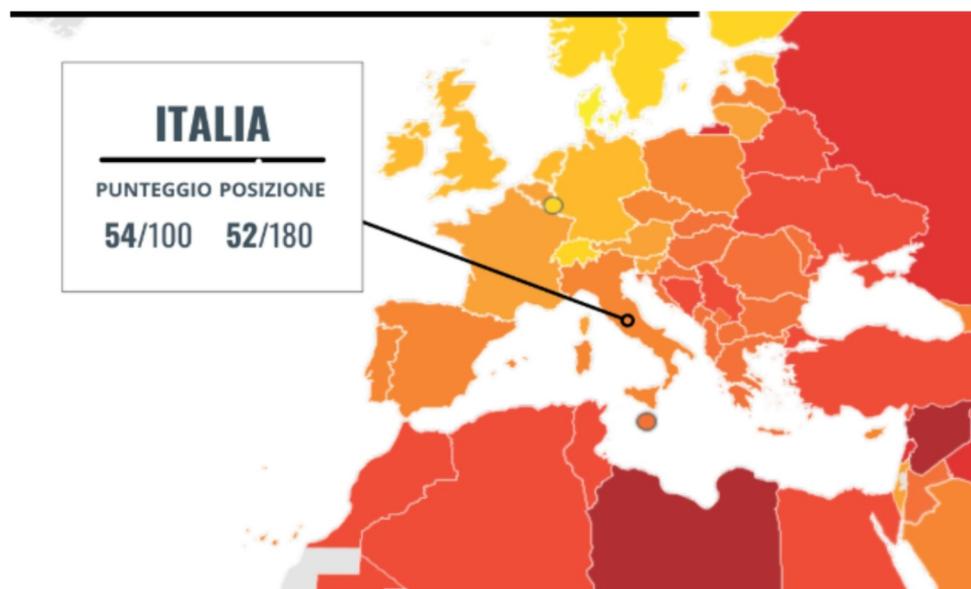
Il CPI 2024 rivela che in più di un decennio la maggior parte dei Paesi ha fatto pochi progressi nell'affrontare la corruzione. **Oltre 120 Paesi coperti dal CPI**, ovvero più di due terzi del campione, **ottengono ancora un punteggio inferiore al punto medio della scala (50 su 100).** L'edizione 2024 si concentra su come la corruzione stia indebolendo l'azione per il clima in tutto il mondo.

Il sistema nazionale, negli ultimi tredici anni, ha innescato positivi cambiamenti in chiave anticorruzione. Un risultato che è anche frutto delle misure anticorruzione adottate nell'ultimo decennio con l'applicazione di alcune normative adottate in materia di whistleblowing e di appalti pubblici.

Dalla Legge anticorruzione 190/2012 alla Legge 179/2017 per la tutela di coloro che segnalano reati o irregolarità (whistleblower) di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, fino alla trasposizione della Direttiva europea sul Whistleblowing con il D.Lgs. 23/2024. Ancora, il ruolo dell'Autorità Nazionale Anticorruzione che, negli ultimi anni, ha rafforzato la disciplina sugli appalti e creato un database pubblico che rappresenta un esempio regionale di rinnovata fiducia nei sistemi di trasparenza.

Le più recenti riforme ed alcune questioni irrisolte stanno però indebolendo i progressi del Paese nel contrasto alla corruzione ed incidono negativamente sulla capacità del sistema di prevenzione della corruzione nel settore pubblico. Dalla manca di una regolamentazione in tema di conflitto di interessi nei rapporti tra pubblico e privato, all'assenza di una disciplina in materia di lobbying.

Sul tema dell'antiriciclaggio, il Paese è stato tra gli ultimi a rendere operativo il Registro dei titolari effettivi, per poi rinviare l'implementazione - inficiando potenzialmente l'efficacia delle misure antiriciclaggio.

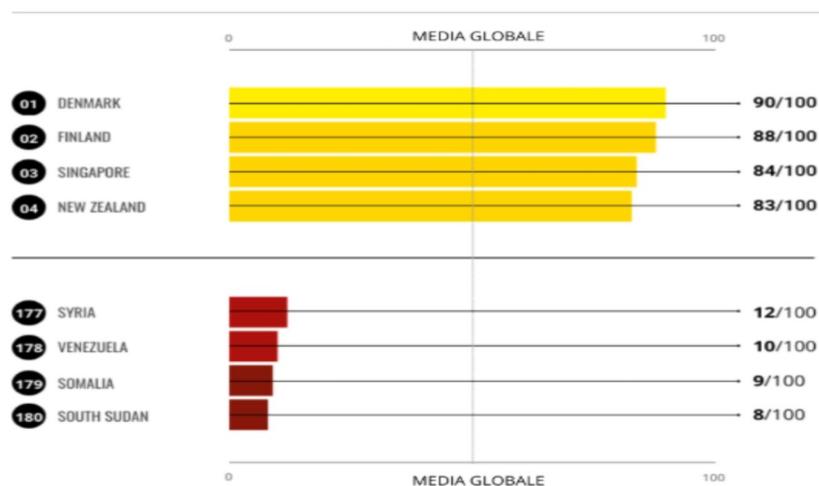


Fonte: CPI2024 – www.transparency.it

In Europa:

Il CPI 2024 fotografa nel complesso un'Europa occidentale in cui, pur rimanendo la regione con il punteggio più alto (64), gli sforzi per combattere la corruzione sono fermi o in diminuzione. Le maggiori economie della regione (Francia e Germania) registrano un calo e persino quelle tradizionalmente più forti (Norvegia e Svezia) ottengono i loro punteggi più bassi. Questo stallo compromette la capacità di affrontare le sfide più urgenti: la crisi climatica, la questione dello Stato di diritto e l'efficienza dei servizi pubblici.

Per far fronte all'indebolimento degli sforzi anticorruzione, nel 2023, la Commissione europea ha proposto alcune misure per rafforzare gli strumenti a disposizione degli Stati membri dell'UE per combattere la corruzione. Prima fra tutte una **Direttiva Anticorruzione** che consentirebbe all'Unione Europea di *consolidare il proprio ruolo nella lotta alla corruzione*, armonizzando la legislazione anticorruzione degli Stati membri e rendendo obbligatoria nel diritto comunitario l'incriminazione per i reati previsti dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC).



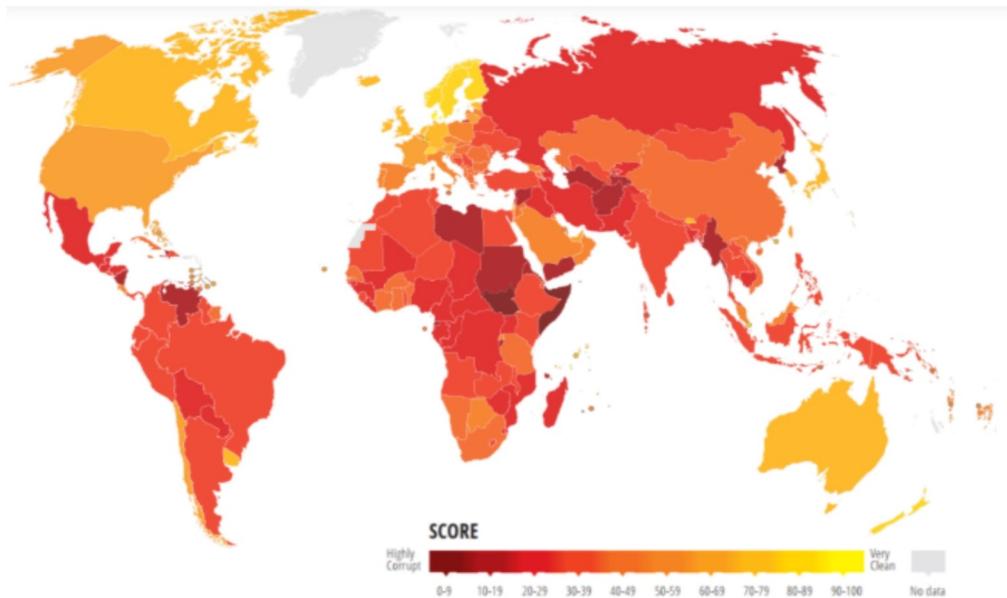
Fonte: CPI2024 – www.transparency.it

Nel resto del mondo:

Per il settimo anno consecutivo la Danimarca rimane al vertice con 90 punti, seguita da vicino dalla Finlandia (88) e da Singapore (84). I punteggi più bassi nel CPI 2024 vanno ai Paesi più fragili e colpiti da conflitti come il Sud Sudan (8), la Somalia (9), il Venezuela (10), la Siria (12), la Libia (13), l'Eritrea (13) e lo Yemen (13).

Come negli anni precedenti, l'Europa Occidentale rimane la regione con il punteggio più alto (64). L'Africa subsahariana (33) e l'Europa orientale e l'Asia centrale (35) sono le regioni con il punteggio più basso.

La media globale del CPI è di 43 e oltre la metà dei Paesi (56 percento) ha un punteggio inferiore. Nell'ultimo decennio 24 Paesi hanno migliorato significativamente i loro punteggi e 32 Paesi hanno registrato riduzioni di rilievo rispetto a un decennio fa.



Fonte: CPI2024 – www.transparency.it

L'Italia è di gran lunga il paese più coinvolto nelle attività investigative della Procura europea.

La relazione annuale sull'attività investigativa della Procura europea (Eppo) fa emergere il dato secondo cui l'Italia risulta al primo posto nelle indagini attive legate al Pnrr; esse ammontano a ben 228 su un totale di 307 dell'intera Unione Europea.

In generale, il Bel Paese si conferma al primo posto per numero di indagini aperte (764), con un danno complessivo stimato di 7,05 miliardi di Euro, il più elevato tra gli Stati membri.

Più specificatamente, solo nel 2024 sono state avviate 458 nuove indagini, per un impatto stimato di 3,48 miliardi di Euro.

Per quanto riguarda il Pnrr, tra le principali modalità di frode ci sono la falsificazione di documenti, la corruzione nella gestione delle gare d'appalto e la creazione di imprese fittizie per accedere ai fondi per l'attuazione del Piano.

(fonte: Italia oggi- marzo 2025)

1.2 Analisi del contesto interno

Il Consiglio comunale è l'assemblea pubblica rappresentativa dei cittadini di un Comune, che lo nominano direttamente eleggendone il Sindaco e i 16 consiglieri. Il Consiglio ha funzioni di programmazione, indirizzo e controllo politico-amministrativo. Le sue materie di competenza sono definite dalla legge, e tra le principali vi sono lo statuto dell'ente, il bilancio, il conto consuntivo, il piano urbanistico comunale, il piano delle opere pubbliche e le convenzioni tra gli enti locali.

Le Commissioni consiliari permanenti costituiscono articolazioni del Consiglio comunale ed esercitano le loro funzioni concorrendo ai compiti d'indirizzo e di vigilanza sull'attuazione dell'indirizzo politico amministrativo assegnato. Ad esse devono essere sottoposti, per il preventivo parere, tutti i provvedimenti di competenza consiliare a carattere normativo, regolamentare e programmatico.

La Giunta Comunale è uno degli organi di governo del comune, ed è composta dal sindaco, che la presiede, e da cinque assessori che includono il vicesindaco. La Giunta collabora con il Sindaco nel governo del comune operando attraverso deliberazioni collegiali e nell'attuazione degli indirizzi generali e politico-amministrativi del Consiglio; compie tutti gli atti rientranti nelle funzioni degli organi di governo che non siano riservati al Consiglio comunale e che non ricadano nelle competenze del sindaco o degli organi di decentramento; collabora con il sindaco nell'attuazione degli indirizzi generali del Consiglio comunale. A quest'ultimo la Giunta riferisce annualmente sulla propria attività, e nei suoi confronti svolge attività propositive e di impulso.

La Giunta comunale del Comune di Calenzano si compone del **Sindaco, Giuseppe Carovani**, che non ha mantenuto deleghe, le quali invece sono state assegnate ai seguenti Assessori:

Martina Banchelli - Vice Sindaco

Assessore con Deleghe all'Ambiente e Sviluppo sostenibile, Transizione energetica, Cultura, Turismo, Agricoltura, Innovazione tecnologica.

Marco Bonaiuti

Assessore con Deleghe alle Politiche educative, Politiche giovanili, Sport, Cooperazione internazionale.

Simona Pieri

Assessore con Deleghe all'Inclusione, Pari opportunità, Politiche sociali, Casa, Welfare, Sanità, Integrazione e Accoglienza.

Maurizio Sansone

Assessore con Deleghe ai Lavori pubblici, Mobilità sostenibile e trasporti, Bilancio, Tributi, Personale, Partecipate.

Marco Venturini

Assessore con Deleghe all'Urbanistica e Edilizia privata, Polizia municipale, Protezione civile, Lavoro, Commercio e Attività produttive.

Per quanto riguarda la **situazione finanziaria dell'ente** e relativa disponibilità e allocazione delle risorse finanziarie, si rimanda alla consultazione del Bilancio di previsione finanziario per gli esercizi 2025-2027, approvato in data 23/12/2024 con deliberazione di Consiglio n. 157 (corredato della nota integrativa e del piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio).

Il Comune di Calenzano ha **partecipazioni** nelle seguenti società, come da tabella sottostante, ripresa dalla sezione strategica del Dup 2025-2027.

Il Comune di Calenzano non ha partecipazioni in organismi gestionali (intesi come enti privi di personalità giuridica – es. le Istituzioni) ma solo nelle seguenti società:

Società	% *	Funzioni attribuite attività svolte
Qualità e Servizi S.p.A.	11,23	Produzione e fornitura di pasti per la collettività, in particolare la ristorazione scolastica
Banca Popolare Etica S.p.A.	0,0021	Raccolta del risparmio ed esercizio del credito, ispirandosi ai principi della finanza etica
Casa S.p.A.	1,000	Gestione del patrimonio ERP di proprietà dei comuni, nonché realizzazione e gestione immobili destinati al mercato delle locazioni a canone concordato o agevolato
Alia servizi ambientali S.p.A.	1,42	Attività raccolta rifiuti. Gestore unico dei servizi ambientali ATO Toscana Centro
Farmapiana S.p.A.	9,16	Gestione delle farmacie e dei servizi sanitari complementari all'esercizio delle farmacie
Publiacqua S.p.A.	0,061	Attività inerenti il ciclo integrato delle acque
Calenzano Comune S.r.l.	100,000	Gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare
Pin Scrl	3,000	Attività e servizi utili al capillare trasferimento sul territorio di conoscenze e capacità operative avanzate

(* quote al 31.12.2023)

La società nella quale il Comune detiene il 100% della proprietà è la Società unipersonale denominata **Calenzano Comune Srl**, costituita con atto notarile in data 20 aprile 2006, a rogito Notaio Avv. Vincenzo Persiani. La Calenzano Comune S.r.l. ha come missione la gestione del patrimonio immobiliare del Comune di Calenzano, nonché la definizione e la proposta all'ente proprietario di strategie ed interventi di valorizzazione immobiliare. La Società, quindi, gestisce servizi ed attività di interesse generale e, pertanto, strettamente necessari per il perseguimento delle finalità istituzionali del Comune.

L'Amministrazione comunale ha ribadito ed autorizzato il mantenimento della sua società anche a mezzo del seguente provvedimento ricognitivo: la delibera di Consiglio Comunale n. 143 del 23.12.2024 di approvazione del Piano di razionalizzazione delle Società Partecipate.

L'attività della Società dovrà quindi essere orientata al perseguimento dei seguenti principali obiettivi:

- attuazione degli interventi previsti nel piano dei lavori e delle opere pubbliche appositamente predisposto;
- verifica del “business plan” vigente ed eventuale suo adeguamento sia in funzione del programma di investimenti assegnato alla Società, sia in funzione del concreto avanzamento del medesimo e dei necessari aggiornamenti in relazione al quadro di risorse che il Comune di Calenzano è in condizione di assicurare alla sua Società sulla scorta delle compatibilità e dei vincoli del proprio bilancio nel periodo in esame (2024 - 2026), tenuto conto anche di eventuali successive rimodulazioni delle stesse risorse in corso di gestione;
- Implementazione del modello di organizzazione e gestione ex D. L. 231/2001; integrato con le disposizioni in materia di trasparenza;
- Implementazione del sistema di programmazione e controllo – basato sui criteri e le indicazioni stabilite dal Regolamento per l'esercizio del controllo analogo approvato con atto n. 4/2017 - fondato su risorse prevalentemente interne al binomio Comune-Società, delle attività di manutenzione ordinarie e straordinarie finalizzato ad elevare la tempestività e la qualità dell'attività di manutenzione del patrimonio pubblico affidato in gestione.

A partire dal 2021 si è attivato, promosso dai Sindaci di Firenze, Prato ed Empoli e con il sostegno dei Comuni che fanno parte del gruppo Consiag, il processo di creazione di una *multiutility* dei servizi essenziali, acqua, rifiuti ed energia, che aggrega le società di gestione dei servizi pubblici nei nostri territori e, in prospettiva, nella nostra Regione.

I Sindaci promotori del percorso appena avviato ritengono quindi di poter interpretare il complesso ruolo pubblico di soggetti regolatori e garanti di interessi differenziati, rispondendo ad una esigenza etica, prima ancora che giuridica, cogliendo l'opportunità di dare adeguata valorizzazione alle risorse disponibili sul territorio, tramite una strategia di tipo aggregativo su ambiti territorialmente rilevanti per bacino di utenza, intensità di insediamento e consolidata tradizione di intervento pubblico nel settore dei servizi.

Calenzano vuole ed è parte integrante e attiva del confronto sulle trasformazioni in corso e sulle prospettive aperte dalla discussione sulla creazione di una *multiutility*, consapevoli e determinati a far sì che l'opportunità fornita dal progetto della *multiutility* debba rispondere ai seguenti punti irrinunciabili:

- vedere confermato irrevocabilmente il controllo pubblico nella prospettiva, già stabilita, del superamento della gestione mista del servizio idrico;
- strutturarsi come realtà aperta, con prospettiva di aggregazione regionale, alle altre amministrazioni che successivamente vorranno aderire considerando la necessità del rispetto dei singoli tempi di maturazione e dei conseguenti processi amministrativi;
- sostanziare la centralità del ruolo della proprietà. Partecipazione, consapevolezza e guida dei processi da parte dei Sindaci sono elementi essenziali ad alimentare la convinzione della proprietà stessa nell'affrontare la complessità delle scelte e la necessaria gestione del proprio contesto comunitario;

- favorire processi di presenza dei comuni anche attraverso una loro razionalizzazione delle partecipazioni per esercitare la loro funzione amministrativa;
- valorizzare il nostro capitale umano attraverso il contributo di nuovi profili manageriali di comprovata esperienza e competenza nel settore dei servizi pubblici;
- determinare le condizioni affinché il processo d'ampliamento partecipativo non determini un allontanamento dal centro decisionale dei comuni medio-piccoli, ne penalizzi il ruolo di proprietà e conseguentemente il loro allentamento del senso d'appartenenza. A tal scopo appare importante determinare un modello perequativo funzionale, in fase di modulazione degli investimenti, per proporre interventi infrastrutturali necessari alla crescita dei territori a fallimento di mercato;

Il nuovo sistema di governo dovrà essere caratterizzato da assetti organizzativi ispirati a criteri di efficienza ed efficacia e garantire una governance di "presidio" del sistema di relazioni fra enti locali, aziende e cittadini utenti, valorizzando le funzioni di indirizzo e di controllo della proprietà pubblica.

Tutto il processo, infine, dovrà prevedere un ruolo primario della Proprietà, Sindaci e/o le Assemblee delle rispettive compagini societarie che dovranno avere il precipuo compito di:

- definire gli indirizzi generali, costruire un metodo di condivisione di scelte e linee operative, approfondire pregi e criticità dei modelli di governance rispetto ai territori amministrati;
- definire un orientamento prevalente sulle modalità e tempi del percorso, sulla base delle proposte, delle analisi e delle soluzioni veicolate dai tavoli tecnici;
- coordinare e gestire gli stakeholders Istituzionali, creando i presupposti per una corretta informazione esterna e assumendo concordi iniziative di comunicazione e informazione.

A tal fine il 1 febbraio 2023 le società Publiservizi S.p.A., Acqua Toscana S.p.A. e Consiag S.p.A. si sono fuse in Alia S.p.A., dando inizio al processo di costruzione della multiutility toscana. Il Comune di Calenzano attualmente partecipa nella newco con una quota di azioni pari all'1,43%.

La seconda società partecipata, in termini percentuali, è la **Società Qualità e Servizi Spa**, che si occupa della produzione e della fornitura di pasti per la collettività, in particolare la ristorazione scolastica.

Da gennaio 2019 il servizio di refezione scolastica è svolto da Qualità e Servizi SpA che, per la preparazione dei pasti, utilizza il centro cottura comunale ubicato presso l'Istituto comprensivo Don Lorenzo Milani, in Via Mascagni. Il personale addetto alla preparazione dei pasti è dipendente di Qualità e Servizi SpA. Le attività di supporto si svolgono presso il centro cottura di Calenzano mentre lo sporzionamento dei pasti avviene presso i refettori dei vari edifici scolastici e sono affidate a CO&SO.

La società Qualità e Servizi Spa dispone di una Carta dei servizi della ristorazione scolastica, scaricabile dal sito dell'azienda. Per consentire la partecipazione diretta delle famiglie al funzionamento del servizio è attiva la commissione mensa che si riunisce periodicamente per rivalutare i menu e fare nuove proposte. I genitori possono inoltre partecipare al gruppo di assaggio (previa iscrizione al registro degli assaggiatori) e segnalare il proprio livello di gradimento sui pasti, attraverso l'assaggio del pasto e la compilazione di un questionario dettagliato sulle informazioni del pasto. Il giudizio di gradimento dei bambini che usufruiscono del servizio avviene invece attraverso la valutazione di quanto "rimane nel piatto" a conclusione del pasto.

La terza società per quota di partecipazione è **Farmapiana Spa** che si occupa della gestione delle farmacie e dei servizi sanitari complementari all'esercizio delle farmacie. La società Farmapiana è stata costituita il 24/07/2003 e ad oggi gestisce 12 Farmacie Comunali nei Comuni di Campi Bisenzio, Calenzano, Lastra a Signa, Signa, Scarperia e Borgo San Lorenzo. L'azienda gestisce anche un proprio magazzino utilizzato come centro di smistamento del proprio gruppo di farmacie. Farmapiana si configura come un'azienda di servizi alla salute con l'obiettivo principale di ottimizzare la qualità del servizio offerto al cittadino e trasformare le farmacie comunali in punti di riferimento sul territorio per l'informazione, la prevenzione e la cura delle problematiche del cittadino in materia di salute. Farmapiana promuove inoltre iniziative sulla salute aperte a tutti i cittadini della Piana Fiorentina e partecipa e collabora con le Associazioni del Territorio e con i Comuni Soci alla promozione della salute. Farmapiana si è dotata di una carta dei servizi delle farmacie scaricabile dal loro sito.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito la riorganizzazione della struttura dell'Ente e l'approvazione del nuovo funzionigramma attuati con deliberazione di Giunta Comunale n. 187 del 23/12/2024.

A seguito delle modifiche apportate con la sopracitata deliberazione, le competenze e le funzioni che fanno capo al Servizio Staff del Sindaco sono state assegnate all'Area Affari Generali e Istituzionali dell'ente.

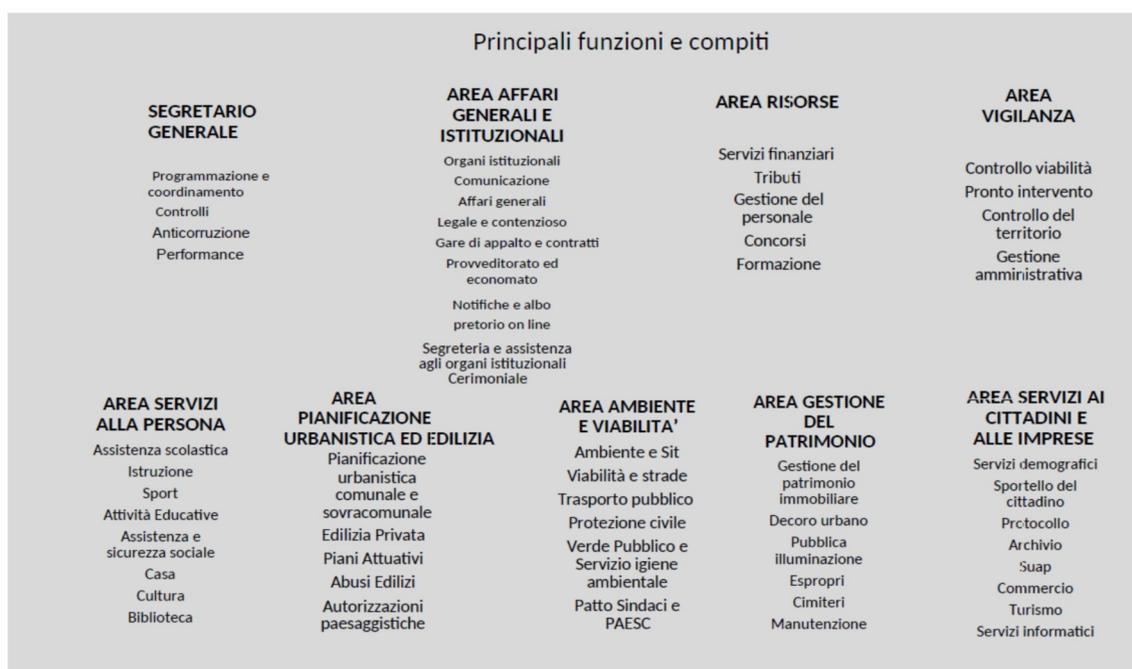
La struttura comunale è articolata in n. 8 Aree organizzative.

A livello micro, ciascun Servizio è istituito ed assegnato all'unità organizzativa di riferimento e mediante provvedimenti dei Responsabili di Area sono attribuite le rispettive nomine, funzioni ed attività.



MACROSTRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI CALENZANO

ALLEGATO B



1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico. Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Unità organizzativa	Numero processi
Unità organizzativa 1 – Area Affari Generali e Istituzionali	4
Unità organizzativa 2 – Area Risorse (ricomprende dal 2025 il Servizio Personale)	5
Unità organizzativa 3 – Area Servizi alla Persona	1
Unità organizzativa 4 – Area Vigilanza	2
Unità organizzativa 5 – Area Edilizia e Pianificazione Urbanistica	7
Unità organizzativa 6 – Area Ambiente e Viabilità	2 + 1 (in comune con il Patrimonio)
Unità organizzativa 7 – Area Gestione del Patrimonio	2 + 1 (in comune con l'Ambiente)
Unità organizzativa 8 – Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	4
Unità organizzativa 9 – Segreteria Generale	1
Tot. Procedimenti mappati	n. 29

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio, come evidenziata nella seguente tabella:

Area di rischio	Numero processi
Affari legali e contenzioso	2
Area acquisizione e gestione del personale - Incarichi e nomine	1
Area affidamento di lavori, servizi e forniture - Contratti Pubblici	3
Area gestione sanzioni amministrative e controlli	15
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	5
Governo del territorio	3
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	5
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	10

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al **“Catalogo dei processi dell’Amministrazione”**, allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 1**).

Tale catalogo deriva dalla mappatura effettuata per la prima volta nell’anno 2019, in conformità al PNA 2019, e da allora non è stato più revisionato. Per il triennio 2024/26, nell’ambito degli obiettivi di performance “anticorruzione” si è prevista la revisione della mappatura, al fine di mappare tutti i processi dell’ente, anche attraverso il ricorso a sistemi informativi a supporto anche della valutazione del rischio anticorruptivo.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il PIAO ha come scopo ultimo la generazione di **valore pubblico**, inteso come l'impatto positivo che le politiche e i progetti dell'ente hanno per il benessere complessivo di cittadini e imprese.

Per Valore Pubblico in senso stretto, le Linee Guida DFP intendono: il livello complessivo di BENESSERE economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (ma anche co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad un livello di partenza.

Un ente quindi crea "Valore Pubblico" in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere (negli obiettivi di valore pubblico a seguire, verrà indicato di fatti per ciascuno di essi, il tipo di impatto generato tra: economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale).

Per la prima volta nella programmazione alta di un ente, il risultato atteso viene quindi considerato da un punto di vista multidimensionale (economico, sociale, ambientale e sanitario) e viene valutato di anno in anno, così da monitorarne soprattutto i progressi. Il PIAO diventa così uno strumento indispensabile per portare ad una pianificazione pubblica orientata ai risultati e alle effettive performance dell'amministrazione.

Tutti gli obiettivi e le azioni che vanno a comporre le varie sezioni del PIAO vengono considerati sulla base del Valore Pubblico generato, consentendo, in ultimo, di valutare i progressi dell'amministrazione anche nei confronti dei propri stakeholder. Un risultato che è possibile raggiungere solo adottando un approccio che guardi all'amministrazione nel suo insieme, stimolando la collaborazione tra i vari uffici coinvolti nella redazione del PIAO e superando la logica dei compartimenti stagni.

L'ente è, così, spinto a utilizzare le informazioni a propria disposizione per analizzare le esigenze pubbliche nel loro insieme e pianificare le proprie azioni in risposta alle opportunità e ai rischi emersi dal contesto considerato, potendo costruire una strategia di medio-lungo periodo che sia in grado di realizzare un cambiamento concreto ed allo stesso tempo percepito sul territorio.

Un ente crea Valore Pubblico, in senso più ampio quando - coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti - cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, misurabili anche tramite BES (indicatori Istat di benessere equo e sostenibile), Obiettivi di sviluppo sostenibili (Agenda Onu 2030) e missioni del PNRR.

Il Valore Pubblico si protegge programmando anche misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, specifiche e generali, (e relativi indicatori) per i quali si rimanda alla sottosezione dei rischi corruttivi e della trasparenza. Si pensi ad esempio ai rischi corruttivi legati alla gestione dei progetti PNRR i quali richiedono un'ancora più attenta gestione e monitoraggio da parte della Pubblica Amministrazione.

L'integrazione del PIAO con il ciclo di programmazione finanziaria, la programmazione strategica e le norme di riferimento.

Il rapporto del PIAO con il Documento Unico di Programmazione e il bilancio di previsione.

L'art. 8, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 dispone che "Il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto".

Lo schema che segue illustra le principali indicazioni fornite dall'allegato 4/1 al D.lgs. n. 118/2011, recante "Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio" in merito all'integrazione fra il DUP e i documenti di programmazione delle Amministrazioni.

RIFERIMENTO	PRINCIPI
Paragrafo 1 – Scopo della programmazione nella gestione del territorio	Il processo di programmazione consiste nell'effettuare un'analisi e una valutazione rigorosa delle politiche e dei piani di gestione del territorio, al fine di organizzare in modo efficace le attività e le risorse necessarie a raggiungere gli obiettivi sociali e a promuovere lo sviluppo economico e civile delle comunità interessate (<i>Valore pubblico</i>)
Paragrafo 2 – Misurazione dei risultati degli obiettivi di gestione	La misurazione dei risultati della programmazione in termini di efficienza ed efficacia negli Enti Locali può essere letta secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza (<i>Valore Pubblico</i>)
Paragrafo 3.3 - Significato del principio di coerenza nella programmazione economico-finanziaria	Il concetto di coerenza richiede un'analisi "complessiva e integrata" del ciclo di pianificazione, sia a livello economico che finanziario, e un legame solido e permanente tra le varie componenti quantitative e qualitative delle politiche e dei rispettivi scopi - rappresentati nei documenti di pianificazione

Partendo dalla programmazione strategico-operativa varata nel Dup 2025-2027 - approvato prima con Deliberazione di Giunta Municipale n. 173 del 10.12.2024 e successivamente con deliberazione di Consiglio n. 146 del 23.12.2024 – sono state evidenziate le linee di valore pubblico che hanno identificato n. 8 ambiti di valore pubblico, di seguito elencati:

- valore pubblico n. **1) Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale;**
- valore pubblico n. **2) Calenzano città del benessere e della sostenibilità;**
- valore pubblico n. **3) Calenzano città educante con una scuola innovativa ed uno sport per tutti;**
- valore pubblico n. **4) Calenzano città per la cultura e l'inclusione;**
- valore pubblico n. **5) Calenzano città dalla parte dei cittadini;**
- valore pubblico n. **6) Calenzano città dei diritti e della parità di genere;**
- valore pubblico n. **7) Calenzano città della legalità;**
- valore pubblico n. **8) Calenzano città della pace e della solidarietà.**

Tabella indicante le linee di mandato e il Valore Pubblico generato dall'Amministrazione.

Linea di mandato	Valore Pubblico	OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2025-2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025-2027	Missione di Bilancio	Programma di Bilancio
Promozione della partecipazione attiva della cittadinanza come presupposto dei processi decisionali	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Ridurre la distanza fra amministrati e amministratori	Politiche di gestione e formazione del personale per ottimizzare il funzionamento dell'Ente	1	10
Promozione della partecipazione attiva della cittadinanza come presupposto dei processi decisionali	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Ridurre la distanza fra amministrati e amministratori	Gestione finanziaria, fiscale e contabile. Programmazione annuale e pluriennale e rendicontazione	1	3
Promozione della partecipazione attiva della cittadinanza come presupposto dei processi decisionali	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Più equità, servizi migliori e più manutenzione	Interventi per contenere la pressione fiscale tariffaria	1	4
Contenimento della pressione fiscale e tariffaria e distribuzione più equa del carico fiscale sulle famiglie	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Più equità, servizi migliori e più manutenzione	Interventi per garantire il grado di equità del sistema tributario comunale	1	4
Suolo: un bene comune fondamentale da tutelare	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Recuperare e riqualificare il costruito, stop al consumo di suolo	Alienazione beni immobili inutilizzati/inutilizzabili	1	5
Promozione della partecipazione attiva della cittadinanza come presupposto dei processi decisionali	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Ridurre la distanza fra amministrati e amministratori	Supporto tecnico e operativo agli organi istituzionali a garanzia dell'imparzialità, dell'anticorruzione e della trasparenza	1	2
Ruolo del Comune nella promozione della parità di genere	Calenzano città dei diritti e della parità di genere	Pari opportunità di genere e di orientamento sessuale	Azioni concrete per perseguire la tutela dei diritti delle donne e la rimozione delle discriminazioni sessuali nei luoghi di lavoro e nella vita sociale	1	2

Linea di mandato	Valore Pubblico	OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2025-2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025-2027	Missione di Bilancio	Programma di Bilancio
Tutelare il territorio attraverso uno sviluppo rurale adeguato e sano	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Agricoltura sostenibile	Rilancio di strutture come gli agriturismi e le aziende agricole del territorio come realtà multifunzionali e sostenibili	7	1
Valorizzare un territorio ricco di storia e di natura	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	In “cammino” per valorizzare il patrimonio storico-culturale e ambientale	Promozione di un turismo lento e sostenibile, migliorando accoglienza e ospitalità	7	1
Promozione della partecipazione attiva della cittadinanza come presupposto dei processi decisionali	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Ridurre la distanza fra amministrati e amministratori	Gestione dei servizi demografici e stato civile funzionamento Sportello del Cittadino	1	7
La digitalizzazione a servizio dei cittadini e della Pubblica Amministrazione	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Promozione della innovazione digitale	Azioni per garantire a tutti i cittadini l’accesso alla rete ed alle tecnologie digitali	1	8
La digitalizzazione a servizio dei cittadini e della Pubblica Amministrazione	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Promozione della innovazione digitale	Aprire la Pubblica Amministrazione all’uso delle innovazioni digitali più avanzate per garantire maggiore efficienza e trasparenza	1	8
Contrasto alle forme di illegalità e irregolarità nelle imprese del territorio	Calenzano città della legalità	Per un lavoro stabile, sicuro, legale e contro il supersfruttamento	Creare una rete con più attori per tutelare la salute, la sicurezza e la vita dei lavoratori	3	1
Contrasto alle forme di illegalità e irregolarità nelle imprese del territorio	Calenzano città della legalità	Per un lavoro stabile, sicuro, legale e contro il supersfruttamento	Promozione di percorsi formativi, informativi ed azioni tese ad accrescere la consapevolezza nei lavoratori dei diritti e delle norme inerenti la sicurezza sul lavoro	3	1
salvaguardia del commercio di vicinato come ricchezza per il territorio e la comunità	Calenzano città della legalità	Sostegno al commercio di vicinato	Politiche per incentivare ed aiutare il commercio di vicinato	14	2

Linea di mandato	Valore Pubblico	OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2025-2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025-2027	Missione di Bilancio	Programma di Bilancio
Contrasto all'ulteriore crescita delle aree produttive	Calenzano città della legalità	Valorizzazione del tessuto economico locale e contrasto alla rendita immobiliare	Azioni per favorire il riuso e la riqualificazione delle aree industriali esistenti	8	1
Contrasto all'ulteriore crescita delle aree produttive	Calenzano città della legalità	Valorizzazione del tessuto economico locale e contrasto alla rendita immobiliare	Valorizzazione del tessuto economico locale e contrasto alla rendita immobiliare	14	3
Valorizzare un territorio ricco di storia e natura	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	In "cammino" per valorizzare il patrimonio storico-culturale e ambientale	Valorizzazione del patrimonio storico e culturale	5	1
La pratica sportiva per il benessere dei cittadini	Calenzano città educante con una scuola innovativa ed uno sport per tutti	Uno sport per tutti	Corretta gestione, fruizione e manutenzione degli impianti sportivi	6	1
La pratica sportiva per il benessere dei cittadini	Calenzano città educante con una scuola innovativa ed uno sport per tutti	Uno sport per tutti	Sport come inclusione sociale	6	1
La scuola come bene comune della collettività	Calenzano città educante con una scuola innovativa ed uno sport per tutti	Scuola aperta ed inclusiva	Programma di interventi per migliorare spazi, attrezzatura e didattica	4	2
La scuola come bene comune della collettività	Calenzano città educante con una scuola innovativa ed uno sport per tutti	Scuola aperta ed inclusiva	Attività a forte rilevanza educativa	4	2

Linea di mandato	Valore Pubblico	OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2025-2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025-2027	Missione di Bilancio	Programma di Bilancio
La scuola come bene comune della collettività	Calenzano città educante con una scuola innovativa ed uno sport per tutti	Scuola aperta ed inclusiva	Organizzazione di servizi di assistenza scolastica e interventi per il diritto allo studio	4	6
La scuola come bene comune della collettività	Calenzano città educante con una scuola innovativa ed uno sport per tutti	Scuola aperta ed inclusiva	Acquisto arredi e attrezzature scolastiche	4	7
Risposta al fabbisogno educativo della prima infanzia	Calenzano città educante con una scuola innovativa ed uno sport per tutti	Potenziare i servizi per la prima infanzia	Ampliamento dei servizi per l'infanzia	14	1
Rivitalizzazione della città	Calenzano città inclusiva	Più cultura, più rete associativa	Implementare la sinergia tra i luoghi della cultura del territorio	5	2
Rivitalizzazione della città	Calenzano città inclusiva	Più cultura, più rete associativa	Favorire lo sviluppo delle attività aggregative, ricreative e culturali del territorio	5	2
Partecipazione attiva della gioventù alla vita della città	Calenzano città inclusiva	I giovani: protagonisti attivi della vita della città	Interventi mirati ad offrire spazi ed opportunità di crescita e visibilità per la gioventù locale	6	2
Ruolo dei Servizi sociali e del volontariato locale nella prevenzione del disagio sociale ed economico	Calenzano città inclusiva	Prevenire il disagio sociale e supportare le situazioni di bisogno	Azioni mirate a prevenire il disagio sociale	12	4

Linea di mandato	Valore Pubblico	OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2025-2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025-2027	Missione di Bilancio	Programma di Bilancio
Ruolo dei Servizi sociali e del volontariato locale nella prevenzione del disagio sociale ed economico	Calenzano città inclusiva	Prevenire il disagio sociale e supportare le situazioni di bisogno	Valorizzazione del volontariato locale	12	4
Ruolo dei Servizi sociali e del volontariato locale nella prevenzione del disagio sociale ed economico	Calenzano città inclusiva	Prevenire il disagio sociale e supportare le situazioni di bisogno	Intervento a sostegno delle persone con disabilità	12	2
potenziamento della sanità pubblica territoriale	Calenzano città inclusiva	Verso la Casa della Comunità per migliorare i servizi sanitari sul territorio	Iniziative per migliorare gli accessi ai servizi sanitari locali	12	7
Tutela dei diritti degli anziani e partecipazione attiva alla vita sociale e culturale	Calenzano città inclusiva	Gli anziani: riserva di energie per la comunità	Sostenere le attività che tutelano la salute e l'autonomia della popolazione anziana	12	3
Tutelare il diritto alla casa	Calenzano città inclusiva	Contrastare il disagio abitativo	Azioni per garantire il diritto alla casa ad una platea maggiore di beneficiari	12	6
Un welfare locale efficace che si prende cura delle categorie più deboli della popolazione	Calenzano città inclusiva	Una comunità aperta e inclusiva	Percorsi di inclusione sociale e accesso alla cittadinanza per i migranti presenti nel territorio comunale	12	4
Miglioramento della sicurezza urbana	Calenzano città della legalità	Contrasto all'illegalità e rafforzamento della coesione sociale	Maggiore controllo del territorio da parte degli organi preposti	3	2
Miglioramento della sicurezza urbana	Calenzano città della legalità	Contrasto all'illegalità e rafforzamento della coesione sociale	Riqualificazione urbana come strumento per migliorare la sicurezza	3	2
Miglioramento della sicurezza urbana	Calenzano città della legalità	Contrasto all'illegalità e rafforzamento della coesione sociale	Coinvolgimento della cittadinanza per creare una cultura della legalità	3	2

Linea di mandato	Valore Pubblico	OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2025-2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025-2027	Missione di Bilancio	Programma di Bilancio
Contenimento della pressione fiscale e tariffaria e distribuzione più equa del carico fiscale sulle famiglie	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Più equità, servizi migliori e più manutenzione	Gestione e manutenzione delle scuole dell'infanzia	4	1
Contenimento della pressione fiscale e tariffaria e distribuzione più equa del carico fiscale sulle famiglie	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Più equità, servizi migliori e più manutenzione	Manutenzione degli immobili pubblici	1	6
Contrasto all'ulteriore crescita delle aree produttive	Calenzano città della legalità	Valorizzazione del tessuto economico locale e contrasto alla rendita immobiliare	Interventi per la riqualificazione energetica della città	17	1
Riduzione delle emissioni di CO2 attraverso interventi di efficientamento energetico dei processi industriali e degli edifici	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Transizione energetica ed economia circolare	Interventi di efficientamento energetico sugli edifici	17	1
Suolo: un bene comune fondamentale da tutelare	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Recuperare e riqualificare il costruito, stop al consumo di suolo	Politiche di recupero del patrimonio urbano ed extra-urbano	8	1
Tutelare il diritto alla casa	Calenzano città inclusiva	Contrastare il disagio abitativo	Progetti per la razionalizzazione e la valorizzazione del patrimonio di Edilizia Residenziale Pubblica	8	2
Contrasto all'ulteriore crescita delle aree produttive	Calenzano città della legalità	Valorizzazione del tessuto economico locale e contrasto alla rendita immobiliare	Azioni per favorire il riuso e la riqualificazione delle aree industriali esistenti	8	1
Tutela della natura e difesa dell'ambiente	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Un grande patrimonio ambientale, da tutelare e valorizzare	Coinvolgimento della cittadinanza sulle problematiche ambientali e climatiche	9	2

Linea di mandato	Valore Pubblico	OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2025-2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025-2027	Missione di Bilancio	Programma di Bilancio
Tutela della natura e difesa dell'ambiente	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Un grande patrimonio ambientale, da tutelare e valorizzare	Creazione di un sistema di parchi e aree verdi interconnessi tra loro e da monitorare con approccio interdisciplinare	9	2
Tutela della natura e difesa dell'ambiente	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Un grande patrimonio ambientale, da tutelare e valorizzare	Politiche di recupero del patrimonio urbano ed extra-urbano	9	2
Tutela della natura e difesa dell'ambiente	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Un grande patrimonio ambientale, da tutelare e valorizzare	Corretta manutenzione di fiumi e argini e altri interventi di sicurezza idraulica	9	1
Tutela della natura e difesa dell'ambiente	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Un grande patrimonio ambientale, da tutelare e valorizzare	Gestione degli interventi di protezione civile sul territorio in collaborazione con altri organi competenti	11	1
Tutelare il territorio attraverso uno sviluppo rurale adeguato e sano	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Agricoltura sostenibile	Promozione di una produzione agricola "sostenibile"	9	2
Valorizzare un territorio ricco di storia e natura	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	In "cammino" per valorizzare il patrimonio storico-culturale e ambientale	Implementazione dell'attività escursionistica	9	5
Riduzione del livello di inquinamento urbano	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Qualità dell'aria, verde e parchi urbani	Misure locali per abbattere l'esposizione dei cittadini agli inquinanti, causa di malattie respiratorie	9	8

Linea di mandato	Valore Pubblico	OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2025-2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025-2027	Missione di Bilancio	Programma di Bilancio
Riduzione del livello di inquinamento urbano	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Qualità dell'aria, verde e parchi urbani	Cura del verde urbano per il benessere fisico e la socialità della cittadinanza	9	2
Riduzione delle emissioni di CO2 dal trasporto urbano	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Mobilità sostenibile e trasporto pubblico	Interventi per migliorare la mobilità su rotaia ed incentivare l'uso del treno	10	2
Riduzione delle emissioni di CO2 dal trasporto urbano	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Mobilità sostenibile e trasporto pubblico	Interventi per migliorare il trasporto pubblico locale	10	2
Riduzione delle emissioni di CO2 dal trasporto urbano	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Mobilità sostenibile e trasporto pubblico	Rilancio della mobilità dolce	10	2
Riduzione delle emissioni di CO2 dal trasporto urbano	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Mobilità sostenibile e trasporto pubblico	Interventi per migliorare la viabilità urbana e superare alcune criticità	10	5
riduzione delle emissioni di CO2 attraverso interventi di efficientamento energetico dei processi industriali e degli edifici	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Transizione energetica ed economia circolare	Azioni mirate a migliorare la raccolta differenziata e lotta all'abbandono dei rifiuti	9	3
Promozione della partecipazione attiva della cittadinanza come presupposto dei processi decisionali	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Ridurre la distanza fra amministrati e amministratori	Rilancio degli strumenti di consultazione previsti dallo Statuto Comunale	1	1

Linea di mandato	Valore Pubblico	OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2025-2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025-2027	Missione di Bilancio	Programma di Bilancio
Promozione della partecipazione attiva della cittadinanza come presupposto dei processi decisionali	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Ridurre la distanza fra amministrati e amministratori	Rafforzamento della capacità amministrativa	1	1
Contenimento della pressione fiscale e tariffaria e distribuzione più equa del carico fiscale sulle famiglie	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Più equità, servizi migliori e più manutenzione	Verifica e rafforzamento della macchina amministrativa comunale	1	1
Ripristino della gestione diretta pubblica dei servizi comunali	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Re-internalizzare e ri-pubblicizzare i servizi	Ampliamento e innovazione del sistema dei servizi pubblici locali con verifica delle forme gestionali	1	1
Ripristino della gestione diretta pubblica dei servizi comunali	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Re-internalizzare e ri-pubblicizzare i servizi	Centralizzazione del ruolo del Comune nell'erogazione, controllo e segnalazione di problematiche e malfunzionamenti nell'erogazione dei servizi pubblici locali	1	11
Promozione della solidarietà e della cooperazione internazionale	Calenzano città della pace e della solidarietà	Calenzano città della pace, della solidarietà e della cooperazione internazionale	Strumenti per promuovere in ambito istituzionale e nella vita sociale una cultura di pace	19	1

Tabella riepilogativa dell'attuazione delle linee programmatiche di mandato mediante gli obiettivi strategici del Dup 2025 -2027.

Missione	Linea di mandato	Valore pubblico	Titolo Obiettivo Strategico	Assessorato/i di riferimento	Descrizione	Orizzonte temporale
MISS. 8 - ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA	Suolo: un bene comune fondamentale da tutelare	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Recuperare e riqualificare il costruito, stop al consumo di suolo	Urbanistica e Edilizia privata, Polizia municipale, Protezione civile, Lavoro, Commercio e Attività produttive	salvaguardare il territorio, promuovendo il recupero, la riqualificazione e la trasformazione dell'edificato esistente	2025 -2029
MISSIONE 09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE e MISSIONE 11 SOCCORSO CIVILE	Tutela della natura e difesa dell'ambiente	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Un grande patrimonio ambientale, da tutelare e valorizzare	Ambiente e Sviluppo sostenibile, Transizione energetica, Cultura, Turismo, Agricoltura, Innovazione tecnologica	prevedere azioni che mirano al benessere della popolazione attraverso la tutela della qualità del paesaggio, i ritmi lenti, un'elevata naturalità, la chiusura dei cicli, la presenza di essenziali servizi eco-sistemici.	2025 -2029
MISSIONE 09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	Tutelare il territorio attraverso uno sviluppo rurale adeguato e sano	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	Agricoltura sostenibile	Ambiente e Sviluppo sostenibile, Transizione energetica, Cultura, Turismo, Agricoltura, Innovazione tecnologica	valorizzare il territorio attraverso lo sviluppo sostenibile dell'agricoltura, la promozione di nuove forme dell'abitare e del vivere il territorio, la tutela dell'ambiente e la diffusione della conoscenza della cultura scientifica.	2025 -2029
MISSIONE 05 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI e MISSIONE 07 TURISMO	Valorizzare un territorio ricco di storia e natura	Calenzano città dei beni comuni e del paesaggio storico e rurale	In "cammino" per valorizzare il patrimonio storico-culturale e ambientale	Ambiente e Sviluppo sostenibile, Transizione energetica, Cultura, Turismo, Agricoltura, Innovazione tecnologica	intervenire per migliorare la fruizione delle emergenze archeologiche e storiche presenti sul nostro territorio, per arricchirlo ulteriormente di punti di interesse	2025 -2029
MISSIONE 09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	Riduzione del livello di inquinamento urbano	Calenzano città del benessere e della sostenibilità	Qualità dell'aria, verde e parchi urbani	Ambiente e Sviluppo sostenibile, Transizione energetica, Cultura, Turismo, Agricoltura, Innovazione tecnologica	riduzione del livello dell'inquinamento mediante una serie di misure sia su scala nazionale che a livello locale, che consentano di abbattere ulteriormente l'esposizione della popolazione agli inquinanti.	2025 -2029
MISSIONE 10 TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITÀ	Riduzione delle emissioni di CO2 dal trasporto urbano	Calenzano città del benessere e della sostenibilità	Mobilità sostenibile e trasporto pubblico	Lavori pubblici, Mobilità sostenibile e trasporti, Bilancio, Tributi, Personale, Partecipate	promuovere l'uso dei mezzi pubblici, ridurre il traffico privato, incentivare la mobilità dolce e convertire il parco auto verso l'elettrificazione.	2025 -2029

Missione	Linea di mandato	Valore pubblico	Titolo Obiettivo Strategico	Assessorato/i di riferimento	Descrizione	Orizzonte temporale
MISSIONE 17 ENERGIA E DIVERSIFICAZIONE DELLE FONTI ENERGETICHE	Riduzione delle emissioni di CO2 attraverso interventi di efficientamento energetico dei processi industriali e degli edifici	Calenzano città del benessere e della sostenibilità	Transizione energetica ed economia circolare	Ambiente e Sviluppo sostenibile, Transizione energetica, Cultura, Turismo, Agricoltura, Innovazione tecnologica	Efficienza energetica, sviluppo delle fonti rinnovabili, lotta alla deforestazione, economia circolare, riduzione del consumo di suolo.	2025 -2029
MISSIONE 06 POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO	La pratica sportiva per il benessere dei cittadini	Calenzano città educante con una scuola innovativa ed uno sport per tutti	Uno sport per tutti	Politiche educative, politiche giovanili, Sport, Cooperazione internazionale	valorizzare tutte le discipline sportive per garantire il benessere psicofisico della cittadinanza, soprattutto quella più giovane. Garantire una adeguata e corretta gestione, fruizione e manutenzione di tutti gli impianti sportivi.	2025 -2029
MISSIONE 04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	La scuola come bene comune della collettività	Calenzano città educante con una scuola innovativa e uno sport per tutti	Scuola aperta ed inclusiva	Politiche educative, politiche giovanili, Sport, Cooperazione internazionale	contrastare la dispersione scolastica garantendo i servizi di supporto e assistenza agli studenti in difficoltà e promuovendo l'inclusione sociale e scolastica di tutti gli studenti, indipendentemente dalle loro condizioni personali o sociali	2025 -2029
MISSIONE 12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	Risposta al fabbisogno educativo della prima infanzia	Calenzano città educante con una scuola innovativa e uno sport per tutti	Potenziare i servizi per la prima infanzia	Politiche educative, politiche giovanili, Sport, Cooperazione internazionale	rilancio del coordinamento pedagogico e gestionale dei servizi all'infanzia e delle politiche zero-sei a livello zonale con attivazione di un nuovo servizio nido a gestione comunale, in forma associata con altri comuni della piana.	2025 -2029
MISSIONE 05 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	Rivitalizzazione della città	Calenzano città per la cultura e l'inclusione	Più cultura, più rete associativa	Ambiente e Sviluppo sostenibile, Transizione energetica, Cultura, Turismo, Agricoltura, Innovazione tecnologica	rafforzare l'interazione sinergica tra i numerosi attori culturali presenti sul territorio, quali la biblioteca, il museo del figurino storico, il teatro Manzoni, l'università del design, le associazioni e i circoli, ottimizzando l'uso degli spazi e delle strutture già presenti sul territorio (Castello, START, Officina Civica, circoli e Case del Popolo).	2025 -2029

Missione	Linea di mandato	Valore pubblico	Titolo Obiettivo Strategico	Assessorato/i di riferimento	Descrizione	Orizzonte temporale
MISSIONE 06 POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO	Partecipazione attiva della gioventù alla vita della città	Calenzano città per la cultura e l'inclusione	I giovani: protagonisti attivi della vita della città	Politiche educative, politiche giovanili, Sport, Cooperazione internazionale	migliorare il tempo libero dei ragazzi ed i luoghi per la loro aggregazione, coinvolgendo realtà territoriali come l'Istituto comprensivo, l'Università, i circoli del territorio, le associazioni sportive e di volontariato, la Biblioteca Comunale e Officina Civica.	2025 -2029
MISSIONE 12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	Ruolo dei Servizi sociali e del volontariato locale nella prevenzione del disagio sociale ed economico	Calenzano città per la cultura e l'inclusione	Prevenire il disagio sociale e supportare le situazioni di bisogno	Inclusione, pari opportunità, politiche sociali, casa, welfare, sanità, integrazione e accoglienza	Potenziamento dei servizi sociali e del contributo apportato dal volontariato locale. Promozione dell'occupazione e della formazione professionale, contrasto alla precarietà e al lavoro nero.	2025 -2029
MISSIONE 12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	Potenziamento della sanità pubblica territoriale	Calenzano città per la cultura e l'inclusione	Verso la Casa della Comunità per migliorare i servizi sanitari sul territorio	Inclusione, pari opportunità, politiche sociali, casa, welfare, sanità, integrazione e accoglienza	Transizione della Casa della Salute a Casa della Comunità con implementazione della medicina di base, dei servizi diagnostici e delle prestazioni specialistiche pubbliche	2025 -2029
MISSIONE 12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	Tutela dei diritti degli anziani e partecipazione attiva alla vita sociale e culturale	Calenzano città per la cultura e l'inclusione	Gli anziani: riserva di energie per la comunità	Inclusione, pari opportunità, politiche sociali, casa, welfare, sanità, integrazione e accoglienza	tutelare i diritti degli anziani e promuovere la loro partecipazione attiva alla vita sociale e culturale della città	2025 -2029
MISSIONE 12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	Tutelare il diritto alla casa	Calenzano città per la cultura e l'inclusione	Contrastare il disagio abitativo	Inclusione, pari opportunità, politiche sociali, casa, welfare, sanità, integrazione e accoglienza	garantire il diritto alla casa ad una fascia più ampia di popolazione, includendo non solo le situazioni di disagio abitativo, ma anche i giovani in cerca di prima abitazione, le fasce medio-basse di reddito, e coloro che si spostano per studio e lavoro.	2025 -2029
MISSIONE 12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	Un welfare locale efficace che si prende cura delle categorie più deboli della popolazione	Calenzano città per la cultura e l'inclusione	Una comunità aperta e inclusiva	Inclusione, pari opportunità, politiche sociali, casa, welfare, sanità, integrazione e accoglienza	Valorizzare lo sportello immigrati, per facilitare le pratiche burocratiche e favorire la stabilizzazione sul territorio, il ricongiungimento familiare e l'acquisizione della	2025 -2029

Missione	Linea di mandato	Valore pubblico	Titolo Obiettivo Strategico	Assessorato/i di riferimento	Descrizione	Orizzonte temporale
					cittadinanza da parte della popolazione straniera.	
MISSIONE 01 SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DI GESTIONE	Promozione della partecipazione attiva della cittadinanza come presupposto dei processi decisionali	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Ridurre la distanza fra amministrati e amministratori	Lavori Pubblici, mobilità sostenibile e trasporti, Bilancio, Tributi, Personale, Partecipate	potenziare e rendere più efficaci i canali di informazione e comunicazione; coinvolgimento del tessuto associativo; rilancio delle consulte e della figura del Consigliere comunale; rafforzamento della governance di area	2025 -2029
MISSIONE 01 SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DI GESTIONE	Contenimento della pressione fiscale e tariffaria e distribuzione più equa del carico fiscale sulle famiglie	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Più equità, servizi migliori e più manutenzione	Lavori Pubblici, mobilità sostenibile e trasporti, Bilancio, Tributi, Personale, Partecipate	Contenimento della pressione fiscale e tariffaria e a garanzia di una distribuzione più equa del carico fiscale; rafforzamento della macchina amministrativa comunale.	2025 -2029
MISSIONE 01 SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DI GESTIONE	Ripristino della gestione diretta pubblica dei servizi comunali	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Re-internalizzare e ri-pubblicizzare i servizi	Lavori Pubblici, mobilità sostenibile e trasporti, Bilancio, Tributi, Personale, Partecipate	progressiva riappropriazione della gestione pubblica e diretta di servizi affidati in gestione o concessione a privati.	2025 -2029
MISSIONE 01 SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DI GESTIONE	La digitalizzazione a servizio dei cittadini e della Pubblica Amministrazione	Calenzano città dalla parte dei cittadini	Promozione della innovazione digitale	Ambiente e Sviluppo sostenibile, Transizione energetica, Cultura, Turismo, Agricoltura, Innovazione tecnologica	accesso alla rete e alle tecnologie digitali da parte di ogni cittadino con formazione e sensibilizzazione della cittadinanza all'uso delle tecnologie digitali, per accrescere conoscenza e consapevolezza.	2025 -2029
MISSIONE 01 SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DI GESTIONE	Ruolo del Comune nella promozione della parità di genere	Calenzano città dei diritti e della parità di genere	Pari opportunità di genere e di orientamento sessuale	Inclusione, pari opportunità, politiche sociali, casa, welfare, sanità, integrazione e accoglienza	promozione della parità di genere, tutela dei diritti delle donne, lotta contro ogni forma di discriminazione sulla base del sesso e dei diversi orientamenti sessuali	2025 -2029
MISSIONE 03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	Contrasto alle forme di illegalità e irregolarità nelle imprese del territorio	Calenzano città della legalità	Per un lavoro stabile, sicuro, legale e contro il supersfruttamento	Urbanistica e edilizia privata, polizia municipale, protezione civile, lavoro, commercio ed attività produttive	Contrasto alle forme di illegalità e di irregolarità nelle imprese, a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.	2025 -2029

Missione	Linea di mandato	Valore pubblico	Titolo Obiettivo Strategico	Assessorato/i di riferimento	Descrizione	Orizzonte temporale
MISSIONE 14 SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITÀ	Salvaguardia del commercio di vicinato come ricchezza per il territorio e la comunità	Calenzano città della legalità	Sostegno al commercio di vicinato	Urbanistica e edilizia privata, polizia municipale, protezione civile, lavoro, commercio ed attività produttive	aiutare il commercio di vicinato, ascoltando i bisogni dei negozianti, contrastando il caro affitti e organizzando eventi che rivitalizzino il centro urbano.	2025 -2029
MISSIONE 14 SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITÀ	Contrasto all'ulteriore crescita delle aree produttive	Calenzano città della legalità	Valorizzazione del tessuto economico locale e contrasto alla rendita immobiliare	Urbanistica e edilizia privata, polizia municipale, protezione civile, lavoro, commercio ed attività produttive	Contrasto alla crescita di nuove aree produttive e riutilizzo e riqualificazione di quelle esistenti; sviluppo della riqualificazione energetica della città (attraverso il fotovoltaico).	2025 -2029
MISSIONE 03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	Miglioramento della sicurezza urbana	Calenzano città della legalità	Contrasto all'illegalità e rafforzamento della coesione sociale	Urbanistica e edilizia privata, polizia municipale, protezione civile, lavoro, commercio ed attività produttive	contrasto all'illegalità e miglioramento della sicurezza urbana, puntando sulla riqualificazione urbana, sul contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, e tramite il coinvolgimento attivo dei cittadini	2025 -2029
MISSIONE 19 RELAZIONI INTERNAZIONALI	Promozione della solidarietà e della cooperazione internazionale	Calenzano città della pace e della solidarietà	Calenzano città della pace, della solidarietà e della cooperazione internazionale	Politiche educative, politiche giovanili, Sport, Cooperazione internazionale	Promozione di una cultura di pace, di solidarietà e di cooperazione internazionale, tramite strumenti quali la commissione pace e cooperazione e i progetti di cooperazione internazionale.	2025 -2029

Stakeholder: la soddisfazione degli utenti.

I principali stakeholder del Comune di Calenzano sono stati indicati nella tabella degli obiettivi strategici della sezione strategica del Dup 2024-2026, suddivisi per missioni e programmi, come nella tabella riportata sopra.

Il miglioramento del benessere di una comunità, lo sviluppo economico di un territorio, la tutela del patrimonio ambientale e la sostenibilità ambientale, il miglioramento delle infrastrutture, la sicurezza di un territorio – per citare solo alcuni degli obiettivi di valore pubblico di questa Amministrazione, richiedono, oltre che forme di collaborazione tra istituzioni, a livello nazionale, regionale e locale, anche una serie di strategie condivise con imprese e componenti della società civile, il pieno e consapevole coinvolgimento dei cittadini, le collaborazioni con le associazioni e la nutrita rete di volontariato locale, governate da un complesso sistema di principi e valori condivisi, oltre che una visione comune e integrata a vari livelli.

Curare le relazioni con i propri stakeholder significa, quindi, per la realtà di questa Amministrazione, porre particolare attenzione su uno dei principali aspetti del processo di creazione di valore sul territorio.

Diversificati sono pertanto gli strumenti e le modalità con le quali l'Amministrazione condivide le proprie decisioni, cercando di rispondere e soddisfare le aspettative dei diversi attori presenti sul territorio.

Per quanto attiene il grado di soddisfacimento dell'utenza, il Comune rileva:

1) la qualità percepita dall'utente, interno ed esterno, rilevabile tramite indagini di customer-satisfaction: si pensi alla misurazione della soddisfazione degli utenti interna alla Biblioteca comunale ed al servizio di mensa che avviene, periodicamente, con le seguenti modalità:

- Per quanto riguarda la rilevazione del livello di gradimento della mensa scolastica, questo avviene attraverso la somministrazione di questionari alle famiglie con figli che usufruiscono del servizio mensa, con raccolta dei questionari di gradimento ad opera della società in-house di cui il comune fa parte, a cui è affidato il servizio di refezione.

In relazione all'anno scolastico 2024/2025, per quanto riguarda la rilevazione del livello di gradimento della mensa scolastica, sono stati somministrati i questionari ai genitori che fanno parte della commissione assaggi. Il periodo di rilevazione è dall'inizio della scuola (ottobre 2024) a febbraio 2025. Il campione riguarda genitori per le primarie e insegnanti per l'infanzia. Le scuole coinvolte sono tutte quelle del territorio. In generale si riscontra che la quantità servita per tutti i pasti è corretta. I pasti sono comunque graditi, ma è sempre preferito il primo piatto rispetto al secondo. In generale si riscontra meno apprezzamento per i piatti composti da verdure e pesce. Per quanto riguarda il personale addetto allo sporzionamento e l'igiene del servizio non si riscontrano criticità. Le note apportate riguardano l'arista che dovrebbe essere tagliata a pezzetti, per i più piccoli.

Per quanto riguarda la misurazione della soddisfazione degli utenti in Biblioteca, invece, riscontriamo questi dati: su 291 risposte, il 79% dichiara che gli spazi sono sufficienti e che anche gli orari di apertura soddisfano le richieste. Il progetto scuola che si è concluso nell'anno 2024, su 65 intervistati, il 100 % ha dichiarato che è più che soddisfatto, in relazione sia all'argomento trattato che all'accoglienza.

- Per quanto riguarda la misurazione della soddisfazione degli **utenti della Biblioteca** invece, con cadenza almeno annuale, viene predisposto un questionario a cura del Servizio Biblioteca, indirizzato agli utenti della Biblioteca comunale, teso a rilevare il grado di soddisfacimento dell'utenza relativamente ai principali servizi bibliotecari (es. prestito bibliotecario, acquisto di riviste, ecc.). La Biblioteca si riserva inoltre di condurre ulteriori indagini in occasioni di progetti particolari, rivolti ad un target di pubblico più specifico rispetto all'utenza classica. Anche la Biblioteca Civica è stata dotata di totem atto a rilevare la soddisfazione degli utenti che usufruiscono dei servizi bibliotecari. La Biblioteca si è dotata inoltre della Carta dei servizi – con validità pluriennale - quale principale strumento di comunicazione e di impegno nei confronti dell'utenza, attraverso la quale vengono individuati i principi, l'organizzazione e gli standard qualitativi dei servizi offerti. La Carta dei servizi delinea inoltre le modalità di coinvolgimento e di partecipazione dei cittadini alla vita della biblioteca e qualora dovessero intervenire modifiche sostanziali a quanto prestabilito, il documento verrà periodicamente riesaminato ed aggiornato.

Dati emersi dal questionario di gradimento del progetto scuola a.s. 2023/2024 n. classi 65 di cui:

- 38 - MOLTISSIMO
- 20 - MOLTO
- 2 - SODDISFACENTE
- 5 – ABBASTANZA

Dati emersi dal questionario di gradimento su *orari e spazi* (somministrato a gennaio 2025)

Abbiamo ricevuto 291 risposte da parte di utenti della biblioteca così suddivisi:

- 78,4% femmine
- 18,9% maschi
- 2,7% altro

Fascia di età degli utenti che hanno risposto al questionario:

- 1,7% nella fascia 11-17 anni
- 17,5% nella fascia 18-25 anni
- 13,1% nella fascia 26-35 anni
- 16,2% nella fascia 36-45 anni
- 26,1% nella fascia 46-60 anni
- 25,4% nella fascia over 60

Il Comune di domicilio è Calenzano per il 63,6%. Gli altri comuni di residenza sono, in ordine di maggior percentuale, Sesto Fiorentino (7,6%), Signa (5,8%), Campi Bisenzio (5,2%) e altri.

Gli utenti che hanno risposto al sondaggio hanno dichiarato per il 64,3% di frequentare la biblioteca 1 volta alla settimana; il 23,4% 2-3 volte la settimana, a seguire gli altri.

Il motivo per cui viene frequentata la biblioteca è:

- 68% per Prestito libri e Dvd;
- 33,7% degli utenti per studiare con materiale proprio;
- 32,3% per partecipare agli eventi organizzati dalla biblioteca;
- 10% consulta quotidiani;
- 7,2% consulta le riviste;
- 5,2% effettua ricerche bibliografiche;
- 2,1% utilizza i pc per la navigazione internet.

Spazi della Biblioteca

Per il 79% degli utenti gli spazi della biblioteca sono sufficienti; per il 21% non lo sono.

Sono pervenute le seguenti osservazioni e proposte, al riguardo:

- richiesta di maggior spazio isolato per lo studio (maggior numero di tavoli/sedie, prese per il pc, salette isolate);
- richiesta di spazi adeguati e riservati per bambini più grandi (fascia primaria e secondaria primo grado). La sezione per ragazzi sopra gli 8 anni è di difficile consultazione in autonomia e mancano gli spazi per svolgere ricerche, perché i tavoli sono occupati dagli studenti universitari; i bambini di fascia >6 anni richiedono uno spazio per le letture in autonomia (distinto dalla sala bambini 0-6 anni);

Orario

Dei 291 utenti che hanno compilato il questionario, soltanto 124 persone hanno risposto alla domanda relativa all'orario serale, specificando che:

- il 64,5% dichiara di frequentare la biblioteca fino alle ore 20
- il 23,4% fino alle ore 22
- il 12,1% fino alle ore 21

- Con il 2023 il Museo del Figurino Storico ha visto crescere le iniziative che lo hanno reso protagonista e/o ospite sul territorio e fuori i confini comunali. Il Museo Comunale del Figurino Storico di Calenzano ha mantenuto il trend positivo del 2022 oltre le 4000 unità, accrescendo il numero di visitatori nel 2023 arrivando ad un totale di 4777 visitatori, sicuramente aver partecipato a mostre ed eventi fuori dai confini comunali ha permesso di far conoscere la nostra realtà richiamando un'utenza nuova, come per esempio: Lucca Collezionando, Mostra per i 100 anni di Dreoni Shop Firenze e la

presenza a Lucca Comics&Games. Durante questo anno si sono confermate alcune conquiste di pubblico ottenute con l'adesione nell'anno precedente, 2022, a diverse attività proposte dalla Regione Toscana in specifico per gli eventi di S-Passo al Museo in collaborazione con Regione e Unicoop Firenze e Tirreno. Le Notti dell'Archeologia segnano sempre un gran numero di partecipanti. Più della metà dei visitatori italiani, 52% risulta residente nei comuni limitrofi, ma un 48% è invece un turista giornaliero che approda all'interno del nostro museo. Dai dati monitorati risulta che il Museo continua ad essere un sito che attrae principalmente un pubblico giovane al di sotto dei 18 anni, probabilmente per la tipologia di strumento conoscitivo utilizzato (figurini) e la presenza di un percorso didattico ben collaudato che trova nella fascia di età tra i 35-45 anni un nuovo impulso ai visitatori di questa fascia vedendo invece nella fascia 46-65 anni indicativa di un interesse per figure di collezionisti o amanti del settore modellistico. La provenienza dei visitatori trova un'alta percentuale di Italiani ma anche dalla Spagna e dalla Germania si risvegliano venti di turismo per non parlare di una parte di visitatori provenienti dagli USA. Al termine dell'analisi effettuata sui dati del Customer Satisfaction il bilancio per il 2023 è positivo.

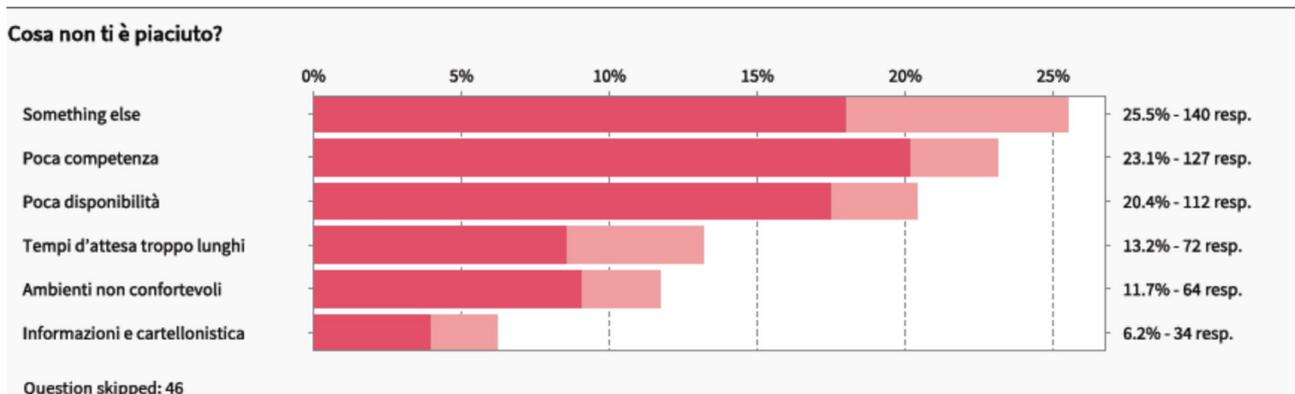
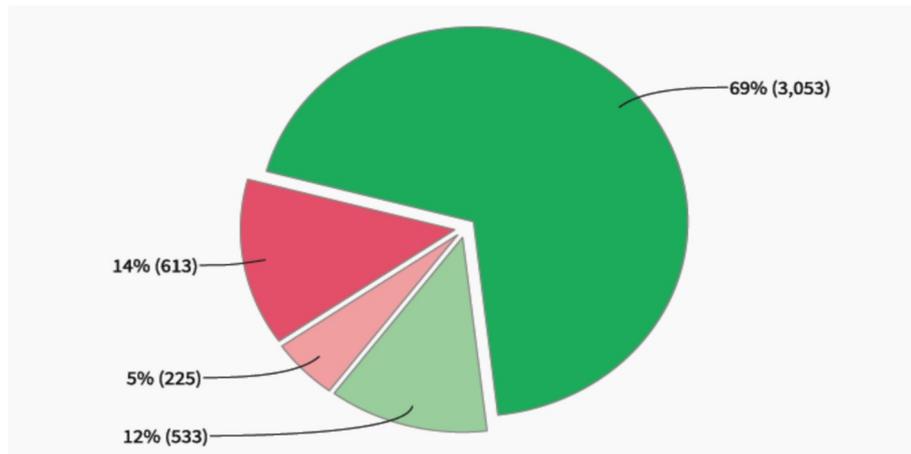
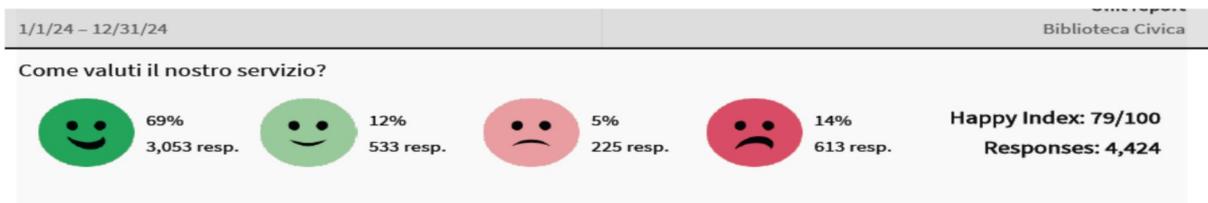
2) la qualità effettiva dei servizi, a loro volta rappresentati da quattro parametri: accessibilità, tempestività, trasparenza ed efficacia - misurabili attraverso gli indicatori e relativi standard di qualità previsti nelle Carte dei Servizi approvate con relative deliberazioni della Giunta Comunale.

- Per quanto attiene l'aspetto della **customer-satisfaction interna al comune**, l'Amministrazione comunale di Calenzano ha attivato, a fine 2022, un servizio di rilevazione della soddisfazione dell'utenza, teso a monitorare e garantire servizi di alto livello ai cittadini, attraverso l'utilizzo di n. 4 totem posti alle uscite delle sedi dell'Ente, e precisamente all'accesso della vecchia sede comunale (Piazza V. Veneto), all'accesso della sede comunale nuova (Piazza Gramsci), presso lo Sportello del Cittadino e presso la Biblioteca comunale. Il servizio in questione ha previsto la fornitura dei totem, la loro iniziale configurazione, la personalizzazione, la formazione del personale, la manutenzione hardware e software e l'accesso ad un portale dedicato per la relativa analisi dei dati.

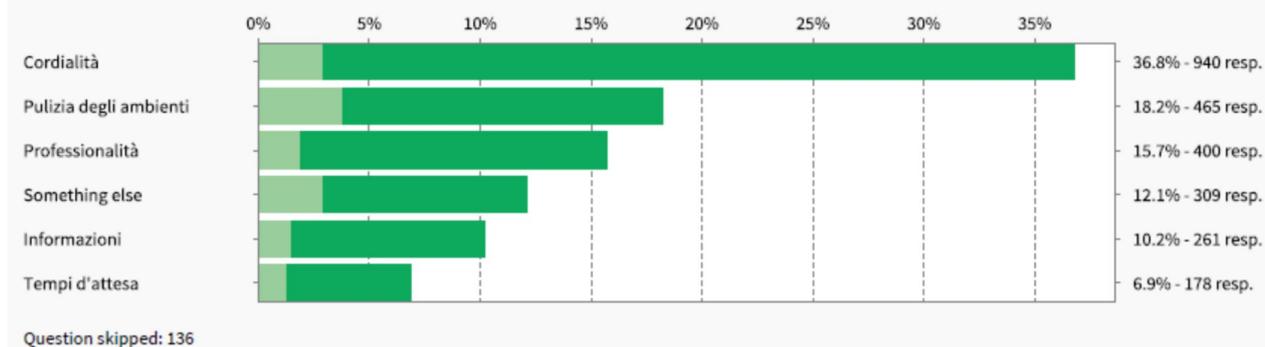
La situazione che emerge, alla luce dei dati raccolti ed estrapolati dai totem al 31.12.2024 è la seguente, comprensiva di motivazioni da parte dell'utenza esterna:

- in **Biblioteca**: 15 utenti hanno indicato come motivo gli ambienti non confortevoli; 8 utenti hanno indicato informazioni e cartellonistica (non adeguata); 28 utenti hanno segnalato poca competenza; 8 utenti poca disponibilità e 15 utenti hanno indicato tempi di attesa troppo lunghi; 35 soggetti hanno indicato *altri motivi*.

Risultati anno 2024 - indice di gradimento del pubblico presso la Biblioteca Comunale:



Cosa ti è piaciuto in particolare?



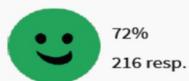
Le referenti della Biblioteca riferiscono che il totem ubicato nei loro locali viene spesso utilizzato dai bambini e ragazzini come gioco e che pertanto le "faccine" vengono selezionate talvolta con casualità. Il risultato della consultazione presso la Biblioteca fa emergere un dato in prevalenza positivo. Tuttavia, è volontà della Direttrice contattare il CED per spostare il totem più vicino al bancone, per effettuare un monitoraggio maggiore e capace di assicurare un dato ancora più attendibile.

- per la sede di Piazza Vittorio Veneto, anche per l'anno 2024 l'indice di maggiore soddisfazione è stato espresso per il Servizio Scuola mentre il grado di maggiore insoddisfazione è legata all'ambito sportivo.

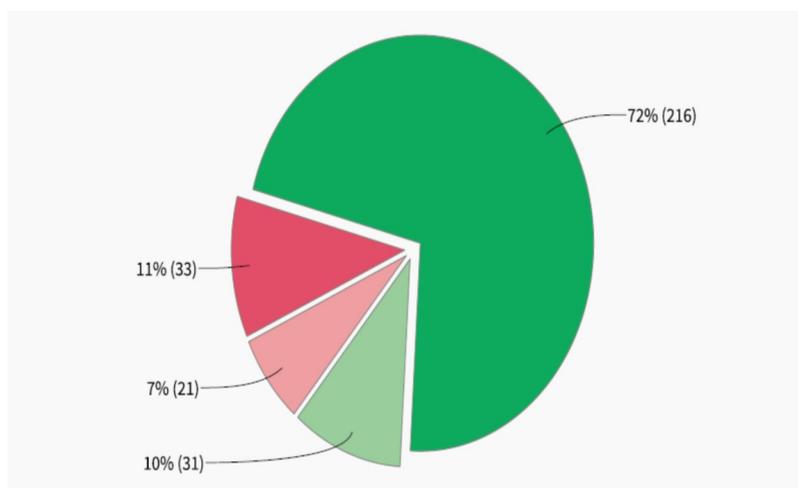
1/1/24 - 12/31/24

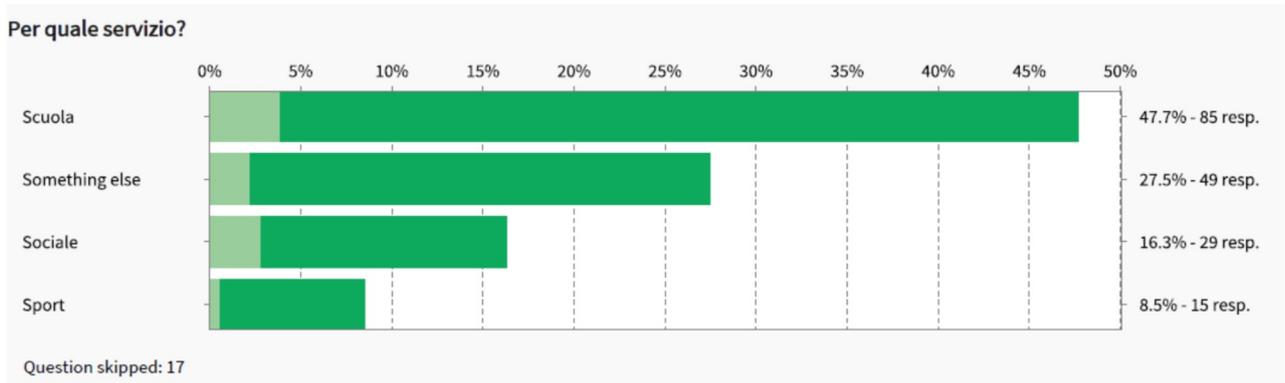
Sede Storica - Ingresso centralino

Come valuti il nostro servizio?

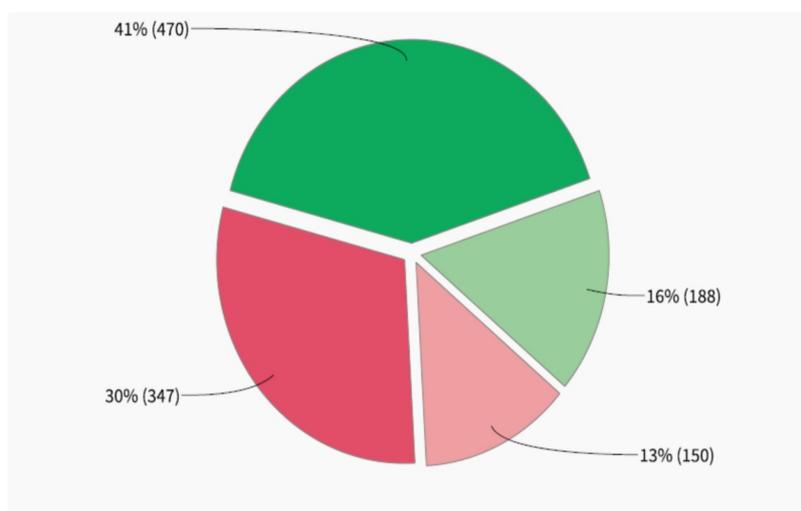
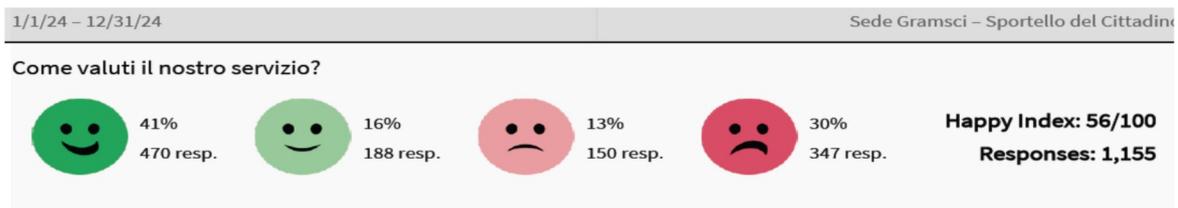


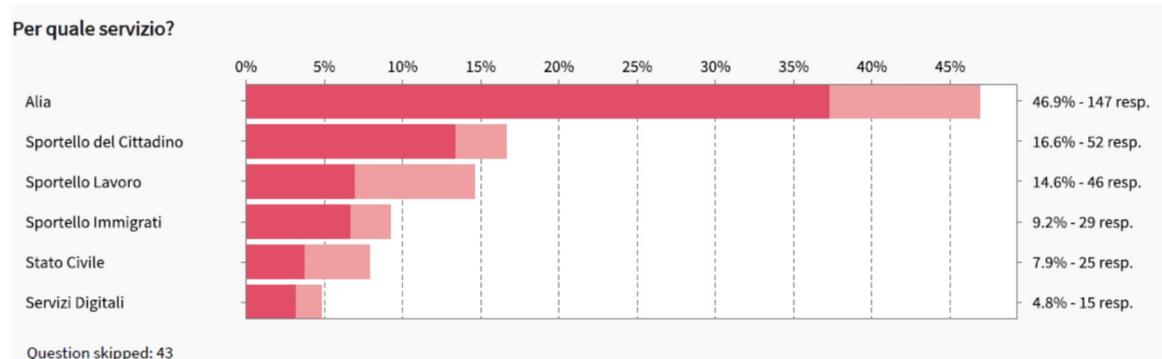
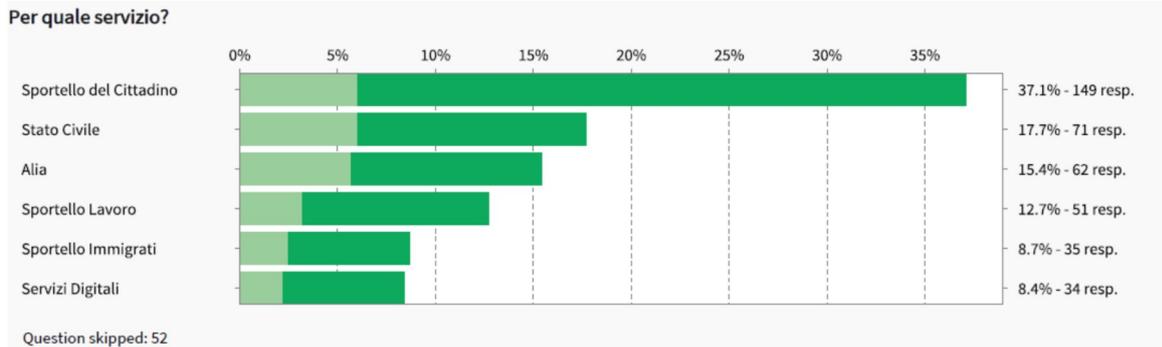
Happy Index: 81/100
Responses: 301



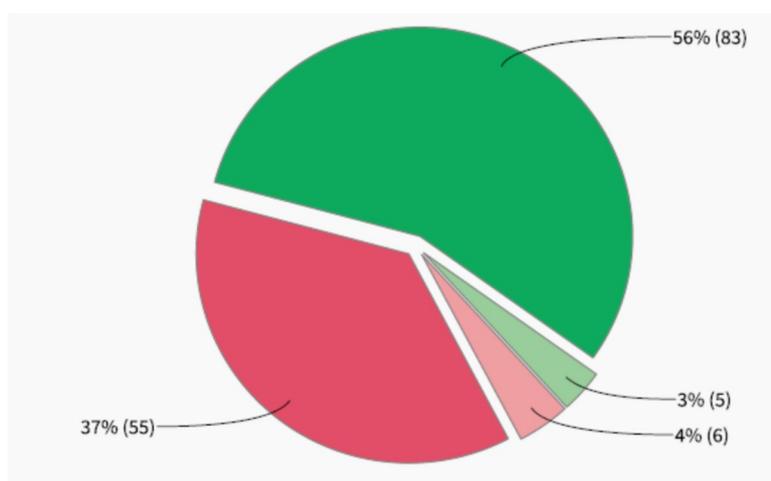
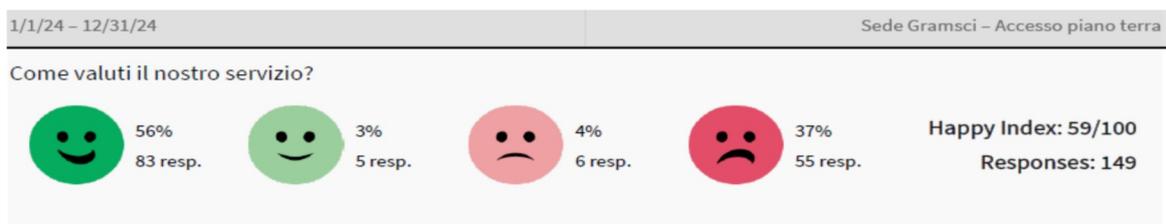


- per la sede identificata con lo Sportello del Cittadino in Piazza Gramsci, il massimo grado di soddisfazione ha riguardato nell'ordine, prima lo Sportello del Cittadino, poi lo Stato civile, poi i servizi Alia, ed infine lo Sportello lavoro, lo Sportello Immigrati (8,7%) e i servizi digitali (8,4%), che si differenziano per poco punteggio. Al negativo invece, il maggior grado di non gradimento è stato riscosso dal servizio Alia (esterno) che ha ottenuto un punteggio pari a quasi il 50%, di gran lunga superiore rispetto agli altri servizi comunali riservati ai cittadini e alle imprese.

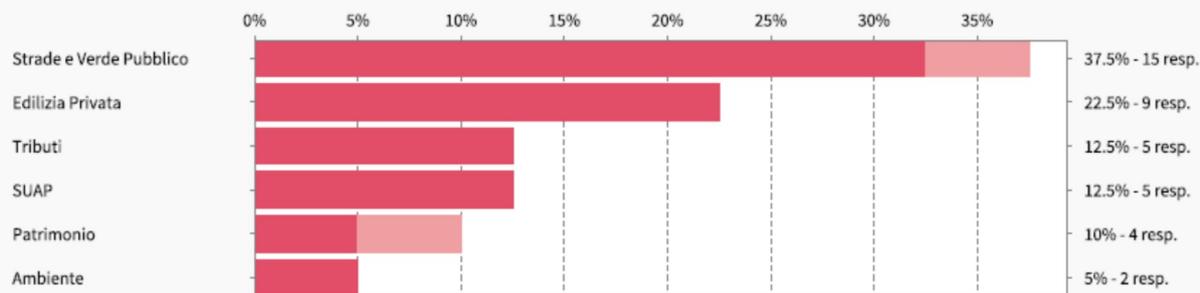




- per la sede di Piazza Gramsci 11 (piano terreno) l'area che ha riscosso il massimo grado di insoddisfazione è stata quella che identifica il Servizio Strade e Verde Pubblico, seguita nell'ordine dall'Edilizia Privata, dai Tributi (12,5%) e dal Suap (12,5%) a pari merito, con Patrimonio e Ambiente negli ultimi due posti; il massimo grado di soddisfazione è stato raggiunto dal Servizio Edilizia Privata che ottiene nel 2024 un 37,5% di gradimento, seguito dal Suap, da Strade e Verde Pubblico, da Ambiente, Tributi e infine Patrimonio.

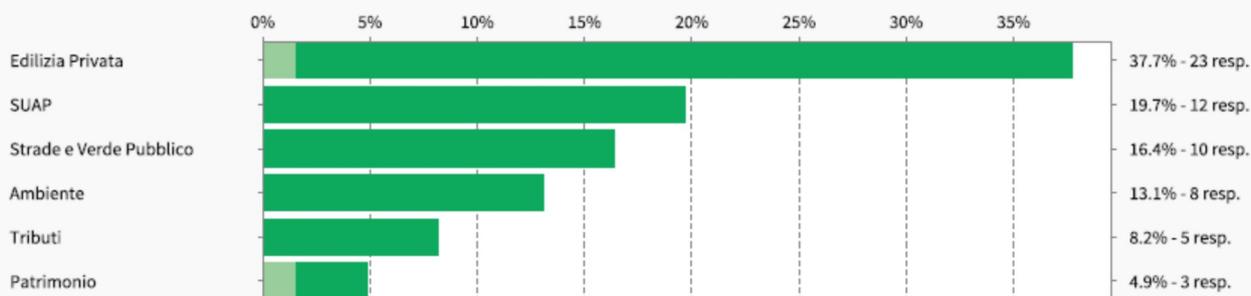


Per quale servizio?



Question skipped: 7

Per quale servizio?



Question skipped: 15

Il nuovo sito web consente ad oggi un'ulteriore implementazione nella rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza attraverso la possibilità di valutare in tempo reale il gradimento dei servizi on-line dell'ente, fornendo il gradimento in relazione ad ogni pagina consultata.

Riepilogo dello Sportello telematico (non suddiviso per annualità):

Riepilogo delle valutazioni sulla chiarezza informativa delle pagine

Aspetti positivi	Numero
Le indicazioni erano chiare	17
Le indicazioni erano complete	1
Capivo sempre che stavo procedendo correttamente	1
Non ho avuto problemi tecnici	3
Altro	1
Totale risultati: 23	
Aspetti negativi	Numero
A volte le indicazioni non erano chiare	3
A volte le indicazioni non erano complete	9
A volte non capivo se stavo procedendo correttamente	3
Ho avuto problemi tecnici	5
Altro	9
Totale risultati: 29	

Riepilogo delle valutazioni sull'esperienza d'uso del servizio

Aspetti positivi	Numero
Le indicazioni erano chiare	430
Le indicazioni erano complete	85
Capivo sempre che stavo procedendo correttamente	82
Non ho avuto problemi tecnici	218
Altro	96
Totale risultati: 911	
Aspetti negativi	Numero
A volte le indicazioni non erano chiare	174
A volte le indicazioni non erano complete	28
A volte non capivo se stavo procedendo correttamente	125
Ho avuto problemi tecnici	171
Altro	117
Totale risultati: 615	

- Per quanto riguarda invece la possibilità di presentare una segnalazione, un reclamo, un suggerimento o un apprezzamento, l'ente ha messo a disposizione dei cittadini una procedura veloce per gestire questa tipologia di comunicazioni. Si tratta di uno strumento sensibile e indispensabile per rilevare e rispondere rapidamente alle situazioni espresse di disagio, insoddisfazione o apprezzamento, che consente inoltre di analizzare le esigenze per contribuire al monitoraggio e al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal punto di vista dell'utenza.

Le segnalazioni possono essere di vario genere, ad esempio è possibile effettuare segnalazioni relative a:

- disfunzioni dell'illuminazione pubblica;
- presenza di animali infestanti (piccioni, topi, nutrie, scarafaggi e blatte, zanzara tigre, ecc.);
- presenza di cani randagi o vaganti;
- disservizi e criticità.

Le segnalazioni ed i reclami sui servizi gestiti dal Comune possono essere presentati con 3 diverse modalità:

- Tramite “Municipium”, una semplice app da scaricare sul proprio smartphone. Si può scegliere l’area di interesse, inviare una domanda direttamente agli assessori, geolocalizzare la segnalazione e inserire fotografie. Una volta inviata, la segnalazione sarà assegnata all’ufficio competente e il cittadino potrà seguirne l’iter fino alla risposta finale e quindi alla chiusura.
- Tramite la procedura on-line collegandosi al portale dedicato. Il sistema funziona senza dover fare registrazioni, ma è necessario inserire un numero telefonico e un indirizzo e-mail, inoltre sarà possibile anche caricare delle foto. L’esito della segnalazione e ogni altra info saranno comunicate attraverso un messaggio di posta elettronica.
- Di persona allo Sportello del Cittadino.

I controlli sulla qualità dei servizi e la valutazione partecipativa della performance sono in parte oggetto di obiettivi di miglioramento nel Piano Performance 2025-27, con miglioramenti di servizi ricadenti in ambito ambiente, servizi ai cittadini e alla persona, affari generali e pianificazione/edilizia.

2.2. Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente (tot. 48 obiettivi, di cui n. 4 obiettivi trasversali a tutte le aree, coordinate dal Segretario Generale, e n. 44 obiettivi settoriali di durata annuale e pluriennale).

A seguire sono altresì indicati gli obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi e gli obiettivi ambientali del triennio.

Con verbale del 31/03/2025, il Nucleo di Valutazione del Comune di Calenzano - nominato con Decreto sindacale n° 7 del 5.6.2024, ha preso atto delle schede obiettivo redatte dai Responsabili di Area al fine di approvare, da parte della Giunta comunale, il Piano delle Performance anno 2025 del Comune di Calenzano. Richiamato pertanto il Regolamento del Sistema integrato di valutazione approvato dell'Ente, ha comunicato formalmente l'esito della pesatura degli obiettivi da assegnare e assegnati alla struttura comunale. Il NdV ha inoltre specificato che la "pesatura" è il processo di definizione della "rilevanza complessiva" posseduta da ogni obiettivo in termini di impatti operativi, economici e strategici.

Per il dettaglio relativo ai singoli indicatori di risultato, ai valori attesi, alle risorse umane impiegate, alle attività e tempi di realizzazione, alla pesatura degli obiettivi, si rimanda alla consultazione dell'**allegato 4 al Piano (Piano Performance 2025 del Comune di Calenzano)** dove sono riportate le schede di dettaglio degli obiettivi di performance organizzativa di Unità organizzativa per l'anno 2023 e seguenti, nel caso di obiettivi pluriennali.

2.2.1 La performance dell'Ente (da deliberazione della Giunta Municipale n. 7 del 23.01.2018).

La performance organizzativa di Ente esprime la performance del Comune nel suo complesso e può prendere in esame molteplici aspetti atti a misurare il soddisfacimento dei bisogni della collettività. Quest'ambito valutativo esamina il raggiungimento degli obiettivi strategici e d'innovazione organizzativa e gestionale nel loro complesso, al fine di misurare il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nella gestione amministrativa dell'intera macchina comunale e la qualità e la quantità delle prestazioni e servizi erogati. Sulla base della valutazione a consuntivo del raggiungimento degli obiettivi (oltre che di eventuali sistemi di rilevazione del soddisfacimento dell'utenza finale laddove disponibili), il Nucleo di Valutazione formula una valutazione sintetica della "Performance di Ente". Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione, la performance di Ente è data dalla media aritmetica della percentuale di effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione, a tutte le Aree dell'Ente. La percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo viene ponderata in base alla pesatura effettuata in fase di programmazione.

Qualora nell'Ente vengano effettuate delle indagini del grado di soddisfazione degli utenti che siano relative ai principali servizi rivolti alla cittadinanza, in fase di valutazione della performance di Ente, il Nucleo di valutazione prenderà in esame i risultati di tali indagini se la quantità delle risposte risulterà statisticamente significativa. In tal caso la performance di Ente, calcolata secondo quanto previsto al precedente capoverso, potrà essere decurtata fino ad un 10% in funzione degli esiti della valutazione degli utenti.

Inoltre il Nucleo di Valutazione prenderà in esame i principali indicatori finanziari dell'Ente, al fine di confermare la performance di Ente risultante dal calcolo effettuato con la modalità descritta nei due capoversi precedenti, ovvero di decurtarla fino ad un massimo del 50% in presenza di indicatori significativamente negativi.

2.2.2 La performance dell'Unità organizzativa/Area.

La performance di unità organizzativa/area è stata individuata per il Segretario Comunale e per le P.O. di ciascuna area di appartenenza attraverso schede di obiettivi trasversali, al cui raggiungimento concorrono tutte le aree, ed obiettivi settoriali, annuali e pluriennali.

Per le schede di dettaglio, comprensive di pesatura relativa a: strategicità, complessità e rapporto obiettivo/attività ordinarie – attribuita ad ogni obiettivo - si rinvia alla consultazione del sopracitato allegato.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'ente è stato approvato con deliberazione di G. C. n. 7 del 23.01.2018.

L'Organismo deputato alla valutazione delle posizioni organizzative è il Nucleo di Valutazione, composto dal Segretario Generale dell'ente/Presidente di diritto, e n. 2 componenti esterni nominati con decreto sindacale n. 9 del 12.06.2021, in seguito rettificato con proprio decreto n. 7 del 29.03.2022.

Con verbale del 31.03.2025, il Nucleo di Valutazione ha provveduto ad apporre le pesature per le voci "Rapporto obiettivo/attività ordinaria" e "Complessità" preventivamente all'apposizione del peso relativo alla strategicità per l'ente di competenza della Giunta.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE TRASVERSALE A TUTTE LE AREE DELL'ENTE	N.	Titolo obiettivo	PESATURA OBIETTIVI		
			Strategicità per l'ente	Rapporto obiettivo/attività ordinaria	complessità
OBIETTIVO DI PERFORMANCE TRASVERSALE A TUTTE LE AREE – COORDINAMENTO RESP. AREA RISORSE	1	Rispetto tempi di pagamento fatture*	<i>Non prevede pesatura</i>		
OB. DI PERFORMANCE TRASVERSALI A TUTTE LE AREE – COORDINAMENTO SEGRETARIO GENERALE	2	Miglioramento delle competenze digitali del personale dipendente - Piattaforma Syllabus 2023-2025	80	70	70

* Le p.a., ex art. 1, comma 2, d.lgs. 165/2001, devono assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali "specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato in misura non inferiore al 30%".

OBIETTIVI SETTORIALI (annuali e pluriennali)						
AREA		N.	Titolo obiettivo	PESATURA OBIETTIVI		
				Strategicità per l'ente	Rapporto obiettivo/attività ordinaria	complessità
RISORSE	Servizio Personale	1	Definizione dei nuovi profili professionali	80	80	90
		2	Passaggio al nuovo modulo software "J-pers-presenze"	80	80	80
	Ragioneria	1	Monitoraggio dei flussi di cassa e riduzione del ricorso all'anticipazione di cassa	80	70	80
		2	Riduzione stock del credito verso la Regione per il finanziamento di opere pubbliche	90	80	90
	Servizio Tributi	1	Attività di riscossione coattiva	70	60	70
		2	Recupero evasione Imup	70	50	60
GESTIONE PATRIMONIO		1	Aggiornamento particelle destinate a strade pubbliche intestate a privati	60	50	80
		2	Adeguamento statico dell'edificio scolastico denominato "VILLA MARTINEZ"	70	80	80
VIGILANZA		1	Sicurezza stradale	90	50	60
		2	Progetto educazione alla legalità	80	70	70
		3	Contrasto al degrado cittadino	80	80	70
AMBIENTE E VIABILITA'		1	Incremento sicurezza idraulica del territorio	80	50	80
		2	Incremento qualità dell'aria a Calenzano	70	90	70
		3	Realizzazione, manutenzione ed implementazioni di parchi urbani a Calenzano	90	90	70
PIANIFICAZIONE URBANISTICA e EDILIZIA		1	Digitalizzazione dell'archivio delle pratiche edilizie	80	90	80
		2	Variante di aggiornamento del Piano operativo comunale vigente	90	90	80
		3	Ricognizione delle aree idonee e non alla installazione di impianti di produzione di energia da fotovoltaico	90	90	80

		ed eolico			
SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE	1	Facilitazione accesso ai servizi pubblici	80	70	60
	2	Bando PNRR 1.2 Cloud	80	80	70
	3	Bando PNRR 1.4.4. ANSC	70	80	70
	4	Bando PNRR 2.2.3. Digitalizzazione Suap	70	80	70
	5	Bando 1.2.1. Smart Toscana - Datalake SIT	70	80	70
AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI	1	Sviluppo della comunicazione istituzionale dell'ente	80	60	60
	2	Gestione della Centrale Unica di Committenza fra i comuni di Calenzano e Campi Bisenzio (comprese le gare della Soc. Calenzano Comune srl e altri enti)	70	90	80
	3	Revisione regolamento delle associazioni e delle consulte e istituzione nuove consulte tematiche	70	80	80
SEGRETERIA GENERALE	1	Codice di comportamento aziendale	80	90	80
	2	Revisione Regolamento sui controlli interni	80	90	90
SERVIZI ALLA PERSONA	1	Progetto Facilitazione accesso ai servizi pubblici	80	70	60
	2	Progetto Ri-Allestimento percorso museale MUFIS	70	50	40
	3	Supporto straordinario alle iniziative straordinarie	70	60	70
	4	Attività di recupero crediti	70	80	70
TOTALE OBIETTIVI	N. 31 (+ ulteriori n. 2 obiettivi trasversali alle Aree)				

Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi.

Semplificazione

La semplificazione amministrativa rappresenta un pilastro fondamentale per la modernizzazione della Pubblica Amministrazione italiana, con l'obiettivo di rendere i servizi più accessibili, efficienti e trasparenti per cittadini e imprese. Questo processo si concretizza attraverso una serie di interventi normativi e tecnologici, volti a ridurre la burocrazia e a snellire le procedure amministrative.

Un punto di riferimento essenziale in questo ambito è il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), D.Lgs. 82/2005, che promuove l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione per semplificare i rapporti tra cittadini e PA. Inoltre, la Legge 241/1990, "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi", stabilisce i principi generali del procedimento amministrativo, con l'obiettivo di garantire trasparenza e partecipazione.

La semplificazione amministrativa si realizza anche attraverso la digitalizzazione dei servizi, l'interoperabilità tra le banche dati delle diverse amministrazioni e la razionalizzazione delle procedure. L'obiettivo finale è quello di creare una PA più vicina alle esigenze dei cittadini, in grado di fornire servizi di qualità in tempi rapidi e con costi contenuti.

L'asse 2 della componente M1C1 del PNRR contempla misure volte a riformare la pubblica amministrazione e a sviluppare la capacità amministrativa. Gli investimenti e le riforme programmati dal Piano in tale ambito hanno la finalità di eliminare i vincoli burocratici, rendere più efficiente ed efficace l'azione della Pubblica Amministrazione, con l'effetto di ridurre tempi e costi per le imprese e i cittadini.

Il Piano intende accompagnare le azioni di riforma legislativa da un forte intervento a sostegno della capacità amministrativa, soprattutto attraverso adeguate azioni di supporto tecnico a livello locale, per reingegnerizzare i procedimenti in vista della loro digitalizzazione e assistere le amministrazioni locali nella transizione dal vecchio al nuovo regime.

L'obiettivo principale del Piano è quindi sviluppare la capacità amministrativa della PA a livello centrale e locale, tanto in termini di capitale umano (selezione, competenze, carriere) che di semplificazione delle procedure amministrative.

Le finalità degli interventi sono:

- **Riduzione dei tempi per la gestione delle procedure**, con particolare riferimento a quelle che prevedono l'intervento di una pluralità di soggetti, quale presupposto essenziale per accelerare gli interventi cruciali nei settori chiave per la ripresa;
- **Liberalizzare, semplificare** (anche mediante l'eliminazione di adempimenti non necessari), **reingegnerizzare, e uniformare le procedure**, quali elementi indispensabili per la digitalizzazione e la riduzione di oneri e tempi per cittadini e imprese;
- **Digitalizzare le procedure amministrative per edilizia e attività produttive**, per migliorare l'accesso per cittadini e imprese e l'operatività degli Sportelli Unici per le Attività Produttive e per l'Edilizia (SUAP e SUE) attraverso una gestione efficace ed efficiente del back-office, anche attraverso appositi interventi migliorativi della capacità tecnica e gestionale della PA;
- **Monitorare gli interventi per la misurazione della riduzione di oneri e tempi e loro comunicazione**, al fine di assicurarne la rapida implementazione a tutti i livelli amministrativi, e contemporaneamente la corretta informazione ai cittadini.

In tale ambito il PNRR prevede lo screening dei procedimenti amministrativi, identificandone i regimi di esercizio, e la conseguente semplificazione dei procedimenti, mediante eliminazione delle autorizzazioni non giustificate da motivi imperativi di interesse generale, estensione dei meccanismi di silenzio-assenso ove possibile o adottando gli strumenti di SCIA o della mera comunicazione.

Nell'ambito dell'Agenda per la semplificazione sono già state individuate - in collaborazione con le associazioni di imprese, le Regioni e l'associazione dei comuni (ANCI) - alcune procedure direttamente collegate all'attuazione del Piano che dovrebbero essere semplificate e accelerate.

Sono stati adottati i moduli unici nazionali in materia di attività commerciali e assimilate e in materia di attività edilizia. Così come previsto dagli Accordi, la Regione Toscana ha provveduto ad adeguare nei termini i moduli unici nazionali alle specifiche normative regionali di settore e tali moduli sono stati adottati dal Comune di Calenzano.

La modulistica unica in materia di attività commerciali e assimilate è inserita nella banca dati regionale SUAP e resa disponibile attraverso il Servizio telematico di Accettazione unico di livello regionale – STAR a cui il comune di Calenzano ha aderito e attraverso cui viene presentata la totalità pratiche allo Sportello unico del comune.

A seguito della entrata in servizio dello sportello telematico del comune anno 2017 (Sportello del cittadino) sono stati mappati e reingegnerizzati circa 300 procedimenti di istanza, pubblicati e presenti on line, attivabili tramite autenticazione con i sistemi SPID – CARTA DEI SERVIZI – CIE al portale, i procedimenti sono aggiornati in base alla normativa nazionale e regolamentare dell'ente e/o in base alle istanze dei servizi di riferimento.

Digitalizzazione

Sta proseguendo il percorso relativo alla dematerializzazione degli atti amministrativi, avviato negli anni precedenti; è stato completato il percorso di dematerializzazione delle liquidazioni di spesa che rappresenta un obiettivo di performance organizzativa, trasversale all'area Risorse e al CED afferente l'Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese, a valere sull'anno in corso.

I progetti di investimento del PNRR sono suddivisi in 16 componenti, raggruppate a loro volta in 6 missioni. La digitalizzazione compare già nella prima missione del PNRR, insieme all'innovazione, alla competitività, alla cultura e al turismo.

Gli obiettivi della prima Missione sono appunto promuovere e sostenere la transizione digitale, sia nel settore privato che nella Pubblica Amministrazione, sostenere l'innovazione del sistema produttivo ed investire in due settori chiave per l'Italia, il turismo e la cultura.

Le principali azioni contenute nella Missione sono:

- la diffusione della Banda Ultra-larga e connessioni veloci in tutto il Paese;
- incentivi per la transizione digitale e per l'adozione di tecnologie innovative e le competenze digitali da parte del settore privato;
- la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e rafforzamento delle competenze digitali;
- il sostegno alle filiere e all'internazionalizzazione e investimenti nel settore aerospaziale;
- il rilancio del turismo e dei settori culturali con un approccio innovativo e sostenibile, per migliorare l'accesso ai siti turistici e culturali e la loro fruizione.

Relativamente alla digitalizzazione della Pubblica Amministrazione il Piano prevede il rafforzamento delle infrastrutture digitali della pubblica amministrazione, la facilitazione alla migrazione al cloud, un ampliamento dell'offerta di servizi ai cittadini in modalità digitale, la riforma dei processi di acquisto di servizi ICT.

Il Comune di Calenzano ha aderito ai seguenti avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza:

CUP	INTERVENTO	LINEA PNRR	COSTO TOTALE	CONTRIBUTO PNRR	STATUS PROGETTO
E75G21000000001	PROGETTO INNOVATIVO QUALITA' DELL'ABITARE: NUOVO CENTRO URBANO DI CALENZANO - STRALCIO 1 ID 301 "Nuove CA.SE Qualità dell'abitare e della coesione sociale"	Programma innovativo nazionale per la qualità dell'abitare – PINQuA (Missione 5 – Componente 2, investimento 2.3 del PNRR)	€ 16.927.000,00	€ 10.327.184,68	LAVORI IN CORSO
E76B20000840001 CHIUSO	Interventi messa in sicurezza scuola via Mascagni	M2.C4.I2 -2. Prevenire e contrastare gli effetti dei cambiamenti climatici sui fenomeni di dissesto idrogeologico e sulla vulnerabilità del territorio – Obiettivo 2	€ 65.739,79	€ 65.739,79	Concluso
E71B20000100004 CHIUSO	Rifacimento ponte stradale sul torrente Marina – Ponte Molino	M2C4I2.2 "Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni"	€ 872.264,58	€ 872.264,58	Concluso
E77B11000090004	PARCO DEL NETO PER REALIZZAZIONE DEL CENTRO SERVIZI MULTIFUNZIONALE. CALENZANO	(PNRR) – MISSIONE 5 COMPONENTE 2 INVESTIMENTO O/SUBINVESTIMENTO 2.1 "RIGENERAZIONE URBANA"	€ 640.000,00	€ 488.894,83	LAVORI IN CORSO
E73I22000070001	TEATRO "MANZONI"	PNRR, Missione 1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo - Componente 3 - Turismo e Cultura 4.0 (M1C3), Misura 1 "Patrimonio	€ 324.000,00	€ 264.000,00	Concluso

		culturale per la prossima generazione”, Investimento 1.3: Migliorare l’efficienza energetica di cinema, teatri e musei - Obiettivi 2 e 3			
E71F22000130006	Adozione app IO	Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni Aprile 2022	€ 17.150,00	€ 17.150,00	Concluso
E71F22000460006	1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici	Misura 1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici	€ 155.234,00	€ 155.234,00	Concluso
E51F22007070006	1.3.1. Piattaforma digitale nazionale dati	1.3.1. Piattaforma digitale nazionale dati	€ 20.344,00	€ 20.344,00	Concluso
E71F22000120006	1.4.4 Estensione dell’utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID e CIE	Misura 1.4.4 Estensione dell’utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID e CIE	€ 14.000,00	€ 14.000,00	Concluso
E71F23000430006	Adozione Piattaforma PagoPA	Misura 1.4.3 Adozione Piattaforma PagoPA	€ 28.281,00	€ 28.281,00	Concluso
E71C22000420006 € 85.826,00	1.2 Abilitazione al cloud per le PA Locali – Comuni	1.2 Abilitazione al cloud per le PA Locali – Comuni	€ 115.064,00	€ 115.064,00	In esecuzione
E71F22004350006	1.4.5 Piattaforma Notifiche Digitali	1.4.5 Piattaforma Notifiche Digitali	€ 32.589,00	€ 32.589,00	Concluso
E71F24000310006	2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP e SUE)" Comuni	2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP e SUE)" Comuni	€ 8.132,73	€ 8.132,73	In esecuzione
E51F24007290006	1.4.4 - Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale	1.4.4 - Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale	€ 8.979,20	€ 8.979,20	In esecuzione
		TOTALI	€ 19.200.497,30	€ 12.381.444,08	

Reingegnerizzazione dei processi

La reingegnerizzazione dei processi si propone di ridisegnare complessivamente i processi, partendo dalla missione e dalle strategie ed agendo contestualmente su tutte le componenti dei processi stessi (flusso, organizzazione, personale, logistica, informazioni trattate).

Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale.

Per “accessibilità” si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

In applicazione del decreto legislativo n. 106/2018, che recepisce la direttiva europea che prevede l’obbligo di accessibilità per i siti web e le applicazioni mobili, nonché ulteriori obblighi tra cui la pubblicazione della dichiarazione di accessibilità (entro il 31 marzo di ogni anno), il Comune di Calenzano in data 27/03/2024 ha approvato gli obiettivi di accessibilità per l’anno 2024 del sito internet dell’Amministrazione comunale ivi elencati:

- Sito web istituzionale: Sito web e/o app mobili - Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili);
- Siti web tematici: Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA";
- Sito intranet: Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i;
- Formazione: Formazione - Aspetti normativi;
- Postazioni di lavoro: Postazioni di lavoro - Attuazione specifiche tecniche;
- Organizzazione del lavoro: Piano per l'acquisto di soluzioni hardware e software.

Riferimenti normativi del bando PNRR necessari all'ottenimento del finanziamento:

- AgID: Dichiarazione di accessibilità
- AgID: Linee guida sull’accessibilità degli strumenti informatici
- Direttiva UE n. 2102/2016
- Legge 9 gennaio 2004, n. 4
- Web Content Accessibility Guidelines - WCAG 2.1

(Estratto da Linee guida sull'accessibilità AGID)

Le presenti Linee Guida hanno lo scopo di adempiere a quanto definito dall'art 11 della Legge del 9 gennaio 2004, n. 4, in cui si richiede che l'Agenzia dell'Italia Digitale - sentite anche le associazioni maggiormente rappresentative delle persone con disabilità, nonché quelle del settore industriale coinvolto nella creazione di software per l'accessibilità di siti web e applicazioni mobili, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281 - emani, in conformità alle procedure e alle regole tecniche di cui all'articolo 71 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, apposite linee guida con cui, nel rispetto degli atti di esecuzione adottati dalla Commissione europea ai sensi delle direttive sull'accessibilità, siano stabiliti:

1. i requisiti tecnici per l'accessibilità degli strumenti informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili, conformemente ai principi di cui all'articolo 3-bis, Legge n. 4 del 2004, e ai valori di cui al punto 1), lettera d), numero 3, dell'allegato B al decreto del Ministro per l'innovazione e le tecnologie 8 luglio 2005, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 183 dell'8 agosto 2005;
2. le metodologie tecniche per la verifica dell'accessibilità degli strumenti informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili;
3. il modello della dichiarazione di accessibilità di cui all'articolo 3-quater, Legge del 9 gennaio 2004, n. 4;
4. la metodologia di monitoraggio e valutazione della conformità degli strumenti informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili, alle prescrizioni in materia di accessibilità;
5. le circostanze in presenza delle quali, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 5 della Direttiva europea 2016/2102, si determina un onere sproporzionato, per cui i soggetti erogatori possono ragionevolmente limitare l'accessibilità di un sito web o applicazione mobile.

Obiettivi ambientali.

Per l'Amministrazione di Calenzano, la tutela ambientale e la lotta ai cambiamenti climatici rappresentano un impegno costante e significativo in tutti gli ambiti dell'azione amministrativa: tale sforzo produce risultati concreti non soltanto attraverso politiche specificatamente ambientali, ma bensì anche nella programmazione urbanistica, nelle infrastrutture, nella gestione del patrimonio pubblico e nell'incremento dei servizi per i cittadini.

L'Amministrazione comunale ha intrapreso da tempo un virtuoso percorso di qualificazione ambientale, dapprima nel 2012 con la certificazione del proprio Sistema di Gestione Ambientale, secondo lo standard internazionale ISO 14001, estesa nel 2014 al Regolamento Europeo EMAS 1221/19, con il riconoscimento della prestigiosa Registrazione EMAS da parte del Comitato per Ecolabel e per l'Ecoaudit dell'ISPRA. Nel 2019 ha poi ottenuto la certificazione ISO 14064 Carbon Footprint di organizzazione, affermandosi come primo Comune italiano ad essersi certificato con tale standard internazionale, con il fine di quantificare e validare attraverso un Ente Terzo le emissioni di gas ad effetto serra del territorio amministrato e attuare un programma di contrasto ai cambiamenti climatici.

In tale contesto, con l'adesione nel 2017 al protocollo Patto dei Sindaci per il Clima e l'Energia, il Comune sancisce il proprio impegno effettivo del Comune a ridurre del 40%, entro il 2030, le emissioni pro capite di gas effetto serra rispetto all'anno di riferimento da protocollo.

Il Piano di Azione per il Clima e l'Energia Sostenibile è il documento che definisce operativamente gli interventi e le strategie da realizzare per raggiungere tale virtuoso obiettivo.

Tra le azioni maggiormente significative che integrano tale percorso, figurano gli atti di programmazione urbanistica, come il Piano Strutturale Intercomunale (PSI), il Piano Operativo Comunale (POC), il Piano particolareggiato del Piano della Mobilità Sostenibile (PUMS) e il Piano di Classificazione Acustica (PCA). Si annoverano, inoltre, le campagne per la raccolta differenziata, i progetti di forestazione urbana, la creazione di un biodistretto, l'adozione di nuovi strumenti di monitoraggio della qualità dell'aria e i protocolli di intesa per valorizzare il territorio.

Il percorso verso la sostenibilità ambientale e sociale del Comune si sviluppa in continuità con le precedenti Amministrazioni e vive oggi una rinnovata spinta e forza, grazie anche all'adozione del Piano di Azione per il Clima e l'Energia Sostenibile (PAESC), approvato nel 2019 e poi aggiornato nel 2021.

Con D.G. n. 44 del 02.04.2024 avente ad oggetto: Progetto per la "CITTÀ SOSTENIBILE: Certificazione Ambientale", Sistema di Gestione Ambientale: Presa d'atto del riesame della Direzione, Dichiarazione Ambientale, e del Piano degli Obiettivi 2024/2026, è stata approvata la DA (Dichiarazione Ambientale 2024), nella quale si riportano gli Obiettivi ambientali per il triennio 2024-2026.

In attesa che venga adottata la dichiarazione Ambientale valevole per il nuovo triennio di riferimento, ovvero per gli anni 2025-2026 e 2027, si lasciano riportati a seguire gli obiettivi del triennio 2024-2026, così come acquisiti nel precedente Piao.

Appena saranno resi disponibili gli obiettivi ambientali del triennio 2025-2027, si procederà alla riapprovazione del presente Piao, limitatamente alla sezione del Valore Pubblico, la quale andrà pertanto a sostituire la precedente.

Obiettivi – triennio 2024-2026.

I temi su cui si basa il programma derivano direttamente dai punti fondamentali della Politica Ambientale dell'Organizzazione e sono coordinati con il Programma di mandato dell'Amministrazione. In particolare, la suddivisione in "Missioni" e "Programmi" deriva direttamente dalla metodologia utilizzata per la stesura del Documento Unico di Programmazione (DUP) del periodo 2022 – 2024, che contiene anche il dettaglio delle risorse stanziato dall'Amministrazione Comunale. Per favorire una lettura integrata degli strumenti di miglioramento ambientale adottati dal Comune, è stato inoltre inserito il riferimento agli obiettivi e progetti descritti nel Piano di Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima (PAESC) adottato dal Comune.

MISSIONE 9: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente							
Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
Programma 2: Tutela, valorizzazione e recupero ambientale							
	Valorizzare il paesaggio e l'ambiente naturale	Valorizzazione dell'area ex-polveriera	Bando di gara per l'individuazione del soggetto attuatore della riqualificazione e valorizzazione dell'area e relativi adempimenti.	Pianificazione e progettazione Gestione del Patrimonio Affari Generali	-	2019: completamento iter urbanistico 2020: emissione Bando di gara 2021: approvazione del piano attuativo degli interventi 2023 pubblicato bando sollecito per manifestazione interesse soggetti privati	Completato iter urbanistico In corso emissione bando di gara per valutare offerte provenienti dal settore privato (al momento in attesa di definizione del prezzo di alienazione dell'immobile). Parere congruità da parte del Demanio aprile 2020. Ad oggi in fase di ricerca interesse soggetti terzi IN CORSO
	Realizzare gli interventi sul territorio di	Predisposizione dei progetti, nel rispetto del crono-	Riconversione e valorizzazione molino Valigari ed ex molino del Lige	Pianificazione e progettazione	-	2021 Completamento delle procedure di Gara per l'affidamento	Realizzato progetto di fattibilità tecnica ed economica, approvato delibera n.39 del 09.03.2017 (in

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
	Calenzano connessi al Parco Agricolo della Piana	programma allegato alle convenzioni, nell'ambito del progetto di valorizzazione del Parco agricolo della Piana.	(presente cofinanziamento con Regione Toscana)	Gestione del Patrimonio		della progettazione e gestione dell'ex molino del Lige. Individuazione soggetto incaricato della sistemazione e adeguamento del molino Valigari e delle correlate aree a destinazione agricola.	data 12.06.2017 stipulata convenzione per cessione diritto di superficie) Individuati soggetti (delibera n.81 del 29.05.2018) per incarico di approfondimenti e formulazione interventi per la sistemazione e adeguamento del molino Valigari e delle correlate aree a destinazione agricola, mediante stipula convenzione con Università di Firenze. Intento riproporre gara per [recupero e riutilizzo immobile ed aree agricole con obbligo di utilizzo in parte destinato ad attività sociali]. IN CORSO
COM-01 COM-02	Promuovere interventi di sensibilizzazione ambientale rivolti ai cittadini	Realizzazione di iniziative ed eventi per la sensibilizzazione ambientale della cittadinanza	Organizzazione eventi annuali: Festa dell'Ambiente e Festa dell'Albero Campagna di sensibilizzazione "Le buone pratiche", da attuarsi prevalentemente attraverso articoli sul periodico "Per Quale Comune". Individuazione di azioni per la sensibilizzazione della cittadinanza su varie tematiche di interesse ambientale	Ambiente e viabilità Sindaco/delega all'ambiente	N° eventi/anno: 2 N° articoli su buone pratiche ambientali: > 3 N° nuove iniziative/anno: 1	Definito annualmente in Piano della Comunicazione	Anno 2023 Riproposti eventi consolidati (Festa dell'albero, Festa delle Api e della Biodiversità, Piantiamolo!, il mese dell'Ambiente) Articoli su buone pratiche ambientali su "Per Quale Comune" (es. CEB, raccolta differenziata, incendi boschivi...) OBIETTIVO RAGGIUNTO

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
AMB_ADA-05 AMB_ADA-06	Miglioramento degli spazi verdi pubblici	Plena applicazione della legge 10/2013 (piantagione di un albero per ogni bambino)	Aggiornamento del catasto delle alberature del Comune di Calenzano finalizzato all'implementazione dell'inventario dei nuovi impianti arborei in ottemperanza delle disposizioni previste dalla legge 10/2013;	Ambiente e viabilità Patrimonio	N° nuovi alberi piantati/anno > 150	2022: raggiungimento target 2023: raggiungimento target	Anno 2022: piantati 17 alberi Nel 2023 messi a dimora 392 alberi (Progetto Forestazione Urbana) OBIETTIVO RAGGIUNTO (La relazione per il mantenimento dell'obiettivo della L 10/2013 (rapporto piantumazioni / nuovi nati > 1 prevista entro aprile 2024.)
AMB_ADA-03	Realizzare un nuovo grande spazio urbano: il Parco delle <u>Carpugnane</u>	Progettazione esecutiva del Parco delle <u>Carpugnane</u>	Gestione del procedimento di analisi/caratterizzazione delle matrici ambientali nell'area interessata dal Parco (terreno e acqua). Individuazione delle modalità per la progettazione esecutiva del Parco delle <u>Carpugnane</u> anche attraverso la stipula di una convenzione con Autostrade per l'Italia.	Ambiente e viabilità Sindaco / delega parchi		2023: progetto esecutivo	2019/2020: stipulato convenzione con Università di Firenze in relazione alla progettazione esecutiva del Parco delle <u>Carpugnane</u> Nel 2023 conclusa la fase di progettazione esecutiva. OBIETTIVO RAGGIUNTO
		Apertura al pubblico del Parco delle <u>Carpugnane</u>			Verde pubblico fruibile: circa 20 ha 3,5 ha superficie occupata nuove alberature	2024: affidamento lavori lotto 1 e lotto 2. Collaudo Lotto 1 e Lotto 2 entro giugno 2024	Primo Lotto lavori area naturalistica affidato a dicembre 2023. IN CORSO
	Cittadinanza attiva e sostenibilità	Adesione come supporto al Progetto LIFE HELP "Sostegno al progetto Europeo per realizzazione di	Progetto con capofila il Comune di Rimini con il <u>partnership</u> di ISPRA. Fine del progetto realizzare linea guida nazionale per l'armonizzazione degli	Sindaco Ambiente e Viabilità	Pubbliche Amministrazioni Cittadini	Adesione anno 2021 Approvazione ed avvio progetto anno 2023 Periodo 2024-2026	Progetto avviato nel 2023. OBIETTIVO RAGGIUNTO

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
		un sistema di pianificazione e gestione Ambientali"	indicatori ambientali.			Attività definite nel progetto	
	Promuovere agricoltura biologica	Riconoscimento del Distretto Biologico (Biodistretto) del Comune di Calenzano	È in corso di costituzione l'associazione tra imprenditori del settore agro alimentare del Comune, finalizzata ad ottenere riconoscimento del Distretto Biologico ai sensi della L. 51/2019.	Ambiente e viabilità	Accordo tra Imprese Agricole/Cittadini /Associazioni/Amministrazione/Altre Imprese	2022: costituzione formale Associazione e avvio procedimento per la richiesta del riconoscimento del Distretto. 2023/2024: avvio attività di sensibilizzazione e divulgazione	Distretto Biologico di Calenzano riconosciuto da Regione Toscana. OBIETTIVO RAGGIUNTO
	Tutela del suolo e della Biodiversità	Partecipazione progetto HUMUS (Healthy Municipal Soil)	Sottoscrizione del Manifesto per il Suolo e percorso partecipativo sul suono urbano ed agricolo	Ambiente e viabilità Sindaco	Accordo di Gestione Territoriale tra i diversi attori coinvolti	In corso di definizione	Adesione progetto a gennaio 2024 IN CORSO
	Cittadinanza attiva e sostenibilità	Progetto Erasmus+ "Le sfide Future del Green Deal europeo per il coinvolgimento attivo dei cittadini di domani"	Progetto con capofila CNR e coinvolgimento regione di Marmara (Turchia) per analisi e condivisione di politiche green e casi studio con studenti scuole superiori	Sindaco Area Ambiente e Viabilità	Diffusione di politiche green deal attuate dal Comune di Calenzano da parte degli studenti scuole superiori	Periodo 2024-2026 Milestones definite nel progetto	Progetto selezionato a novembre 2023. Iniziato il percorso con <u>coinvolgimento</u> studenti. IN CORSO
	Tutela del suolo Sicurezza idraulica	Stipula di contratti tra soggetti privati / Consorzio di Bonifica /comune	Stipula "CONTRATTO DI FIUME" - per terreni ad uso della sicurezza idraulica al fine dell'utilizzo per la sicurezza idraulica	Area Ambiente e Viabilità Sindaco Gestione del	Stipula contratti	2024 / 2026	Realizzata Cassa della Gora ne l 2023. Altri IN CORSO

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
Programma 8: Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento							
	Mitigazione dell'impatto atmosferico	Miglioramento della qualità dell'aria attraverso l'attuazione delle azioni contenute nel PAC approvato, compatibilmente agli stanziamenti dei fondi regionali.	Monitoraggio stato di avanzamento azioni previste dal PAC Regione Toscana ha elaborato nuove Linee Guida che prevedono adozione nuovo PAC, approvato PAC DC 129 del 26/10/2023. Ripresi interventi PAESC e PUMS.	Ambiente e viabilità	N° superamenti media giornaliera PM10 < 10 N° superamenti media oraria NO2 =0 Riduzione del 10% delle concentrazioni medie mensili di PM10 e NO2 (2019 vs. 2015)	Allegato 1 Scheda Interventi Strutturali 2023-2025 in fase di approvazione. Previsto aggiornamento annuale da inviare alla Regione Toscana entro il 31/05/2024 (annuale)	Realizzati alcuni interventi strutturali previsti nel PAC DC 129 del 26/10/2023. Monitoraggio annuale degli interventi. IN CORSO
PIAN_MIT-05	Mitigazione dell'impatto atmosferico	Miglioramento della qualità dell'aria attraverso l'attuazione di progetto di monitoraggio	Monitoraggi sperimentali della qualità dell'aria tramite: <ul style="list-style-type: none"> Biomonitoraggio con i licheni e con le api e pipistrelli Campionamento dell'aria (odori), attraverso strumentazione avanzata (droni) 	Ambiente e viabilità	Rilevazioni della qualità dell'aria ed individuazione delle potenziali sorgenti emissive	Anno 2022/2024 : Attivazione progetto Biomonitoraggio Anno 2024: Attivazione progetto Campionamento dell'aria	Tutti i progetti risultano in corso IN CORSO
	Riduzione emissioni gas effetto serra sul territorio	Adesione al Patto dei Sindaci integrato per il Clima e l'energia Certificazione carbon footprint di organizzazione secondo la norma	Redazione dell'Inventario di Base delle Emissioni. Redazione del Piano di azione per l'energia sostenibile e il clima (PAESC) ed attuazione successiva delle azioni del Piano finalizzate alla riduzione progressiva delle emissioni puntando ad una	Ambiente e viabilità Sindaco / delega ambiente	Baseline 2008: 14,83 tCO2eq/abitante Target 2030: 8,9 tCO2eq/abitante	2018: completamento inventario emissioni 2019: completamento e presentazione del PAESC e ottenimento certificazione ISO 14064 2020: avvio attuazione azioni del PAESC	PAESC approvato in data 03/10/2019, prima relazione di attuazione del 28/09/2021, seconda relazione di attuazione 23/11/2023. Certificazione carbon footprint di organizzazione in accordo allo standard ISO 14064 in data 12.04.2019. Ultimo aggiornamento

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
		ISO 14064	migliore efficienza energetica e una produzione e un utilizzo più sostenibili dell'energia. Certificazione del calcolo relativo alla carbon footprint del Comune			2021: Prima relazione di Intervento PAESC 2023: Relazione di attuazione PAESC (full report):	2023 (dati 2021) Emissioni 2019 10,45 tCO2eq/abitante Emissioni 2021 10,03 tCO2eq/abitante (Calcolo emissioni certificato ISO 14064): IN CORSO (attività da confermare per continuità di Gestione del Sistema Ambientale)
	Riduzione emissioni gas effetto serra sul territorio	Realizzazione di un progetto con le imprese di Calenzano al fine della riduzione delle emissioni di CO2	Progetto per il SUPPORTO ALL'ANIMAZIONE E COINVOLGIMENTO DELLE IMPRESE DEL TERRITORIO IN MATERIA DI LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO	Sindaco Area Ambiente e Viabilità	Coinvolgimento Imprese di Calenzano	2022-2024: avvio progetti coinvolgimento imprese 2024-2026: monitoraggio e realizzazione sistema di gestione	Anno 2022 / 2023: Prime 30 imprese firmatarie del Patto per lo Sviluppo Sostenibile. Avviati i tavoli tematici per il coinvolgimento delle imprese del territorio per la riduzione delle emissioni di CO2 IN CORSO
	Potenziare la proposta educativa rafforzando la collaborazione fra istituto scolastico e amministrazione	Favorire la mobilità sostenibile attraverso l'organizzazione servizio di accompagnamento a scuola - PIEDIBUS	Organizzazione continuativa del servizio su tutti i plessi scolastici della scuola primaria, tramite affidamento a volontari di associazioni del territorio. Pubblicizzazione del servizio nell'ambito degli strumenti di comunicazione ambientale dell'Ente.	Servizi alla persona	> 150 iscritti / anno	Continuativo, Annuale	Servizio piedibus attivato dal 2018 e portato avanti con continuità. 2022/2023 iscritti 120 alunni 2023/2024app iscritti 252 alunni OBBIETTIVO RAGGIUNTO

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
	Miglioramento qualità dell'aria		Spostamento di attività di recupero inerti da Via Le Prata (da area urbana) area di cava (area extraurbana)	Pianificazione Area Ambiente e Viabilità	Spostamento attività	2024 / 2026	Anno 2024: Sono in atto le procedure di autorizzazione da parte del soggetto privato Proponente. In attesa di efficacia della variante urbanistica (approvata in attesa di pubblicazione sul BURJ) IN CORSO

MISSIONE 9 – Programma 3 Rifiuti							
Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
RFT_MIT-01	Aumentare la raccolta differenziata dei rifiuti urbani	Individuare e programmare, insieme al gestore del servizio, la progressiva sostituzione del sistema di raccolta con i tradizionali cassonetti	Dal 2018, con la gestione del servizio rifiuti urbani da parte di ATQ, inizia il periodo di gestione transitorio. Successivamente dovrà essere concordato con l'ATQ il nuovo progetto per la gestione a regime dei rifiuti con obiettivo di aumento della raccolta differenziata.	Ambiente e viabilità Sindaco / delega ambiente	% raccolta differenziata: 2018: > 61% 2019: > 63% 2020: > 65% 2021: > 65%	2018: approvazione progetto definito rifiuti urbani 2019: avvio attività per implementazione nuovo progetto <i>(NB: tempi e obiettivi da concordare con ATQ in fase di definizione del progetto)</i>	Realizzato ed approvato nuovo progetto per la gestione dei rifiuti urbani (delibera n.23 del 28.02.2018) Per il 2018 raggiunta quota del 62,39% per la raccolta differenziata dei RSU Agg. 2019: per il 2019 raggiunta quota 70% per la raccolta differenziata dei RSU Agg. 2020: per il 2019 raggiunta quota 77% per la raccolta differenziata dei RSU (dato ALIA in attesa di certificazione ABERA) Agg. 2023 per la raccolta differenziata visti i risultati dal 2019 al 2021 con sistema a regime il risultato medio di RD si attesta intorno al 75% Obiettivo RAGGIUNTO

							Anno 2024: In corso richiesta passaggio a Tariffa corrispettiva e conseguente adeguamento del sistema di raccolta con ipotesi previsionale di incremento RD
		Controllo del territorio finalizzato al contrasto del fenomeno dell'abbandono dei rifiuti	Progetto Rifiuti Stop: monitoraggio degli abbandoni tramite sorveglianza con telecamere. Attività di controllo di <u>sanzionamento</u> e denuncia anche in collaborazione delle forze di polizia (PM e CC) per conferimenti illeciti di rifiuti scarti tessili industriali.	Ambiente e viabilità Sindaco / delega ambiente		2018 installazione di una nuova telecamera di videosorveglianza con diversa tecnologia rispetto a quelle già utilizzate 2019/2020: prosecuzione attività di sorveglianza e controllo	Aumentato numero telecamere adibite al monitoraggio ed alla sorveglianza dei rifiuti abbandonati da N.1 a N.4 (determina n.71AV del 23.10.2018) Agg. 2019 confermato il servizio ed ottimizzato con nuovo sistema con 3 telecamere per tutto il 2019 -20-21. Agg. 2023 confermato il servizio ed ottimizzato con nuovo sistema con 3 telecamere per tutto il 2023 e 2024. Obiettivo RAGGIUNTO

MISSIONE 10: Trasporti e diritto alla mobilità

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
Programma 2: Trasporto pubblico locale							
TRASP_MIT-05	Incrementare la mobilità a basso impatto ambientale	Potenziare e migliorare il servizio della metropolitana di	Incremento delle corse dei treni e miglioramento dell'integrazione ferroviaria potenziando i	Vigilanza Mobilità e trasporti		2019: conclusione esito Gara 2021: avvio nuovo assetto organizzativo	Inviata comunicazioni a Regione Toscana e ATAF per razionalizzare il TPL Incrementato il sistema dei

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
		superficie di collegamento con Firenze e Prato	collegamenti sul territorio anche fuori dai confini comunali, ad esempio i collegamenti con le città di Firenze e Prato. Razionalizzazione e riorganizzazione del sistema di Trasporto Pubblico Locale (TPL)			TPL 2022/2023: Prevista realizzazione <u>velostazione</u>	trasporti pubblici con inserimento di una ulteriore linea autobus (linea n.57) 2019: richiesta di avere incremento corse treno, approvata ulteriore corsa mattutina. Il PUMPS Metropolitano ha indicato la Stazione del Pratignone come futuro HUB per trasporto pubblico. In corso ricerca fondi per progetto <u>velostazione</u> . IN CORSO
Programma 5: Viabilità e infrastrutture stradali							
TRASP_MIT-02	Promuovere lo sviluppo della mobilità sostenibile	Realizzazione di nuove piste ciclabili	Completare la rete delle piste ciclabili individuate all'interno degli strumenti di pianificazione (P.U.T. e Regolamento Urbanistico). Collegare con un percorso ciclabile le frazioni della Chiusa e di Carraia con il centro urbano di Calenzano (stazione)	Ambiente e viabilità Lavori pubblici	Aumento del 30% estensione piste ciclabili (2021 vs. 2017) Km piste ciclabili Obiettivo: 35,00 km	2021-2024: realizzazione nuovi tratti sulla base dei fondi disponibili	Nel 2023 incrementata l'estensione dei percorsi di piste ciclabili del 40% rispetto all'anno di riferimento (2016). Km piste ciclabili attive pari a: 2023: 25,08 (2016: 17,89) IN CORSO
EDF_MIT-11	Efficientare la rete di illuminazione pubblica in ottica smart city	Trasformazione illuminazione pubblica con il triplice obiettivo del risparmio energetico, la riduzione dei costi, l'integrazione con	Individuare, previo espletamento di procedura ad evidenza pubblica, il soggetto attuatore del progetto di trasformazione degli impianti di illuminazione pubblica, sulla base delle proposte	Gestione patrimonio Lavori pubblici	Al termine del progetto di riconversione, riduzione del 30% consumo di energia elettrica per illuminazione	2018: approvazione progetto ed individuazione soggetto attuatore 2019: avvio trasformazione 2023: conclusione	Al 2023 trasformati 3240 punti luce a LED, 11 impianti semaforici Consumo illuminazione pubblica anno 2017: 1.921.034 kW anno 2023: 853.983 kW Riduzione consumo 56%

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
		sistemi innovativi (concetto smart city).	progettuali pervenute nel corso dell'anno 2016-2017.		pubblica rispetto al 2017		OBIETTIVO RAGGIUNTO
	Ridurre le emissioni di CO2 e migliorare la sicurezza stradale	Aumentare le "zone 30" nel territorio di Calenzano	Individuare e Trasformare alcune viabilità di Calenzano in "zone 30" dando priorità alle zone scolastiche	Ambiente e Viabilità	Al termine progetto si prevede di Trasformare alcune viabilità di Calenzano in "zone 30"	2024: inizio marzo 2024 termine entro giugno 2024	Marzo 2024 Individuate e previste 6 zone IN CORSO

MISSIONE 17: Energia e diversificazione delle fonti energetiche

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
Programma 1: Fonti energetiche							
EDF_MIT-10	Gara di ambito per l'individuazione del gestore rete gas metano	Estendere la rete del metano alle frazioni non servite	Gara di ambito per l'individuazione del gestore rete gas e metano (ambito di Prato, con Comune di Prato come Stazione appaltante): inserire, nell'ambito del progetto da mettere in gara l'estensione della rete di gas anche alle frazioni attualmente non servite.	Affari generali Lavori pubblici	Da definire (riduzione % utenze non servite da rete gas)	2018/ 2020: tempi e obiettivi da definire in funzione dei progetti presentati in fase di Gara Nel 2019 sono state allacciate 192 edifici residenziali. Ulteriori tempistiche subordinate a gara d'ambito.	Metanizzazione frazioni Legri e Le Croci OBIETTIVO RAGGIUNTO In attesa di pubblicazione nuova gara d'ambito (competenza ATO)
EDF_MIT-04 EDF_MIT-05	Migliorare l'efficienza energetica degli immobili scolastici	Progettazione e realizzazione di immobili scolastici sostenibili ed efficienti attraverso	Partecipazione al Bando Regionale per l'efficientamento degli edifici scolastici: - Anna Frank: sostituzione	Gestione del Patrimonio	Anna Frank: riduzione del 30% del consumo primario di	2018: progettazione esecutiva e presentazione progetto per richiesta finanziamenti	Il finanziamento è stato rilasciato nel 2019. Anna Frank: consumi 2021 vs. 2019 ridotti a 23.348 vs. 39.995 mc (-42%)

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 29/02/2024
		la promozione dell'economia circolare, della bioarchitettura e del risparmio energetico.	centrale termica con caldaia a condensazione ad alta efficienza; - Scuola Loris Malaguzzi Marchesi : realizzazione isolamento e sostituzione infissi; installazione sistema pompa di calore per funzionamento ibrido con caldaia a metano esistente e relativo sistema di telecontrollo; - Scuola Rodari e Il Trenino : collegamento alla rete di teleriscaldamento ed Installazione del relativo sistema di telecontrollo.		energia non rinnovabile (2020 vs. 2016) Loris Malaguzzi Marchesi : riduzione del 40% Rodari e Il Trenino : riduzione del 10% del consumo primario di energia non rinnovabile	2019: effettuazione lavori 2020: avvio a regime degli interventi 2021: verifica consumi	Loris Malaguzzi Marchesi : consumi 2021 vs. 2019 ridotti a 25.356 vs. 30.994 mc (-18%) Rodari e Il Trenino : consumi metano 2021 vs. 2019 ridotti a 1.205 mc da 12.807 mc (-90%) Alimentazione impianti termici passata da gas metano a teleriscaldamento da impianto di cogenerazione) OBIETTIVO RAGGIUNTO
EDF_MIT-13	Rigenerazione urbana. Riqualificazioni e del patrimonio edilizio e del contesto urbano	Efficientamento energetico patrimonio edilizio pubblico - ERP	Demolizione di fabbricati alloggi ERP (72 appartamenti da 102 mq ciascuno) Costruzione di nuovi alloggi con caratteristiche di risparmio energetico e sostenibilità (90 appartamenti da 80 mq, classe energetica A/4)	Area Pianificazione e Urbanistica Area Edilizia	Riduzione consumi energetici alloggi ERP 40% rispetto al pre esistente	Esecuzione complessiva nel periodo 2022-2025	Anno 2023: Approvato finanziamento del progetto di riqualificazione urbana a valere su PNRR. Anno 2023: Approvato il Piano di fattibilità, in corso Appalto integrato per la realizzazione dell'intervento. IN CORSO
EDF_MIT-14	Transizione energetica	Comunità Energetiche	Transizione verso un modello di sviluppo energetico basato sulla generazione distribuita, dove il cittadino è al centro della comunità stessa.	Area Ambiente e Viabilità	Avvio della CER del Comune di Calenzano	10/05/23 nascita Associazione CER 12/10/23 identificazione Global Partner Re-cover energy Srl	Anno 2023: costituzione dell'associazione Anno 2024: In corso attività di ricerca soci per adesione a CER. IN CORSO

UFFICIO AMBIENTE – OBIETTIVI AMBIENTALI (tuttora in corso di svolgimento):

- **DISTRETTO BIOLOGICO:** l'obiettivo è stato raggiunto a fine 2023; di fatti il Distretto adesso vive di "vita propria"; vengono coordinati dei progetti con l'ufficio scuola del Comune.
- **MONITORAGGIO DELLA QUALITÀ DELL'ARIA:**
 - **ARPAT** ha provveduto ad inviare la relazione finale del progetto triennale; anche nel 2024 sono stati monitorati i tre apiari sul territorio per verificarne lo stato di salute, ed è stato prelevato il miele sottoponendolo ad analisi. Per la prima volta è stato raccolto miele di melata, e si è riusciti a produrre alcuni raccolti monoflorali. E' stata monitorata anche la presenza della Vespa Velutina attraverso trappolaggio. Si sono tenuti vari eventi divulgativi durante l'anno, durante i quali è stato distribuito il miele raccolto dagli apiari;
 - anche il **progetto BIO-BAT**, in collaborazione con il CNR, si è concluso ad ottobre 2024; è stata condotta una ricerca sui pipistrelli utilizzando dei dispositivi di registrazione acustica al fine di identificare le specie di pipistrelli presenti nella zona e di studiare la loro attività e distribuzione, e sono state quindi identificate ben 13 specie di pipistrelli (sulle 34 ufficialmente presenti in Italia e delle quali alcune sono inserite nell'allegato II della direttiva 92/43/CEE, la cui presenza permette la designazione di "zone speciali di conservazione (ZSC)") nei 17 siti analizzati nel comune di Calenzano. I pipistrelli occupano diverse nicchie ecologiche e svolgono importanti servizi ecosistemici, questi due aspetti e la loro sensibilità agli stress ambientali di origine antropica ne fanno ottimi indicatori biologici; infatti, le loro condizioni di vita e le variazioni delle colonie permettono di rilevare informazioni sullo stato di salute dell'ambiente;

- **LICHENI:** a giugno 2024 è stata inoltrata relazione finale del progetto quadriennale; scopo del progetto è stato quello di ottenere un quadro dell'andamento della biodiversità lichenica nel corso del tempo, in relazione agli interventi di forestazione urbana sul territorio. Sono state monitorate 4 aree facenti capo a 3 UCP (Unità di Campionamento Primarie – UCP). L'analisi dei risultati del biomonitoraggio lichenico evidenzia il fatto che in corrispondenza delle superfici rivestite da aree verdi la mitigazione dell'alterazione ambientale è notevole;
- **ODORIGENI:** è stata elaborata la relazione finale del progetto di monitoraggio ambientale con campionamento di aeriformi, volto ad individuare le sorgenti emissive e le sostanze responsabili dei disturbi olfattivi, attraverso il campionamento con Sistemi Aeromobili a Pilotaggio Remoto (SAPR, ovvero droni) ed un sistema di campionamento da remoto e automatico. Il progetto si è avvalso della collaborazione dei cittadini che, con le loro segnalazioni attraverso l'app Municipium, hanno consentito di popolare il software utile alla ricerca delle sorgenti odorigene, che ha combinato le suddette segnalazioni con i dati meteorologici registrati da centralina meteo;
- **PROGETTO HUMUS:** il 28 febbraio 2025 si è tenuto l'evento di presentazione e sottoscrizione da parte degli stakeholders dell'Accordo Territoriale di Gestione in tema di tutela del suolo; l'Accordo è scaturito da un processo partecipativo, tenutosi nella seconda parte del 2024, sul tema della tutela del suolo sia urbano che rurale. Dal percorso, che ha previsto questionari e workshop, sono emerse svariate tematiche che hanno condotto alla definizione, attraverso una analisi SWOT "Strengths (punti di forza), Weaknesses (punti di debolezza), Opportunities (opportunità) e Threats (minacce)", di obiettivi di tutela e valorizzazione del suolo e relative azioni. La firma dell'Accordo è un impegno a realizzare questi ultimi, al fine di migliorare lo status suolo all'interno del territorio;
- **PROGETTO ERASMUS+:** nel corso del 2024 si sono tenuti vari incontri con il CNR e gli studenti dell'Istituto Tecnico per il Turismo Marco Polo di Firenze, durante i quali gli uffici del comune di Calenzano hanno presentato i progetti tra i quali, successivamente, gli studenti hanno selezionato tre casi studio sui quali impostare i propri approfondimenti;
- **COMUNITÀ ENERGETICA RINNOVABILE CER:** a parte alcuni incontri di presentazione che sono stati fatti nel 2024 e l'elaborazione di una bozza di regolamento fatta dal Global Partner, sono state raccolte delle pre-adesioni non vincolanti da parte di vari soggetti, cittadini ed aziende, che erano interessati alla CER.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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

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

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D. L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è il Segretario Generale dell'ente, (nominato con decreto del Sindaco n. 14 del 31/10/2024) Dott.ssa Samantha Arcangeli - nominata quale RPCT con decreto del Sindaco n. 15 del 07/11/2024, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti: <u>in materia di prevenzione della corruzione:</u> - obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;	Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale”; ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione “In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano

	<ul style="list-style-type: none"> - obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; - obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012). <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; - segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D. lgs. n. 33/2013; - ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. <p>- <u>in materia di whistleblowing:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ricevere e prendere in carico le segnalazioni; - porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. <p>- <u>in materia di inconfiribilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini 	<p>disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”. <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D. lgs. 97/2016, “In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
--	---	--

	<p>dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive;</p> <ul style="list-style-type: none"> - segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC. - <u>in materia di AUSA:</u> <p style="margin-left: 40px;">sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.</p> - <u>In materia di antiriciclaggio:</u> <p style="margin-left: 40px;">Il Segretario Generale è stato nominato anche come gestore delle segnalazioni antiriciclaggio per l'ente con decreto del Sindaco n. 16 del 07.11.2024.</p> 	
Unità organizzativa di supporto al RPCT	<p>Presso l'ente non esiste ad oggi una vera e propria unità organizzativa di supporto alle attività del RPCT. Esiste tuttavia un Funzionario che supporta il Segretario nelle attività inerenti la prevenzione della corruzione ed il riciclaggio, seppure facendo parte di altra area organizzativa e quindi non essendo dedicata a questa mansione in modalità esclusiva.</p>	
Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato con decreto del Sindaco n. 7/S del 23/12/2013 nella persona del Responsabile Area Affari generali/nonchè Responsabile CUC tra i Comuni di Calenzano e Campi Bisenzio, cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti</p>

	all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.	dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.
Titolari di Posizione Organizzativa (PO) Elevata Qualificazione	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 D.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - partecipano al processo di gestione del rischio; - propongono la mappatura dei processi e le misure di prevenzione (art. 16 D.lgs. n. 165 del 2001); - assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; - adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (art. 16 e 55 bis d. lgs. n. 165 del 2001); - provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti; - suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio. - danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con 	<p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>

	<p>le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p> <ul style="list-style-type: none"> - garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità. - applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa. 	
<p>I dipendenti</p>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione</p>	

	della Corruzione o all'U.P.D..	
Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.</p> <p>E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.</p>

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
Nucleo di Valutazione (NdV)	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei titolari di P.O. ai fini della corresponsione della indennità di risultato;</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance;</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti;</p> <p>riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
Collegio dei Revisori dei conti	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

	Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.
Responsabile della trattazione dei dati (RDP o DPO)	Figura chiamata ad assolvere funzioni di supporto e controllo, consultive, formative e informative relativamente all'applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali. Il coordinamento con il RTD (Responsabile per la Transizione Digitale)* è fondamentale per lo sviluppo di sistemi informativi e servizi online conformi ai principi data protection by default e by design.

* Il ruolo di Responsabile per la Transizione digitale presso l'ente è ricoperto dal Responsabile dell'Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese che ricomprende, tra i vari servizi, anche il Servizio relativo ai Sistemi informativi.

Le funzioni di Data Protection Officer (**DPO**) per il Comune di Calenzano saranno svolte, per il periodo 1/1/2024 – 30/06/2026, dall'Avvocato Nicoletta Giangrande del Foro di Livorno. L'incarico è stato formalizzato con determinazione dell'Area Affari Generali e Istituzionali n. 37 del 17.01.2024 e decreto del Sindaco n. 3 del 26.01.2024.

L'amministrazione ha proceduto alla pubblicazione, in sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale, di un avviso di consultazione per l'aggiornamento del proprio Piano Anticorruzione 2024-2026 con scadenza 31.01.2025, al fine di apprendere eventuali segnalazioni da portatori di interesse esterni e dalla cittadinanza, da recepire prioritariamente al recepimento del Piano stesso nel presente PIAO.

Si attesta in questa sede che, alla scadenza prevista, non sono pervenute segnalazioni per cui le misure anticorruzione previste nel PTPCT 2025/27 vengono riconfermate così come precedentemente approvate.

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Calenzano, in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. **Attribuzione** di un livello di rischiosità a ciascun processo.

Nell'allegato n. 2 del presente Piano (**Metodologia per la stima del rischio e catalogo dei processi, degli eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e stima del rischio di corruzione**) vengono riportati totali n. 29 procedimenti, che sono stati mappati sulla base della valutazione del rischio, valutato complessivamente in ALTO, MEDIO o BASSO.

Per quanto riguarda il metodo adottato, la valutazione complessiva del rischio è il frutto di una valutazione di tipo "qualitativo" e non quantitativo da parte del RPCT e dei Responsabili delle singole strutture organizzative, pertanto, la valutazione finale non è data dalla media dei singoli indicatori di rischio.

In presenza di eventi rischiosi con diverso livello di rischio, è stata recepita l'indicazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione di applicare il valore più alto nella stima del valore complessivo.

Si rimanda alla consultazione dell'Allegato 2 del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

Per quanto riguarda infine l'ultima fase, ovvero quella del trattamento del rischio, si rimanda all'identificazione e alla programmazione delle misure anticorruzione contenute nell'allegato al Piao denominato Catalogo dei processi.

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure “generali” di prevenzione della corruzione e trasparenza.

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
(A) Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento. Ci si propone di realizzare un doppio livello di formazione: uno generale rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze improntato all'etica ed alla legalità; uno specifico, rivolto al RPC, ai Responsabili di settore e ai dipendenti addetti alle aree a rischio, e mirato ad approfondire tematiche settoriali in relazione al ruolo svolto da ciascuno.	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati
(B) Codice di comportamento	1. Aggiornamento del Codice di comportamento	Entro il 2025	RPCT previa istruttoria Ufficio Personale	Approvazione
	2. Formazione del personale in materia di codice di comportamento	Entro il 31/12 di ogni anno	RPCT	Realizzazione
	3. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Entro il 15/12 di ogni anno	Responsabili di Settore	N. sanzioni applicate nell'anno (Riduzione sanzioni rispetto all'anno precedente)
(C) Conflitto d'interesse (art. 6bis L. 241/1990; art. 3, comma 2, art. 6, comma 2, e art. 7 D.P.R. 62/2013; art. 7 Codice di Comportamento; art. 42 D.Lgs. 50/2016).	1. Obbligo di astensione e di segnalazione preventiva scritta del conflitto di interesse, anche potenziale, al proprio Responsabile di Settore (per i dipendenti non incaricati di PO o EQ)	Tempestivamente	I Responsabili di Settore sono responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti; la decisione deve essere trasmessa al RPCT	N. Segnalazioni/N. Decisioni (100%)
	2. Obbligo di astensione e di segnalazione preventiva scritta del conflitto di interesse, anche potenziale, al Segretario Comunale (per le PO o EQ)	Tempestivamente	RPCT	N. Segnalazioni/N. Decisioni (100%)
	3. CONTRATTI che utilizzano fondi PNRR o fondi strutturali - obbligo per il soggetto ¹ che	Tempestivamente	RUP / Responsabili di settore	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità

¹ Art. 42, comma 2, D. lgs. 50/2016: "2. Si ha conflitto d'interesse quando 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, 62."

	interviene nella procedura di gara, di rendere la dichiarazione sui conflitti di interessi (per ciascuna procedura)			amministrativa:
	4. CONTRATTI che NON utilizzano fondi PNRR o fondi strutturali - obbligo per il soggetto di rendere la dichiarazione sui conflitti di interessi solo al momento dell'assegnazione dell'ufficio o dell'attribuzione dell'incarico. (Resta fermo l'obbligo di rendere la dichiarazione per ogni singola gara da parte del RUP e dei commissari di gara.)	Tempestivamente	RUP / Responsabili di settore	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa:
(D) Assenza di conflitto d'interesse - Consulenti	1. Verifica di eventuali conflitti di interesse negli incarichi (art. 53, comma 14, D. Lgs. 165/2001)	Prima dell'affidamento dell'incarico	I responsabili di procedimento sono tenuti a farsi rilasciare dagli interessati la dichiarazione di insussistenza di conflitto di interesse	
(E) Rotazione ordinaria del personale	1. In ottemperanza al disposto di cui all'art. 1, comma 10 lett. b) della Legge 190/2012 il RPCT provvede alla verifica, d'intesa con il Responsabile di Settore competente l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio.	Almeno ogni 5 anni	Ciascun Responsabile di Settore comunica al RPCT il piano di rotazione che intende attuare nel settore di competenza. Qualora, per ragioni oggettive e comprovate (es. infungibilità o possesso di specifica qualifica professionale), sia impossibile procedere alla rotazione dei dipendenti, il RS comunicherà quali diverse misure abbia adottato	Trasmissione piano di rotazione entro il 15/01 - la rotazione per l'anno 2025 e fino al 31.12.2026 si è verificata per l'Area Risorse nella quale è riconfluito il Servizio Personale.
(F) Rotazione straordinaria del personale	1. In ottemperanza al disposto di cui all'art. 16, comma 1, lett. I-quater), del d.lgs. 165/2001 deve essere disposta, con provvedimento motivato, <i>"la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva"</i> .	Tempestivamente	Il dipendente, non appena venga a conoscenza della propria iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. per uno dei reati presupposti di cui alla delibera ANAC n. 215 del 26/03/2019, è tenuto a darne comunicazione immediata al proprio Responsabile di Settore, il quale avvierà e concluderà il procedimento volto a disporre l'eventuale assegnazione ad altro ufficio. Il RS ne darà notizia tempestiva al RPCT.	N. Segnalazioni/N. Decisioni (100%) N. Segnalazioni/N. Comunicazioni al RPCT (100%)

(G) Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	1. Obbligo di acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti RPCT per i Responsabili	N. dichiarazioni/N. Nomine o Conferimenti incarichi (100%)
(H) Inconferibilità per incarichi dirigenziali o equiparati	1. Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico	Prima del conferimento dell'incarico	Soggetti responsabili del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico Ufficio personale per controlli a campione	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%) N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
(I) Incompatibilità per incarichi dirigenziali o equiparati	1. Obbligo di acquisire dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità	Tempistica definita nel "Disciplinare sulle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi ai sensi del Decreto n. 39/2013"	Soggetti responsabili del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico Ufficio personale per controlli a campione	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%) N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
(L) Incompatibilità ed incarichi extraistituzionali	1. Previsione nel contratto di lavoro stipulato con neo dipendenti di una specifica clausola sul divieto di cumulo degli impieghi	Al momento della stipula del contratto di lavoro	Ufficio del personale	N. dipendenti assunti/N. contratti che prevedono la clausola di divieto di cumulo degli impieghi (100%)
	2. verifica sul conflitto d'interesse prima dell'autorizzazione all'espletamento di incarichi extraistituzionali.	Al momento della richiesta di autorizzazione	Ufficio del personale	
(M) Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio - Divieto di pantouflage	1. Previsione nei bandi e/o nei documenti di gara di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa: N. bandi esaminati/N. bandi che prevedono la dichiarazione (100%)
	2. Previsione nel contratto di una clausola apposita in cui il contraente conferma la dichiarazione resa in fase di gara relativa al divieto di pantouflage	Al momento della stipula del contratto di affidamento / appalto	Ufficio responsabile della stipula del contratto	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
	3. Previsione nel contratto di lavoro stipulato con neo dipendenti di una specifica clausola sul divieto di pantouflage	Al momento della stipula del contratto di lavoro	Ufficio del personale	N. dipendenti assunti/N. contratti che prevedono la clausola di divieto di pantouflage(100%)
	4. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal	Per tutta la durata del	Ufficio del personale	N. dipendenti cessati che abbiano esercitato

	servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto della norma sul divieto di pantouflage e dunque di non accettare impieghi o collaborazioni con soggetti privati sui quali abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nel corso degli ultimi tre anni di servizio	Piano		poteri autoritativi o negoziali nel corso degli ultimi tre anni di servizio/N. dichiarazioni (100%)
(N) Tutela di chi segnala irregolarità o illeciti – whistleblowing	Monitoraggio dell'attuazione della misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT in coordinamento con l'Ufficio CED	Test di Funzionamento
(O) Accesso civico e trasparenza	Pubblicazione in "Amministrazione trasparente" del Registro degli accessi	Per tutta la durata del Piano	Ufficio responsabile delle pubblicazioni su Trasparenza su trasmissione dell'Ufficio Segreteria	N. registro accessi elaborato e trasmesso/ N. registro pubblicato (1)
(P) Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale del Nucleo di valutazione	Pubblicazione	Per tutta la durata del Piano	Responsabili di Settore (responsabili della pubblicazione dei dati)	Valore attestato dall'Organismo di valutazione
	Completezza del contenuto	Per tutta la durata del Piano	Responsabili di Settore (responsabili della pubblicazione dei dati)	Valore attestato dall'Organismo di valutazione
	Completezza rispetto agli uffici	Per tutta la durata del Piano	Responsabili di Settore (responsabili della pubblicazione dei dati)	Valore attestato dall'Organismo di valutazione
	Aggiornamento	Per tutta la durata del Piano	Responsabili di Settore (responsabili della pubblicazione dei dati)	Valore attestato dall'Organismo di valutazione
	Apertura formato		Responsabili di Settore (responsabili della pubblicazione dei dati)	Valore attestato dall'Organismo di valutazione
(Q) i controlli	Sono sottoposti al controllo successivo di regolarità amministrativa le determinazioni, le ordinanze e le decisioni della Calenzano Comune Srl. il controllo è stato esteso, a campione, su tutti i progetti finanziati con PNRR.	Semestrale in attuazione dell'art. 147 bis del T.U. 267/2000 e del regolamento approvato con delibera C.C. n. 3 del 04.02.2023 in ultimo modificata da delibera CC n. 109 del 29.09.2020	Segretario generale + Responsabile dell'Area Affari Generali + 1 funzionario	Pubblicazione referto in Amministrazione Trasparente

Oltre le misure di contrasto di carattere generale, come evidenziate nella tabella precedente, sono state individuate specifiche misure di prevenzione per ciascuna delle aree di rischio.

Per l'individuazione delle misure specifiche ricadenti in ogni area, si rimanda alla consultazione dell'allegato al Piano denominato *Catalogo dei processi* per quanto concerne i dati riportati nella colonna denominata "misure ulteriori organizzative e/o comportamentali" e nella colonna denominata "misure trasversali".

2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

Per una maggiore efficienza ed efficacia del monitoraggio si auspica che l'Amministrazione comunale doti l'ente di strumenti informatici adeguati, che ad oggi sono assenti.

2.3.5 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione, attraverso i rispettivi Dirigenti.

Nella tabella di cui all'**Allegato 3** del presente Piano (**Elenco dei Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013**), sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

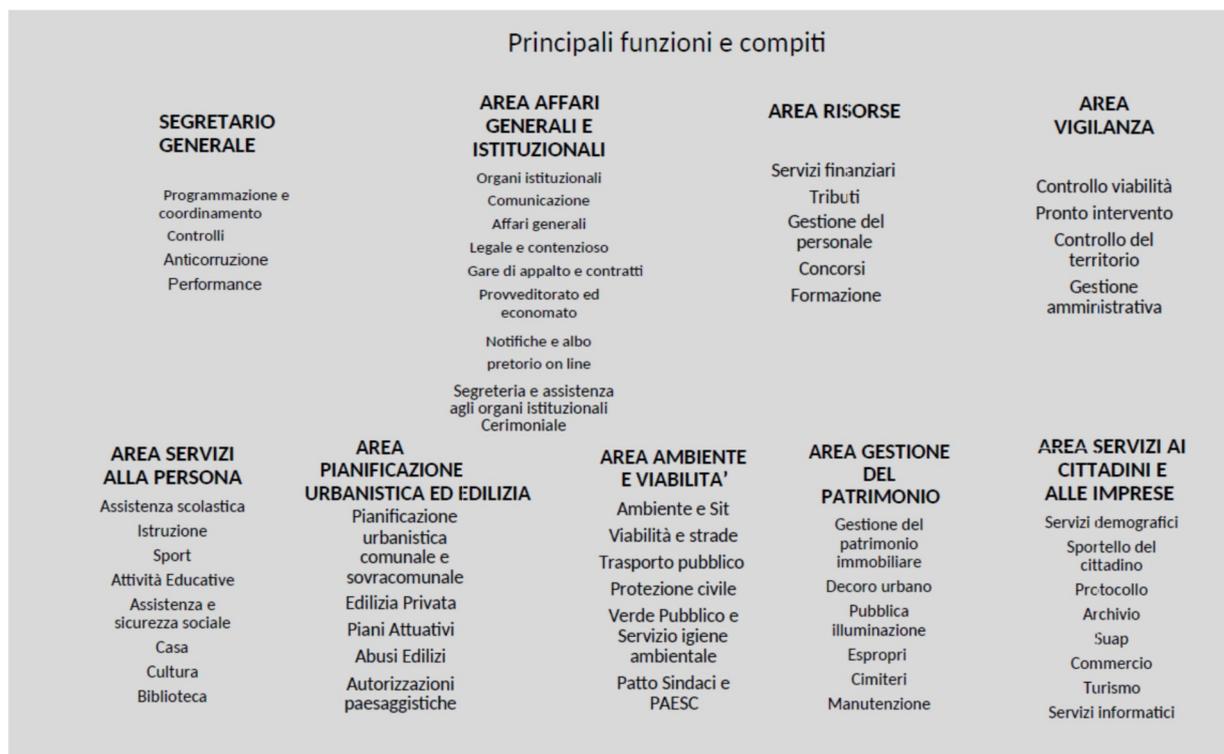
Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 148 del 15/10/2019, da ultimo modificato con D.G. n. 187 del 23/12/2024.



MACROSTRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI CALENZANO

ALLEGATO B



La struttura sopra rappresentata è articolata in n. 8 Aree Funzionali (strutture di massimo livello), oltre il Segretario Generale.

A capo di ogni Area è assegnata una Posizione Organizzativa nominata con decreto sindacale n. 1 del 02 gennaio 2025.

Di seguito si riporta anche il funzionigramma dell'Ente.

FUNZIONIGRAMMA

Si fa presente che di seguito sono enunciate alcune delle funzioni facenti capo all'Area.

Questa elencazione non ha carattere esaustivo ma esemplificativo, ossia rimangono in capo al servizio le funzioni e/o attività che oggettivamente per loro natura o affinità funzionale, cosiddetta attribuzione "per materia" sono da attribuirsi ai singoli servizi.

Eventuali conflitti di competenza saranno risolti dal Segretario Generale.

COMPETENZE TRASVERSALI A TUTTE LE AREE:

Competenze del Datore di Lavoro relativamente al personale assegnato;

Gestione del personale assegnato (ferie, permessi straordinari, trasferte, procedimenti disciplinari, valutazioni, progetti, aggiornamento, etc);

Attività di studio, ricerca normativa e relativa applicazione attinente alla singola Area; Gestione obiettivi e risorse assegnate PEG;

Gestione dei capitoli di PEG assegnati, accertamento e riscossione, anche coattiva, delle entrate di propria competenza, assunzione impegni di spesa, liquidazioni di spesa, proposte di variazioni etc);

Attività amministrativa (determinazioni, proposte di deliberazione, atti, provvedimenti, etc);

Riservatezza dei dati e accesso agli atti ai sensi della vigente normativa;

Predisposizione delle proposte di ordinanza da emanare ai sensi dell'articolo 50 e 54 del D.Lgs. n. 267/2000;

Costituzione e/o partecipazione a commissioni e/o a gruppi di lavoro anche intersettoriali al fine di raggiungere, nei tempi e con le modalità richieste ed in funzione delle specifiche competenze e professionalità, gli obiettivi assegnati;

Informazione e comunicazione di competenza dell'Area e pubblicazione dati;

Esecuzione obblighi previsti dalla normativa Anticorruzione e Trasparenza e relativa comunicazione dei dati delle competenti sezioni del sito internet istituzionale;

Rilascio pareri e autorizzazioni di propria competenza; Predisposizione scritture private di competenza dell'Area;

Stesura, predisposizione e aggiornamento regolamenti di competenza dell'Area.

SEGRETARIO GENERALE

Funzioni previste dalla legge, dai regolamenti comunali e incarichi attribuiti dal Sindaco; Normativa e adempimenti in materia di anticorruzione;

Programmazione, pianificazione e controlli:

- Controlli interni di regolarità amministrativa;
- Controllo di gestione;
- Attività di programmazione;

Coordinamento e monitoraggio PEG e DUP; Gestione iter di nomina del Nucleo di Valutazione; Predisposizione Piano Performance Ente:

- Gestione delle relazioni sindacali, in qualità di Presidente della delegazione di parte pubblica;
- Contrattazione decentrata;

Istruttoria, cura ed esecuzione dei provvedimenti disciplinari quale Ufficio Procedimenti Disciplinari, con il supporto dell'Area Personale;

AREA AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI

Amministratori comunali: status (indennità, gettoni di presenza, rimborsi datori lavoro, permessi, ecc.) anagrafe degli amministratori, missioni, ecc.;

Assistenza ai lavori degli organi collegiali (Giunta, Consiglio, Commissioni Consiliari, Conferenza dei Capigruppo);

Affari generali;

Atti amministrativi (deliberazioni/determinazioni/ordinanze contingibili ed urgenti); Pubblicazione, esecutività e conservazione atti del Comune;

Collaborazione con il Segretario Generale per tutte le funzioni a lui demandate dalla legge e dai regolamenti; Stesura ed aggiornamento Statuto e regolamenti di competenza dell'Area;

Amministrazione trasparente: organizzazione e controllo delle sezioni del sito internet istituzionale; Gestione del contenzioso e della difesa giudiziaria, liti ed arbitraggi e rapporti con i legali dell'ente; Gestione delle procedure di gare;

Stipula dei contratti e relative formalità amministrative e fiscali e tenuta del repertorio; Società Partecipate – pubblicità e aspetti normativi;

Gestione dei contratti assicurativi, rapporti con il broker; Gestione dei sinistri attivi e passivi;

Provveditorato; Funzioni economiche;

Gestione della cassa economica; Riscossione e deposito entrate economiche;

Gestione, carico e scarico magazzino economico;

Gestione inventari beni mobili e alienazione e dismissione dei materiali dichiarati fuori uso; Servizio Notifiche e Albo pretorio on-line;

Approvvigionamento di beni e servizi di uso generale, necessari al funzionamento dell'ente, spese minime e urgenti di funzionamento degli uffici;

Acquisto e gestione degli automezzi dell'ente (carburante, manutenzione, ecc.); Acquisti e forniture per servizi generali (pulizie, arredi, fotocopiatrici, ecc.);

Informazione e comunicazione pubblica, comunicazione interna ed esterna, gestione degli strumenti di comunicazione, promozione e comunicazione di attività e di eventi;

Trasparenza e gestione della sezione del sito "Amministrazione Trasparente".

Segreteria e assistenza agli organi istituzionali; Cerimoniale;

Comunicazione istituzionale, ufficio stampa, conferenze e comunicati stampa; Scambi e gemellaggi;

Salvaguardia della memoria ed educazione civica.

AREA RISORSE

Contabilità e Bilancio

Programmazione e controllo delle risorse finanziarie ed economiche dell'Ente, (predisposizione del bilancio di previsione annuale e pluriennale e relative variazioni, della relazione previsionale e programmatica, del D.U.P., elaborazione del PEG – parte finanziaria, predisposizione in genere degli strumenti di programmazione, atti deliberativi e adempimenti connessi ecc.);

Redazione degli atti relativi alla dimostrazione dei risultati di gestione, (conto del bilancio, conto economico, conto del patrimonio, inventari, atti deliberativi e adempimenti connessi, elenco residui attivi e passivi, relazione dei revisori, certificazione di bilancio, ecc.);

Corte Conti: adempimenti e questionari;

Controlli interni: adempimenti contabili;

Gestione iter nomina collegio revisori dei conti;

Gestione finanziaria delle entrate e delle spese;

Gestione dell'indebitamento;

Monitoraggio, statistiche, prospetti, analisi, relazioni contabili, verifica dei flussi di spesa e adempimenti sulla salvaguardia degli equilibri di bilancio e al rispetto del patto di stabilità, vigilanza sull'impiego di somme a destinazione vincolata;

Società Partecipate – bilanci, quote e aspetti contabili;

Rapporti con la tesoreria, gli agenti contabili, Enti ed istituti di credito;

Gestione inventari beni immobili;

Relazioni di inizio e fine mandato;

Controllo di Gestione (supporto al Segretario Generale).

Servizio Tributi

Gestione delle entrate comunali (ICI, pubblicità e pubbliche affissioni, TOSAP, TARSU, addizionali e compartecipazioni, ecc.);

Recupero evasione tributaria;

Gestione del contenzioso tributario: ricezione atti giudiziari, proposta nomina patrocinante, tenuta scadenziario, pareri in ordine alla costituzione in giudizio; monitoraggio sull'andamento delle cause, decisione - di concerto col patrocinante - in merito alla strategia processuale e agli accordi transattivi;

Gestione dell'attività stragiudiziale e precontenziosa, decisione in merito alle transazioni stragiudiziali.

Servizio Personale

Sviluppo organizzativo;

Gestione giuridica ed economica del personale; Reclutamento del personale;

Procedure previdenziali per trattamenti di quiescenza: ricostruzione della carriera del dipendente e compilazione della modulistica da inviare all'INPDAP con l'indicazione dei periodi di servizio, dei relativi inquadramenti giuridici e dei relativi trattamenti economici (supporto Ufficio Previdenziale Associato);

Programmazione fabbisogni personale;

Tirocini e borse di studio;

Contrattazione Decentrata;

Costituzione e gestione del fondo risorse decentrate (aspetti giuridici, normativi ed economici): costante monitoraggio sia in termini di costituzione che di utilizzo;

Gestione delle relazioni sindacali a supporto del Segretario Generale;

Gestione dinamica della dotazione organica;

Analisi costante del fabbisogno di risorse umane, con l'elaborazione ed attuazione del Piano triennale del fabbisogno di personale e del Piano annuale delle assunzioni;

Formazione del personale;

Anagrafe delle prestazioni-incarichi ai dipendenti;

Compilazione degli allegati di bilancio attinenti al personale;

Presenze e assenze del personale;

Medicina del lavoro.

AREA PIANIFICAZIONE URBANISTICA ED EDILIZIA

Pianificazione sovracomunale (P.I.T., P.T.C.P., P.R.A.E.R., Accordi di pianificazione e Piano territoriale della Città metropolitana etc. e rapporti con i relativi Enti);

Formazione e gestione degli atti di governo del territorio di competenza comunale (Piano Strutturale e Regolamento urbanistico) e loro varianti;

Edilizia privata (sportello unico);

Controllo attività edilizia;

Pianificazione Territoriale di dettaglio (PDR; PEEP; PIP etc).

AREA AMBIENTE E VIABILITA'

Coordinamento cantieri grandi opere realizzate da terzi (autostrade, elettrodotti, ecc.); Lavori pubblici con riferimento alla viabilità ed al verde pubblico compreso strade vicinali; Manutenzioni con riferimento alla viabilità ed al verde pubblico;

Viabilità;

Strade extraurbane vicinali; Parchi e verde urbano;

Programmazione e progettazione ambientale; Servizio di igiene ambientale;

Sistema informativo territoriale; Protezione civile;

Attività estrattiva/cave (verifica e controllo delle attività);

Programmazione lavori pubblici mediante predisposizione del programma triennale e dell'elenco annuale dei lavori pubblici, per quanto di competenza;

Trasporto pubblico locale; Patto dei Sindaci e PAESC;

Sistema Gestione Ambientale e certificazioni.

AREA GESTIONE DEL PATRIMONIO

Programmazione lavori pubblici mediante predisposizione del programma triennale e dell'elenco annuale dei lavori pubblici, per quanto di competenza;

Lavori pubblici con riferimento ai fabbricati, edifici pubblici, scuole, impianti sportivi, edilizia residenziale, aree demaniali;

Manutenzioni con riferimento ai fabbricati, edifici pubblici, scuole, impianti sportivi, edilizia residenziale, aree demaniali;

Gestione Patrimonio Immobiliare; Illuminazione pubblica;

Gestione cimiteri comunali; Espropri;

Datore lavoro ex art. 2 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

AREA SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE

Stato civile, anagrafe, anagrafe italiani residenti all'Estero; Servizi Elettorali;

Leva militare;

Sportello del cittadino;

Protocollo;

Toponomastica;

Statistica;

Sistemi informativi;

Sportello Unico attività Produttive; Agricoltura;

Caccia e Pesca;

Commercio;
Turismo/marketing territoriale;
Promozione e rapporti con le attività economiche e produttive territoriali.

AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Adempimenti connessi con l'osservanza dell'obbligo scolastico e del diritto allo studio;
Organizzazione, pianificazione e gestione delle funzioni di assistenza e integrazione scolastica per il diritto allo studio: mense scolastiche, trasporto alunni, sostegno alunni disabili;
Fornitura arredi, presidi e materiale didattico alle istituzioni scolastiche pubbliche;
Contributi, finanziamenti e sussidi inerenti l'istruzione;
Collaborazione ed integrazione con i diversi livelli istituzionali dell'organizzazione scolastica;
Erogazione di servizi di supporto alle istituzioni scolastiche private operanti sul territorio;
Servizi educativi e attività ricreative per l'infanzia;
Gestione asili nido comunali;
Manifestazioni culturali ed attività di promozione culturale;
Gestione dei beni artistici di proprietà comunale;
Conservazione e tenuta dell'archivio storico comunale;
Educazione permanente degli adulti;
Erogazione contributi ad associazioni sportive;
Organizzazione di eventi e patrocinii nell'ambito delle materie di competenza dell'area (sport, cultura ecc.);
Gestione di strutture museali e teatri comunali;
Promozione delle attività sportive e del tempo libero;
Gestione di impianti sportivi di proprietà comunale;
Gestione della biblioteca comunale e relative attività di promozione alla lettura;
Sostegno ad associazioni culturali;
Rapporti con la Società della salute nord ovest per la gestione associata dei servizi sociali;
Sostegno alle associazioni operanti nel sociale;
Politiche a sostegno della popolazione anziana;
Attività di accoglienza e integrazione degli immigrati;
Eventi ed iniziative di promozione della cultura del territorio, delle attività culturali, scientifiche, storiche, artistiche, gestione e valorizzazione dei beni culturali;
Politiche per l'accesso alla casa;
Gestione emergenza abitativa;
Gestione delle comunità alloggio comunali per emergenze abitative;
Erogazione contributi affitto;
Assegnazione alloggi di E.R.P.;
Rapporti con Casa S.p.a.;
Iniziative e progetti rivolti alla fascia giovanile.

AREA VIGILANZA

Gestione Amministrativa

Centrale Operativa; Gestione amministrativa;
Supporto e centrale operativa Protezione civile;
Sanzioni pecuniarie;
Gestione del contenzioso Prefettura e Giudice di Pace con delega alla rappresentanza dell'Ente in giudizio;
Tenuta armamento;
Attività di educazione stradale e/ o legalità-campagne di sensibilizzazione.

Pronto Intervento – Viabilità - Controllo del Territorio

Gestione Sinistri stradali;
Controllo e Vigilanza del territorio e dell'ambiente e relative procedure;
Polizia stradale;
Polizia giudiziaria;
Sicurezza Urbana: programmazione ed interventi operativi ed attuativi delle politiche di sicurezza urbana anche in collaborazione con altre forze di Polizia;
Interventi per Trattamenti Sanitari Obbligatori e/o ASO;
Rilascio autorizzazioni pratiche pubblicità temporanea-provvisoria;
Controlli attività commerciali, artigianali, pubblici esercizi, locali pubblico spettacolo, mercati, fiere.

Con gli atti interni alle aree, adottati ad inizio anno 2025, è stata effettuata anche una ricognizione dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione comunale, con l'individuazione dei Servizi individuati all'interno delle Aree Funzionali, come di seguito riportati:

AREA	SERVIZIO
AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI	Comunicazione Affari generali; gare e contratti Affari legali e contenzioso. Provveditorato ed economato
RISORSE	Servizi Finanziari; Tributi; Personale
VIGILANZA	Viabilità e pronto intervento; Controllo del territorio; Gestione amministrativa

SERVIZI ALLA PERSONA	Assistenza e sicurezza sociale, Casa; Assistenza scolastica; sport ed attività educative; Cultura e politiche giovanili; Biblioteca
PIANIFICAZIONE URBANISTICA ED EDILIZIA	Urbanistica; Edilizia
AMBIENTE E VIABILITA'	Ambiente e SIT; Verde Pubblico; Protezione civile e Igiene urbana; Viabilità
GESTIONE DEL PATRIMONIO	Manutenzione patrimonio immobiliare; Espropri. Cimiteri e gestione amministrativa del patrimonio comunale
SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE	Sistemi informativi; SUAP e Sviluppo economico; Sportello del Cittadino; Demografico

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

Nella tabella sotto riportata viene fornita un'indicazione della consistenza di personale alla data del 31 dicembre 2024:

DOTAZIONE AL 31 DICEMBRE 2024		
AREA DI INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	N. DIPENDENTI
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	Specialista Esperto in attività tecniche e progettuali	1
	Specialista Esperto in attività amministrative e/o contabili	2
	Specialista Esperto in attività culturali	1
	Specialista esperto in attività dell'area di vigilanza	1
	Specialista in attività tecniche e progettuali	15
	Specialista in attività amministrative e/o contabili	17
	Assistente sociale	4
	Specialista di vigilanza della P.M. e locale	2
	Specialista in attività informatiche	1
	Specialista nella comunicazione istituzionale	1
TOTALE		45
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Esperto in attività tecniche e/o progettuali e/o ambientali	2
	Esperto amministrativo e/o contabile	35
	Agente di Polizia Municipale e locale	12
	Esperto di servizi informatici	1
TOTALE		50
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore tecnico specializzato e/o conduttore di macchine complesse	7
	Assistente tecnico amministrativo	5
	Addetto di supporto ai servizi amministrativi	3
	Addetto di supporto ai servizi sociali, educativi ed assistenziali	1
TOTALE		16
TOTALE DOTAZIONE ANNO 2024		111

Alla data del 31.12.2024 le unità di personale in servizio erano dunque n. 111, tutte a tempo indeterminato.

Il personale in servizio a tempo indeterminato, alla data di redazione del presente documento, ammonta a tot. 110 unità, suddivise nei seguenti servizi:

AREA ORGANIZZATIVA	PROFILO
SERVIZI ALLA PERSONA – Responsabile di Area	
Servizio Assistenza, sicurezza sociale e casa	8 Operatori Esperti + 11 Istruttori + 9 Funzionari EQ
Servizio Assistenza scolastica, sport, attività educative, Pari opportunità e Gentilezza	
Servizio Cultura e politiche giovanili	
Biblioteca	
Totale personale Area	29 unità

RISORSE – Responsabile di Area	
Servizio Personale Servizi Finanziari Servizio Tributi	1 Operatore Esperto + 6 Istruttori + 7 Funzionari EQ
Totale personale Area	15 unità
SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE – Responsabile di Area	
Servizio SUAP - Sviluppo economico Servizio Demografico Servizio Sportello del cittadino Servizio Sistemi informativi	2 Operatori Esperti + 6 Istruttori + 3 Funzionari EQ
Totale personale Area	12 unità
VIGILANZA (POLIZIA MUNICIPALE) – Comandante di PM	
Servizio Viabilità e Pronto Intervento Servizio Controllo del territorio Servizio Gestione amministrativa	14 Istruttori + 2 Funzionari EQ
Totale personale Area	17 unità
GESTIONE DEL PATRIMONIO – Responsabile di Area	
Servizio manutenzione e patrimonio immobiliare Servizio espropri, cimiteri e gestione amm.va del patrimonio comunale	2 Istruttori + 2 Funzionari EQ
Totale personale Area	5 unità
AREA PIANIFICAZIONE URBANISTICA ed EDILIZIA – Responsabile di Area	
Servizio Urbanistica Servizio Edilizia	1 Operatore Esperto + 2 Istruttori + 5 Funzionari EQ
Totale personale Area	9 unità
AREA AMBIENTE E VIABILITÀ – Responsabile di Area	
Servizio Ambiente e Sit Servizio Verde pubblico Servizio Protezione civile e Igiene Urbana Servizio Viabilità	1 Operatore Esperto + 4 Istruttori + 5 Funzionari EQ

Totale personale Area	11 unità
AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI – Responsabile di Area	
Servizio Comunicazione Servizio Affari Generali, Gare e Contratti Servizio Affari legali e contenzioso, Acquisti e Provveditorato Servizio Organi Istituzionali Staff di Area	3 Operatori Esperti + 5 Istruttori + 3 Funzionari EQ
Totale personale Area	12 unità
TOTALE PERSONALE ENTE	110 unità

3.1.1 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.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere di seguito elencati hanno ottenuto il previsto parere da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 26.01.2024.

“Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2025-2027”.

Fonti Normative

- Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

Premessa

La presente proposta nasce come aggiornamento del Piano Triennale di Azioni Positive, valevole per il precedente triennio, in seguito a riesame da parte del Comitato Unico di Garanzia, a seguito di riconferma da parte dei suoi membri - come da determinazione dell’Area Personale n. 63 del 23.01.2024.

Al Comitato sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, non solo sul tema delle pari opportunità e delle discriminazioni di genere, ma anche sull’efficacia organizzativa della macchina comunale ed il benessere lavorativo di tutti i dipendenti. Le azioni positive di questo piano hanno pertanto lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell’Ente, a beneficio sia dei dipendenti comunali che dell’Amministrazione Comunale stessa.

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell’organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, indipendentemente dal livello e dal ruolo ricoperto, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle loro prestazioni lavorative.

Alla luce delle normative, elencate anche in apertura del presente documento, le azioni positive sono da intendersi quali misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, nonché dirette a realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche adottate per la gestione stessa del personale.

Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l'altro:

- l'eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- il superamento delle condizioni, dell'organizzazione e della distribuzione del lavoro, che provocano effetti diversi a seconda del genere e di altri fattori di differenza, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- la promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate, ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità così come nei livelli di responsabilità;
- il favorire, compatibilmente con le disposizioni orarie previste dalla normativa vigente e le esigenze di servizio, e anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.

La proposta del Piano Triennale delle Azioni Positive è stata quindi redatta, partendo dalla revisione del lavoro svolto nel corso del triennio precedente, relativo al periodo 2022-2024. Nel corso del triennio 2025-2027 il Comune di Calenzano intende realizzare il seguente Piano di Azioni positive, prefiggendosi la continuazione dei seguenti obiettivi a carattere generale:

- 1) Comunicazione e Trasparenza;
- 2) Formazione salute e benessere;
- 3) Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- 4) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- 5) Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.

Segue un breve excursus dei sei obiettivi, oggetto del nuovo Piano, con l'elencazione dei principali punti che ne evidenziano le azioni principali per il raggiungimento dell'obiettivo stesso.

Obiettivo 1) Comunicazione e Trasparenza

1.1 Utilizzo e monitoraggio di apposito indirizzo mail creato ad hoc per la raccolta delle comunicazioni e di eventuali osservazioni, rivolte al Comitato dai dipendenti:

cug@comune.calenzano.fi.it ;

1.2 Garantire l'accesso alla rete internet a tutti i dipendenti (anche a coloro che sono comandati presso altri enti e al personale assimilato ai dipendenti: es. tirocinanti);

1.3 Garantire l'aggiornamento via web delle informazioni riguardanti le azioni del Piano delle Azioni Positive con pubblicazione del presente Piano e di tutta l'attività svolta nel corso dell'anno dal CUG sulla rete intranet del Comune di Calenzano, cercando di incrementare i momenti di scambio di informazioni tra il Comitato e i dipendenti, per raggiungere una maggiore sinergia;

1.4 Stabilire una procedura, oggettiva e trasparente, per l'attribuzione delle particolari responsabilità, che garantisca ai dipendenti la possibilità di partecipare ad un bando o comunque a presentare una propria autocandidatura, al fine di poter valutare il possesso di titoli particolari, di anzianità o comunque di competenza che giustifichino l'attribuzione delle particolari responsabilità.

- 1.5 Pubblicazione sulla intranet dell'Organigramma comprensivo delle varie classificazioni (Aree-Servizi – particolari responsabilità attribuite , relative pesature e ripartizione tra genere maschile-femminile);
- 1.6 Regolamentare e rendere più trasparente la gestione dello straordinario inteso come quantificazione a dipendente e relativa monetizzazione;
- 1.7 Regolamentare e rendere uniforme tra le aree la gestione delle ferie intesa come tempi di fruizione e possibilità di monetizzazione.

Obiettivo 2) Formazione salute e benessere

- 2.1 Rilevazione delle necessità e delle problematiche dei singoli servizi, anche attraverso la somministrazione di questionari o indagini simili, con successiva analisi da parte dei membri e contro-proposta per il superamento delle criticità emerse;
- 2.2 Predisposizione ed attuazione del Piano della Formazione tenendo conto delle reali esigenze dei servizi e dei dipendenti, definendo momenti di confronto anche con i Responsabili di Area;
- 2.3 Obbligo di formazione, aggiornamento sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;
- 2.4 Obbligo di effettuazione prove di comportamenti, previsti dal D.lgs. 81/2006 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, da adottare in caso di emergenza;
- 2.5 Realizzazione di studi ed indagini più mirate sulle condizioni lavorative del personale a sostegno della promozione del benessere organizzativo;
- 2.6 Collaborazione con RSU d'Ente, con il RSPP, con il medico competente e con il datore di lavoro interno per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi, in un'ottica di genere, e dell'individuazione di eventuali fattori che potrebbero incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- 2.7 Favorire la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione quando gratuiti, sia in modalità on-line/webinar (attualmente preferita) oltre che usufruendo di autorizzazioni e permessi per assenze di formazione;
- 2.8 Facilitare la condivisione e la diffusione delle conoscenze apprese, con la possibilità di informare/formare i colleghi che non hanno partecipato alla formazione, trovando anche nuove forme di condivisione, attraverso la collaborazione degli informatici comunali;
- 2.9 Implementazione di una banca dati "strutturata"/bacheca sulla intranet, di agevolazioni tariffarie, bandi, convenzioni senza oneri per l'Amministrazione, supporto alle famiglie ecc...

Obiettivo 3) Conciliazione dei tempi vita-lavoro

- 3.1 Facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio – anche temporaneo – compatibilmente con le disposizioni orarie previste dalla normativa vigente e le esigenze manifestate dal servizio di appartenenza del dipendente;
- 3.2 Facilitazione del lavoro agile o del telelavoro, ove compatibile con l'erogazione dei servizi a favore della cittadinanza, evidenziandone i benefici per l'Ente, per il dipendente e per l'ambiente, anche lavorativo;
- 3.3 Facilitazione nella fase di reinserimento delle dipendenti e dei dipendenti dal congedo di maternità o situazioni simili (rientro a lavoro dopo periodi lunghi di malattia, aspettative, altro);
- 3.4 Realizzazione di incontri, tra i responsabili di area e i propri dipendenti - eventualmente anche per il tramite dei responsabili di servizio - per la rilevazione dei bisogni di flessibilità oraria, soprattutto al verificarsi di situazioni particolari che comportano la riorganizzazione stessa del lavoro (es. diminuzione o incremento del personale, introduzione di nuovi adempimenti o nuovi servizi, altro).

Obiettivo 4) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

4.1. Informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione sulla intranet ai dipendenti di informative che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti o condivisione di focus tematici (invio di materiale specifico);

4.2. Monitoraggio dello sviluppo di fenomeni che potrebbero profilarsi come casi di mobbing all'interno dell'Ente, a cura del CUG, allo scopo di segnalarlo preventivamente all'attenzione dell'Ente (Area Personale) così da affrontare le situazioni di disagio sul nascere, prima che possano sfociare in reali fenomeni discriminatori/ di violenza o mobbing, portando all'isolamento del dipendente;

4.3. Predisposizione e diffusione interna di un questionario di auto-valutazione, da utilizzare come strumento utile ad individuare autonomamente probabili condizioni di rischio mobbing/discriminazione/forme di violenza morale o psicologica.

Obiettivo 5) Formazione o organizzazione di eventi sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione

5.1 Riservare, se possibile in termini di budget e di organizzazione interna, una formazione ad hoc per i membri del Comitato e per il suo Presidente, tesa ad offrire una formazione più mirata relativamente alle attività delle quali il Comitato deve farsi promotore (funzioni propositive, consultive e di verifica).

5.2 Coinvolgimento dell'Assessorato all'Istruzione, alla promozione e al sostegno delle attività sportive, ai diritti e alle Pari Opportunità, per una maggiore promozione della cultura della lotta agli stereotipi di genere e alle discriminazioni sul luogo di lavoro e non.

Monitoraggio del Piano

Per la verifica e il monitoraggio in itinere ed ex-post del presente Piano triennale di Azioni positive il Comune di Calenzano attiverà un percorso di verifica e valutazione sotto la responsabilità del Presidente del Comitato Unico di Garanzia. Per quanto di stretta competenza del Comitato invece, quest'ultimo procederà alla redazione entro il 30 marzo di ogni anno di una relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica, sulla base dei dati che saranno forniti dall'Ente stesso, riferita all'anno precedente.

Con nota protocollo interno n. 0100938 del 28.03.2025 la Presidente del CUG ha provveduto ad inoltrare al Servizio Personale dell'Area Risorse la proposta di PAP valevole per il triennio 2025-2027. Con comunicazione in stessa data, il Cug ha provveduto ad inviare ai contatti della Consigliera di parità della Città metropolitana di Firenze, Prof.ssa Annamaria Di Fabio, per richiederne il proprio parere di competenza.

L'Amministrazione Comunale complessivamente favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

Al 31.12.2024, tra i dipendenti in servizio nell'Ente prevalgono le figure femminili: 65 donne e 46 uomini, per un totale di 111 dipendenti.

Nella rappresentazione del personale, relativamente alle differenziazioni di genere, si rileva quanto evidenziato nelle tabelle di seguito riportate:

Rapporto tra donne e uomini per area e per tipologia di incarico	OPERATORI ESPERTI		ISTRUTTORI		FUNZIONARI	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
	6	10	35	15	24	21
				dei quali incaricati di Posizione Organizzativa		
				2	6	

	donne	uomini
numero di dipendenti part-time	3	1
numero di dipendenti titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento dei familiari (si precisa che il n. medio dei giorni fruiti su base annuale è il medesimo tra donne e uomini)	7	7
numero di dipendenti che accedono al lavoro agile su base annuale	20	5
giorni di congedo parentale fruito su base annuale (esclusa la maternità obbligatoria)	207	83

L'Amministrazione comunale ha deciso di rinnovare la propria collaborazione sulla redazione del bilancio di genere, azione già intrapresa nel precedente triennio. Con la deliberazione di Giunta di cui sotto, si procederà fino al 2027 per la progettualità, in collaborazione con Regione Toscana e Università degli Studi di Firenze. L'azione coinvolgerà più uffici, soprattutto il Servizio Personale e l'Area Risorse, oltre che l'Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese.

La Regione Toscana ha infatti recentemente emanato un avviso pubblico per la realizzazione di attività di sensibilizzazione e di sostegno alla parità di genere a valere sul PR FER + 2021-2027, quindi ammesso a finanziamento.

Il relativo progetto è denominato "METRO GEBU-DICU - Città METROpolitana di Firenze Gender BUd geting e DIffusione della CUltura di Genere (seconda edizione)".

Tale progetto ha una durata di 36 mesi, si concluderà il 25 novembre 2027, e consta fondamentalmente di due azioni:

- AZIONE 1: elaborazione/redazione e pubblicazione di bilanci di genere da parte dei Comuni del territorio, al fine di comprendere meglio le cause delle disparità tra donne e uomini nelle nostre realtà e identificare le strategie più adatte a combatterle;
- AZIONE 2 promozione nelle scuole di una cultura rispettosa del genere al fine di destrutturare gli stereotipi di genere, che sono alla base di una non equa distribuzione dei carichi familiari, di un'insufficiente valorizzazione della figura femminile e di fenomeni di violenza e discriminazione nei confronti delle donne.

Il soggetto attuatore di entrambe le azioni è l'Università degli Studi di Firenze.

I referenti del gruppo di lavoro si sono riuniti una prima volta da remoto in data 24 gennaio 2025, nel corso del quale incontro si è dato inizio all'attività, oltre ad illustrare le principali tappe del percorso.

Per quanto concerne le attività sul territorio, rivolte alla cittadinanza, l'Associazione Mara Baronti APS ha organizzato un ciclo di incontri, già a partire dal mese di febbraio 2025, per donne di ogni età, sotto forma di laboratorio, per focalizzare alcuni degli aspetti centrali che costituiscono un fenomeno complesso e sfaccettato come quello della violenza di genere. Ogni laboratorio sarà condotto da due psicologhe e permetterà di accrescere la consapevolezza e la conoscenza delle donne e di cosa sta loro intorno.

Gli incontri sono monotematici e permetteranno quindi una fruizione singola, ma sono stati costruiti come tappe di un unico percorso.

Gli incontri si terranno i venerdì pomeriggio presso i locali della Biblioteca comunale Civica, in via della Conoscenza 11 a Calenzano:

1 incontro mese febbraio 2025: Che cos'è la violenza di genere?

2 incontro mese marzo 2025: Stereotipi di genere e sessismo. E' sempre facile riconoscerli?

3 incontro mese marzo: Esercitare il proprio consenso

4 incontro mese marzo: Che cos'è l'amore?

(L'età minima consigliata per la partecipazione è 16 anni).

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione (PA) è un'esigenza imprescindibile per modernizzare il Paese, semplificare i rapporti tra cittadini e istituzioni e ottimizzare l'efficienza dei servizi pubblici. In un'era dominata dalla tecnologia, la PA deve adeguarsi per rimanere al passo con i tempi e rispondere alle crescenti aspettative dei cittadini.

Il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione (previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale, D.Lgs. 82/2005), redatto dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID), è lo strumento chiave per guidare questo processo di trasformazione digitale. Il nuovo aggiornamento del piano nazionale triennale mantiene gli stessi obiettivi e sostanzialmente gli stessi target presenti nel Piano Triennale 2024-2026. Nell'edizione 2025 si è però provveduto a fare un monitoraggio puntuale di tutte le Linee di Azione istituzionali con scadenza entro la data di pubblicazione dell'aggiornamento stesso, proseguendo quindi sul percorso di verifica dei risultati che sta caratterizzando l'impostazione del documento negli ultimi anni.

La struttura ricalca, quindi, quella presente nell'edizione precedente: una prima parte relativa alle "componenti strategiche per la trasformazione digitale", in cui si pone l'accento sull'importanza della collaborazione tra le amministrazioni per raggiungere gli obiettivi di trasformazione digitale, una seconda parte inerente le "componenti tecnologiche" e una terza parte dedicata agli "strumenti" che le amministrazioni possono prendere a riferimento come modelli di supporto, esempi di buone pratiche e check-list per pianificare i propri interventi.

L'ultimo piano, relativo al triennio 2025-2027, definisce le linee strategiche e gli obiettivi per la digitalizzazione della PA, con un focus particolare su:

- Servizi digitali: promozione di servizi online accessibili e user-friendly;
- Dati: valorizzazione del patrimonio informativo pubblico;
- Infrastrutture: potenziamento delle infrastrutture digitali;
- Sicurezza informatica: rafforzamento della sicurezza dei sistemi informativi.

Il Piano si fonda su principi quali "digital & mobile first", "cloud first" e "interoperabilità", con l'obiettivo di realizzare una PA sempre più efficiente, trasparente e vicina ai cittadini.

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 – anno 2024	TARGET 1° ANNO - 2025	TARGET 2° ANNO - 2026	TARGET 3° ANNO - 2027
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	286/286	286/286	286/286	286/286
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID	4900/5000	4900/5000	4900/5000	4900/5000
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	230/286	250/302	270/302	270/302
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	97/100	98/100	100/100	100/100
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	8000/8300	8100/8300	8200/8300	8200/8300
Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	2/2	4/4	10/10	10/10

N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	fornire attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale	fornire attività di formazione digitale ad almeno il 55% del personale	fornire attività di formazione digitale ad almeno il 75% del personale	fornire attività di formazione digitale ad almeno il 85% del personale
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	si	si	si	si
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	7300/7500	7300/7500	7300/7500	7400/7500
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	30.000/ 120.000	30.000/ 120.000	30.000/ 120.000	30.000/ 120.000
PC portatili	6	6	8	8
% PC portatili sul totale dei dipendenti	7,2%	7,2%	7,2%	7,2%
Smartphone	35	35	35	25
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	120/125	120/125	120/125	120/125
Dipendenti con firma digitale	80	80	80	80

3.1.3 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 - 2024	TARGET 1° ANNO 2025	TARGET 2° ANNO 2026	TARGET 3° ANNO 2027
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	27,35%	37,01%	38,06%	38,06%
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Ente non strutturalmente deficitario			
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti con valore non superiore all'1%	0,00%	< 1%	< 1%	< 1%
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	26 gg	< 30 gg	< 30 gg	< 30 gg

Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	<u>Spesa Personale + Spesa indebitamento</u>			
	Entrate correnti			
Spesa personale	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
	4.835.542,57	4.852.166,93	4.905.209,93	4.918.809,93
Spesa per indebitamento	1.848.372,61	2.767.776,19	2.050.109,19	2.468.676,00
entrate correnti	25.265.501,32	26.908.625,84	19.470.838,00	19.447.945,76
	26,45%	28,32%	35,72%	37,99%

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro rientra l'adozione di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, quale il **lavoro agile**, caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo scritto tra il lavoratore e il datore di lavoro.

La Legge 7 agosto 2015, n. 124 di delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (c.d. riforma Madia) ha segnato l'inizio di un'apertura progressiva del pubblico impiego verso forme di lavoro alternative e flessibili, orientate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In particolare, l'art. 14, avente ad oggetto la *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*, prevedeva che le amministrazioni adottassero misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, che permettessero, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, su richiesta, di avvalersi di tali modalità, garantendo loro l'assenza di penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

La norma prevedeva che l'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi suddetti costituissero oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Le amministrazioni pubbliche dovevano adeguare altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Tale disposizione ha consentito a ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, di individuare le modalità, alternative al telelavoro, più adeguate rispetto alla propria organizzazione, fermo restando il rispetto delle norme e dei principi in tema di sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della riservatezza dei dati e verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.

Nel solco tracciato dalla Legge 7 agosto 2015, n. 124, venne emanata la Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*.

Al capo II della suddetta Legge (artt. 18-24) si trova l'attuale disciplina del lavoro agile, che pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni digitali che consentano di lavorare da remoto.

In particolare l'articolo 18, comma 1, della L. 81/2017 definisce il lavoro agile quale *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.”*

Ai sensi dell'art. 263, comma 4-bis, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 recante “*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, l'art. 14 della L. 124/2015 è stato modificato, prevedendo che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le Amministrazioni Pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA). Il POLA costituisce sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, il Piano della Performance, definito dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica. Tenuto conto del disposto dell'art. 16, comma 2, del medesimo D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss. mm. ii., la previsione non è di stretta applicazione per gli enti locali; tale possibilità è comunque demandata all'autonomia regolamentare dell'ente.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 9 dicembre 2020 sono state adottate le “*Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance*”. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. e) del Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile di cui all'art. 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124, è stato assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), di cui all'art. 6, comma 1, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

Con Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022, n. 132, entrato in vigore in data 22 settembre 2022, è stato definito il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e la “Organizzazione del lavoro agile” è stata inserita come seconda sottosezione della Sezione “Organizzazione e Capitale Umano”.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, ha introdotto la regolamentazione del lavoro a distanza nel Titolo VI, prevedendo le due tipologie di “**lavoro agile**” (Capo I) e “**lavoro da remoto**” (Capo II). Ai sensi dell'art. 63, co. 1, il lavoro agile “è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro”.

In attuazione del quadro normativo sopra enunciato, il Comune di Calenzano, con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 07.03.2023, ha approvato il nuovo “*Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa mediante forme di lavoro a distanza*”, nella duplice forma del lavoro agile e del lavoro da remoto, unitamente ai relativi schemi di domanda del lavoratore dipendente, all'accordo individuale, all'integrazione sulla valutazione dei rischi nella gestione dello *smart-working* e all'informativa per la protezione dei dati nella forma di lavoro agile.

L'Amministrazione è tenuta a comunicare in via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile - entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo - oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui viene modificato o cessa il periodo di lavoro svolto in modalità agile, ai sensi dell'art. 23, co. 1, L. 81/2017, come modificata dalla L. 13 dicembre 2024, n. 203.

CONTENUTI

La disciplina vigente per quanto concerne lo svolgimento dell'attività lavorativa nella forma di lavoro agile è quella contenuta nel “*Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa mediante forme di lavoro a distanza*”, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 07 marzo 2023.

I contenuti dell'organizzazione del Lavoro Agile, nel rispetto del Regolamento sopra richiamato, sono illustrati nei seguenti articoli:

Art. 1 – Obiettivi che si intendono raggiungere

Art. 2 – Individuazione delle Unità Organizzative coinvolte

Art. 3 – Livello di attuazione del lavoro agile

Art. 4 – Monitoraggio del lavoro agile

Art. 5 – Disposizioni finali

Art. 1 - Obiettivi che si intendono raggiungere

Il ricorso al lavoro agile è finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a incrementare e incentivare lo sviluppo dell'autonomia, della responsabilità e della motivazione dei dipendenti;
- incrementare la produttività, con conseguente miglioramento dei servizi ai cittadini;
- favorire il benessere organizzativo, agevolando la conciliazione vita-lavoro;
- incentivare la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla riduzione del traffico urbano, in termini di volumi e percorrenza.

Art. 2 - Individuazione delle Unità Organizzative coinvolte

Nel Comune di Calenzano è stato condotto un monitoraggio sulle attività compatibili con la modalità di lavoro agile. Da tale verifica è emerso che vi sono attività, di seguito specificate in relazione a ciascuna Area, che **non** possono essere svolte a distanza:

Area Vigilanza

- tutte le attività di competenza degli Agenti e degli Ispettori di Polizia Municipale e Locale che necessitano, per loro natura, della presenza sul territorio e le attività di apertura al pubblico da parte del personale amministrativo;

Area Servizi alla Persona

- l'effettuazione del servizio da parte degli autisti di scuolabus;
- le attività di competenza del personale assegnato alla Biblioteca Comunale;
- le attività di apertura al pubblico da parte del personale amministrativo;

Area Affari Generali e Istituzionali

- le attività di assistenza tecnica e di supporto agli organi di governo del Comune;

Area Gestione del Patrimonio

- tutte le attività del personale addetto ai Servizi Tecnico-Manutentivi;

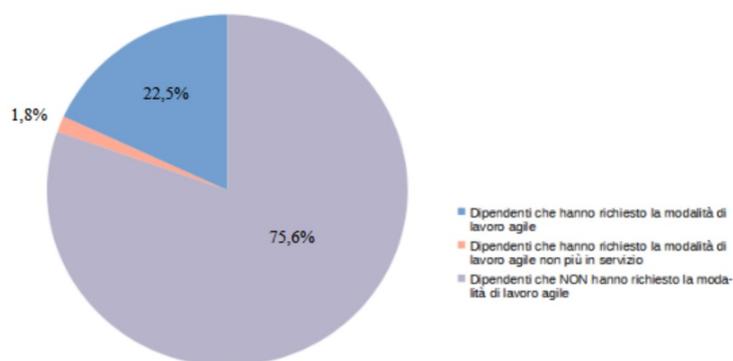
Per tutte le altre Aree: Area Risorse, Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese, Area Edilizia e Pianificazione Urbanistica, Area Ambiente e Viabilità;

- le attività di apertura al pubblico da parte del personale amministrativo.

Art. 3 Livello di attuazione del Lavoro Agile

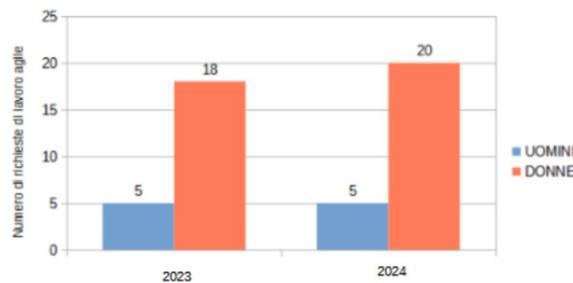
Nel corso del 2024, l'Amministrazione ha continuato ad implementare il lavoro agile come strumento organizzativo volto a migliorare l'efficienza operativa e il benessere lavorativo, nel rispetto delle esigenze di servizio e della normativa vigente.

Alla data del 31 dicembre 2024, il numero complessivo di dipendenti che hanno usufruito del lavoro agile nel corso dell'anno ammonta a n. 25, pari a circa il 22,5 per cento del personale in servizio nel periodo considerato. Si precisa che nel conteggio non sono inclusi n. 2 dipendenti che, pur avendo richiesto il lavoro agile, hanno cessato il loro rapporto di servizio con il Comune di Calenzano per mobilità verso altri enti, interrompendo così tale modalità di lavoro. Rispetto al 2023, si registra un incremento di 2 unità, quando i dipendenti che avevano fatto richiesta di usufruire dello *smart working* erano 23.



	2023	2024
N. dipendenti che hanno richiesto il lavoro agile	23	25
Tot. dipendenti al 31/12	114	111
Percentuale di dipendenti che hanno usufruito del lavoro agile	20%	22,5%

Tra coloro che hanno usufruito della modalità di lavoro agile, e che sono ancora in servizio presso l'Ente, 20 sono donne e 5 sono uomini, evidenziando una maggiore adesione al lavoro agile da parte del personale dipendente di genere femminile. In termini percentuali, le donne rappresentano l'80 per cento del totale dei lavoratori agili, mentre gli uomini il 20 per cento. Questo dato conferma una tendenza già riscontrata nel 2023, dove le donne che avevano fatto richiesta di lavoro agile rappresentavano il 78 per cento dei richiedenti, mentre gli uomini solo il 22 per cento. Tale distribuzione potrebbe riflettere una maggiore esigenza di conciliazione vita-lavoro da parte delle donne. Un altro fattore che potrebbe influenzare questa distribuzione, oltre alla maggior presenza di dipendenti di genere femminile rispetto a quelli di genere maschile all'interno dell'Ente, riguarda le mansioni assegnate al personale femminile, che potrebbero risultare più compatibili con il lavoro a distanza (si consideri, ad esempio, il caso degli autisti di autobus, tutti uomini, per i quali lo *smart working* non è applicabile).



Analizzando la distribuzione dei lavoratori agili in base all'area di inquadramento, secondo la classificazione prevista dal CCNL del 16 novembre 2022, si rileva che nel 2024, 15 dipendenti appartengono all'Area dei Funzionari e dell'EQ, di cui 3 con il ruolo di Responsabile di Area. Inoltre, 9 dipendenti rientrano nell'Area degli Istruttori, mentre 1 dipendente appartiene all'Area degli Operatori Esperti.

Questi dati evidenziano una maggiore adesione al lavoro agile da parte del personale inquadrato nelle aree più specialistiche, con una significativa presenza di Funzionari e Responsabili di Area. Tale distribuzione potrebbe riflettere la natura delle mansioni svolte, che risultano più compatibili con modalità di lavoro flessibili e basate su obiettivi. Al contrario, il numero più contenuto di lavoratori agili, in particolare, tra gli Operatori Esperti, potrebbe essere legato alla necessità di attività in presenza per l'erogazione di servizi che richiedono un'interazione diretta con l'utenza.

	2023	2024
Funzionari ed EQ	10 (di cui 1 Resp. di Area)	15 (di cui 3 Resp. di Area)
Istruttori	12	9
Operatori esperti	1	1

Il lavoro agile ha interessato principalmente il personale dell'Area Servizi alla Persona, dove n. 10 dipendenti hanno richiesto di usufruire dello *smart working*, rappresentando il 40 per cento del totale di coloro che ne hanno beneficiato. Questa prevalenza rispecchia la situazione già rilevata nel 2023, quando n. 6 dipendenti dell'Area Servizi alla Persona avevano fatto richiesta di poter ricorrere alla modalità di lavoro agile. Sul dato potrebbe incidere il fatto che l'Area Servizi alla Persona è la più ampia all'interno della struttura organizzativa del Comune, comprendendo il 26 per cento del personale impiegato nell'Ente.

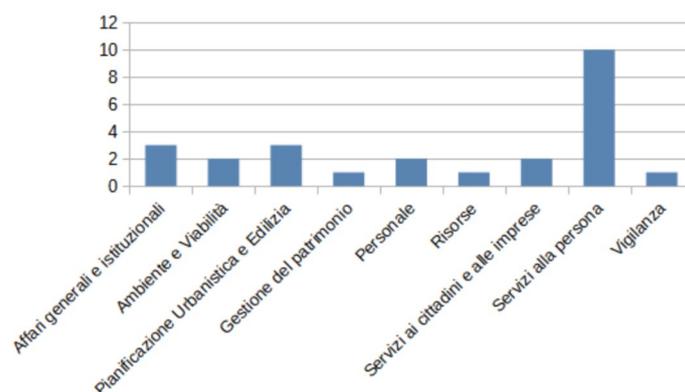
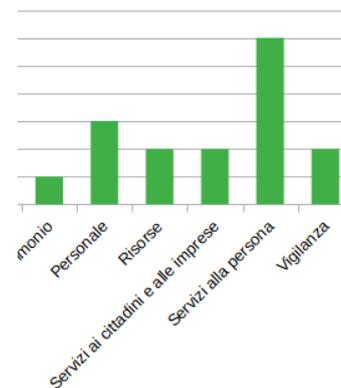


Figura 1: N. richieste provenienti da ciascuna Area nel 2024



Richieste da ciascuna Area nel 2023

Dall'analisi condotta sulle domande di lavoro agile presentate nel corso del 2024 emerge che 15 dipendenti avevano già presentato richiesta per l'anno 2023. Si osserva che nella maggior parte dei casi la richiesta nel 2024 è stata rinnovata per lo stesso arco temporale e senza interruzioni rispetto al periodo di utilizzo del 2023. Questo dato suggerisce una tendenza alla continuità nell'utilizzo dello *smart working* da parte di alcuni dipendenti, che hanno evidentemente trovato vantaggiosa questa modalità di lavoro e ne ha rinnovato la richiesta.

Numero totale delle richieste nel 2024	Richieste da dipendenti che avevano già fatto domanda nel 2023	Percentuale di rinnovo del lavoro agile rispetto al 2023
25	15	65,2%

L'attuazione del lavoro agile ha favorito lo sviluppo delle competenze di guida e coordinamento da parte dei Responsabili e l'incremento della *performance* individuale da parte dei lavoratori agili, rivolta al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Tra i benefici riscontrati dal personale dipendente si evidenziano la promozione del benessere organizzativo, attraverso l'agevolazione della conciliazione vita-lavoro, con particolare riguardo alla tutela delle cure parentali.

Per quanto concerne l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea, il Comune di Calenzano ispira la propria condotta a principi di ragionevolezza, correttezza e buona fede, avendo riguardo al rilievo del lavoro agile quale misura inclusiva, che consente la rimozione delle barriere che impediscono o rendono difficoltoso lo svolgimento dell'attività lavorativa presso la sede dell'Amministrazione.

Il Comune di Calenzano facilita infatti l'accesso al lavoro agile ai lavoratori in condizione di fragilità, accertata dall'organo medico competente, e di disabilità di cui all'art. 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole (art. 3, comma 3-bis, D. Lgs. n. 216/2003), nel rispetto delle agevolazioni previste dalle vigenti disposizioni di Legge, in favore dei portatori di *handicap*.

In applicazione delle Linee Guida di cui al D.M. 08.10.2022, nell'ambito di ogni Area è garantita un'adeguata rotazione del personale, autorizzato alla prestazione di lavoro agile. Inoltre, per ciascun lavoratore, è assicurata la prevalenza dell'esecuzione della prestazione in presenza: la maggior parte dei lavoratori agili, infatti, usufruisce della modalità di lavoro agile per uno o due giorni alla settimana, con una distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni. Solo nei casi in cui la prestazione lavorativa è prevista anche nella giornata di sabato, i dipendenti hanno fatto richiesta di lavorare in *smart working* per tre giorni a settimana. Si sono inoltre verificati casi in cui il lavoratore richiedente necessitava di usufruire dello smart working per la maggior parte dei giorni della settimana, per un periodo di tempo limitato, a causa di esigenze specifiche: in tali situazioni, in assenza di specifiche indicazioni normative a riguardo, si è provveduto a garantire che la prevalenza della presenza in servizio fosse rispettata su base annua.

Durata e frequenza del lavoro agile nel biennio 2023-2024

Anno	Tipologia di lavoro agile	1 giorno alla settimana	2 giorni alla settimana	3 (o più) giorni alla settimana
2023	Occasionale	-	-	4
	Continuativo da 1 a 6 mesi	1	2	-
	Continuativo da 7 a 12 mesi ²	6	8	2
2024	Occasionale	2	-	2
	Continuativo da 1 a 6 mesi	5	3	2
	Continuativo da 7 a 12 mesi	4	6	1

Art. 4 Monitoraggio del Lavoro Agile

I Responsabili di Area provvedono alla valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti con cadenza almeno trimestrale, attraverso il monitoraggio dell'attività secondo il seguente schema, inserito nell'accordo individuale di lavoro agile:

Data monitoraggio	Obiettivi	Indicatori	Valore atteso	A CURA DEL LAVORATORE	A CURA DEL RESPONSABILE	
				Valore raggiunto	Valore raggiunto	Esito della valutazione

2. In questo conteggio vengono considerati anche i dipendenti che hanno richiesto la modalità di lavoro agile per due volte nel corso dello stesso anno e che, pertanto, ne hanno beneficiato per un periodo superiore a 7 mesi.

Con cadenza annuale l'Ente monitora gli effetti del lavoro agile sull'organizzazione e sulla comunità. Tale monitoraggio è effettuato sulla base dei risultati effettivamente raggiunti nell'ambito di ogni Area, valutati i seguenti elementi:

- realizzazione degli obiettivi;
- soddisfazione degli utenti;
- riduzione dell'assenteismo;
- miglioramento del benessere organizzativo;
- rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti;
- aumento della produttività.

Dal monitoraggio del lavoro agile nel corso del 2024 è emerso che, nonostante la flessibilità offerta dal lavoro agile, i risultati ottenuti sono stati in linea con le aspettative stabilite. I dipendenti hanno continuato a rispettare le tempistiche assegnate dai rispettivi Responsabili di Area e a raggiungere i valori attesi, dimostrando che il lavoro agile non ha compromesso la qualità delle prestazioni e la produttività.

Elementi di monitoraggio	Valori attesi	Valori raggiunti
Rispetto delle tempistiche	Completamento delle attività nei tempi previsti	100% delle attività completate nei tempi stabiliti
Qualità delle prestazioni	Lavoro svolto in modo conforme agli standard richiesti	Qualità delle prestazioni conforme alle aspettative
Produttività	Mantenimento degli standard di produttività	Produttività mantenuta

Con cadenza annuale l'Ente monitora gli effetti del Lavoro Agile sull'organizzazione e sulla comunità. Tale monitoraggio è effettuato sulla base dei risultati effettivamente raggiunti nell'ambito di ogni Area, valutati i seguenti elementi:

- realizzazione degli obiettivi;
- soddisfazione degli utenti;
- riduzione dell'assenteismo;
- miglioramento del benessere organizzativo;
- rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti;
- aumento della produttività.

Art. 5 Disposizioni Finali

Il presente Piano costituisce parte del Piano degli Obiettivi, ha validità triennale e sarà oggetto di aggiornamento triennale, in modo da evidenziare i passaggi raggiunti nell'anno precedente e gli obiettivi per il nuovo triennio.

Per la disciplina del Lavoro a distanza nelle forme del Lavoro Agile e del Lavoro da Remoto si rimanda al Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa mediante forme di lavoro a distanza, approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 07.03.2023.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Introduzione

Attraverso la programmazione del fabbisogno di personale le Pubbliche Amministrazioni perseguono tre finalità, ascrivibili ai corollari del principio di buon andamento di cui alla L. 7 agosto 1990, n. 241 e all'art. 97, c.2 della Costituzione:

- accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni nazionali in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi degli altri paesi dell' U. E.;
- razionalizzazione del costo del lavoro pubblico, anche attraverso il coordinamento della spesa per il personale e il miglior utilizzo possibile delle risorse umane attraverso la formazione e lo sviluppo professionale dei lavoratori;
- garanzia delle pari opportunità e dell'assenza di qualsiasi forma di discriminazione nei pubblici uffici.

La programmazione del fabbisogno di personale assume pertanto un ruolo strategico nel bilanciamento tra la tendenza al raggiungimento degli obiettivi mediante la miglior utilizzazione delle risorse umane e la garanzia di contenimento della spesa pubblica.

Uno dei punti cardine della riforma Madia è stata l'introduzione del concetto di "programmazione flessibile": una programmazione del fabbisogno di personale che, investendo l'organizzazione dei servizi in modo dinamico, consenta all'Amministrazione di decidere sul proprio organico, definendo la dotazione in relazione al variare dei fabbisogni.

A tal fine la capacità assunzionale viene distribuita in base a priorità strategiche da valutare in relazione a una pluralità di variabili e in particolare:

- capacità assunzionale calcolata sulla base di vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, con particolare riguardo ai pensionamenti;
- stima dell'evoluzione del fabbisogno in relazione a fattori interni o esterni quali, a mero titolo esemplificativo, la digitalizzazione dei processi, le internalizzazioni/esternalizzazioni, il potenziamento o la dismissione di servizi, attività o funzioni.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2024

Nel prospetto sotto riportato viene rappresentata la consistenza in termini quantitativi del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2024, accompagnata dalla descrizione dei relativi profili professionali; tale consistenza costituisce il punto di partenza per la pianificazione del nuovo fabbisogno e l'efficiente allocazione delle risorse umane già in organico e di quelle oggetto di nuova assunzione.

<i>DOTAZIONE AL 31 DICEMBRE 2024</i>		
<i>AREA DI INQUADRAMENTO</i>	<i>PROFILO PROFESSIONALE</i>	<i>N. DIPENDENTI</i>
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	Specialista Esperto in attività tecniche e progettuali	1
	Specialista Esperto in attività amministrative e/o contabili	2
	Specialista Esperto in attività culturali	1
	Specialista esperto in attività dell'area di vigilanza	1
	Specialista in attività tecniche e progettuali	15
	Specialista in attività amministrative e/o contabili	17
	Assistente sociale	4
	Specialista di vigilanza della P.M. e locale	2
	Specialista in attività informatiche	1
	Specialista nella comunicazione istituzionale	1
	45	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Esperto in attività tecniche e/o progettuali e/o ambientali	2
	Esperto amministrativo e/o contabile	35
	Agente di Polizia Municipale e locale	12
	Esperto di servizi informatici	1
	50	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore tecnico specializzato e/o conduttore di macchine complesse	7
	Assistente tecnico amministrativo	5
	Addetto di supporto ai servizi amministrativi	3
	Addetto di supporto ai servizi sociali, educativi ed assistenziali	1
	16	
	TOTALE:	111

Come si evince dalla tabella, l'Ente, alla data del 31.12.2024, si compone di:

- n. 45 dipendenti inquadrati nell'area Funzionari ed ELEVATE Qualificazioni, di cui n. 8 titolari di incarico di posizione organizzativa;
- n. 50 dipendenti inquadrati nell'area Istruttori;
- n. 16 dipendenti inquadrati nell'area Operatori Esperti.

Obiettivi di programmazione del fabbisogno per il triennio 2025-2027

Valutata l'attuale dotazione organica, con il Piano Triennale di fabbisogno di Personale per il triennio 2025-2027 si intende:

- garantire la sostituzione di alcune figure cessate negli anni precedenti per dimissioni volontarie o in seguito a collocamento a riposo;
- garantire i fabbisogni standard, intesi come livelli di spesa che devono essere garantiti tenendo conto di tutti gli elementi che concorrono sia ad alimentare la domanda di un certo servizio che a condizionare i costi che l'ente deve sostenere per erogarlo.

Si riporta di seguito la programmazione del fabbisogno per ciascuna annualità del triennio 2025-2027, effettuata sulla base di una duplice analisi:

-quantitativa: valutazione sulla consistenza numerica di unità necessarie per il perseguimento della mission istituzionale, tenuto conto del trend delle cessazioni e dell'analisi delle richieste presentate dai Responsabili degli uffici e dei servizi, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. a-bis) del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

-qualitativa: attraverso lo studio delle conoscenze, competenze, capacità e caratteristiche comportamentali richieste e la valutazione del grado di responsabilità proprio di ciascuna posizione da ricoprire.

ANNO 2025			
N.	Profilo professionale	AREA DI INQUADRAMENTO	Modalità di assunzione
1	Specialista amministrativo e/o contabile	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	concorso/ mobilità
1	Specialista in attività tecniche e progettuali	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	concorso/ mobilità
5	Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	concorso/ mobilità
1	Autista di scuolabus	OPERATORI ESPERTI	concorso/ mobilità
2	Operai	OPERATORI ESPERTI	concorso/ mobilità

ANNO 2026			
N.	Profilo professionale	AREA DI INQUADRAMENTO	Modalità di assunzione
1	Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	concorso/ mobilità

ANNO 2027			
N.	Profilo professionale	AREA DI INQUADRAMENTO	Modalità di assunzione
2	Specialista amministrativo e/o contabile	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	concorso/ mobilità

**La definitiva assegnazione del personale assunto a tempo indeterminato ai servizi dell'ente non sarà determinata dalla provenienza del personale cessato ma dagli effettivi fabbisogni come sotto programmati, anche in seguito all'espletamento di procedure di mobilità interna per una più efficiente allocazione nell'ente del personale in servizio. È infatti sempre possibile prevedere, prima del concorso o comunque dell'avvio della procedura indicata a fianco di ciascun posto, per esigenze di economicità e per una migliore allocazione e valorizzazione del personale in servizio all'interno dell'ente, la mobilità interna previo avviso.*

Assegnazione potenziale del personale che si prevede di assumere nel triennio 2025-2027:

ANNO 2025			
N.	Profilo professionale	AREA DI INQUADRAMENTO	AREA DI ASSEGNAZIONE
1	Specialista amministrativo e/o contabile	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	Area Servizi alla Persona
1	Specialista in attività tecniche e progettuali	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	Area Ambiente e Viabilità
2	Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	Area Servizi alla Persona
1	Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	Area Affari Generali e Istituzionali
1	Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	Area Risorse
1	Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	Area Edilizia
1	Autista di scuolabus	OPERATORI ESPERTI	Area Servizi alla Persona
2	Operai	OPERATORI ESPERTI	Area Gestione del Patrimonio

ANNO 2026			
N.	Profilo professionale	AREA DI INQUADRAMENTO	AREA DI ASSEGNAZIONE
1	Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	Area Servizi ai cittadini e alle imprese

ANNO 2027			
N.	Profilo professionale	AREA DI INQUADRAMENTO	AREA DI ASSEGNAZIONE
1	Specialista amministrativo e/o contabile	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	Area Servizi ai cittadini e alle imprese
1	Specialista amministrativo e/o contabile	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	Area Affari Generali e Istituzionali

La spesa programmata per il triennio 2025-2027 trova copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2025-2027 come sotto dettagliato:

ANNO 2025

N.	Profilo professionale	costo anno 2025 in relazione agli stanziamenti *al netto degli oneri riflessi e dell'Irap	Capitolo di spesa
1	Specialista amministrativo e/o contabile	26215,11	1260001
1	Specialista in attività tecniche e progettuali	26.215,11	1830001
2	Esperto amministrativo e/o contabile	48.271,50	1260001
1	Esperto amministrativo e/o contabile	24.135,75	200001
1	Esperto amministrativo e/o contabile	24.135,75	390001
1	Esperto amministrativo e/o contabile	24.135,75	1990001
1	Autista di scuolabus	22.602,55	1260001
2	Operai	23.239,56	600001

ANNO 2026

N.	Profilo professionale	costo anno 2026 in relazione agli stanziamenti *al netto degli oneri riflessi e dell'Irap	Capitolo di spesa
1	Esperto amministrativo e/o contabile	24.135,75	700001

ANNO 2027

N.	Profilo professionale	costo anno 2027 in relazione agli stanziamenti *al netto degli oneri riflessi e dell'Irap	Capitolo di spesa
1	Specialista amministrativo e/o contabile	26.215,11	700001
1	Specialista amministrativo e/o contabile	26.215,11	190001

Con il presente Piano si intende inoltre effettuare una programmazione strategica sulle modalità di sostituzione del personale il cui rapporto di impiego si potrebbe estinguere per cause diverse dal pensionamento (dimissioni volontarie, trasferimento per mobilità presso altra Amministrazione...) tenuto conto che sussiste una componente di imprevedibilità nella materia oggetto di programmazione.

L'obiettivo delle recenti riforme al Testo Unico sul Pubblico Impiego e delle linee guida che orientano le Amministrazioni alla programmazione del fabbisogno di personale è la creazione di una macchina

pubblica in cui potenzialità, competenze, attività e obiettivi si potenziano sinergicamente e con flessibilità, in modo tale che l'efficienza di ogni singolo componente determini quella dell'intero ingranaggio.

Per perseguire tale finalità è necessario superare la logica meramente sostitutiva del turn over per accogliere una programmazione del personale flessibile, in una Pubblica Amministrazione che intende procedere verso l'innovazione organizzativa, facendo dell'ottimizzazione della gestione del capitale umano il suo baluardo.

Così come il ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 4, comma 2, del D. Lgs. 150 del 2009 si deve sviluppare in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il piano triennale dei fabbisogni di personale si deve sviluppare, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi specifici di ogni Pubblica Amministrazione.

L'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di cui all'art. 6 del D. Lgs. 9 giugno 2021, n. 80, ha rafforzato questo legame indissolubile tra i diversi documenti di programmazione, racchiudendo in un unico documento i diversi assi tramite i quali l'Amministrazione intende definire la propria fisionomia.

A tal fine i Responsabili apicali, organi dell'Ente, svolgono una funzione propulsiva, essendo chiamati a elaborare le strategie per la migliore valorizzazione e ottimizzazione possibile del personale assegnato e per l'individuazione delle migliori modalità di gestione delle attività di competenza degli Uffici e dei Servizi ai quali sono preposti.

Già le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", pubblicate in G. U., Serie Generale, n. 173 del 27 luglio 2018, prevedevano, come attività propedeutica alla programmazione del fabbisogno di personale, un'analisi predittiva sulle cessazioni di personale, con l'auspicio che la Dirigenza tutta, e quella apicale in particolare, possa perseguire l'obiettivo di realizzare un'Amministrazione moderna che sia capace di pianificare il reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da ricoprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future.

A tal fine, effettuata l'analisi sulle cessazioni infra annuali che hanno interessato il triennio che precede il primo esercizio di programmazione considerato, si è reso necessario procedere a un approfondimento sulle cessazioni che avverranno per collocamento a riposo d'ufficio nel corso del triennio 2025-2027 e a una previsione di quelle che potrebbero avvenire per altre cause.

Possibili cessazioni previste per pensionamento nel triennio 2025-2027

<i>Data cessazione prevista (ultimo giorno di servizio)</i>	<i>Unità di personale interessate</i>	<i>Area di inquadramento</i>	<i>Tabellare annuo</i>
11.08.2025	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	25.146,71
31.12.2026	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI	21.745,62
24.03.2027	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI	23.175,61
25.02.2027	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	25.146,71
19.08.2027	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q. *specialista esperto	28.766,51

Cessazioni previste per causa diversa dal pensionamento nel triennio 2025-2027

In relazione alle cessazioni intervenute nel triennio 2022-2024, si stimano le seguenti cessazioni di personale per cause diverse dal pensionamento per ciascuna annualità del triennio 2025-2027:

<i>Anno di riferimento</i>	<i>Unità di personale interessate</i>	<i>Area di inquadramento</i>
2025	N. 2 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI
	N. 9 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI
	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.
<i>Anno di riferimento</i>	<i>Unità di personale interessate</i>	<i>Area di inquadramento</i>
2026	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI
	N. 8 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI
	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.
<i>Anno di riferimento</i>	<i>Unità di personale interessate</i>	<i>Area di inquadramento</i>
2027	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI
	N. 8 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI
	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.

Con nota del Personale è stato chiesto ai Responsabili di Area di segnalare se per il triennio 2025-2027 fossero previsti obiettivi di digitalizzazione dei processi, internalizzazioni o esternalizzazioni, potenziamento o dismissione di servizi, attività o funzioni nelle Unità Organizzative di propria competenza.

Tale indagine ha avuto esito negativo, pertanto in caso di cessazione di personale per cause diverse dal collocamento a riposo, si prevede di procedere nel seguente modo:

<i>Anno di riferimento</i>	<i>Previsione unità di personale interessate da cessazione infra annuale</i>	<i>Area di inquadramento</i>	<i>MODALITA' DI SOSTITUZIONE</i>	<i>Previsione unità da assumere</i>	<i>Area di inquadramento del personale da assumere</i>
2025	N. 2 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI	Mobilità volontaria/concorso	N. 2 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI
	N. 9 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI	Mobilità interna/Mobilità volontaria/concorso	N. 9 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI
	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Mobilità interna/Mobilità volontaria/concorso	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.
<i>Anno di riferimento</i>	<i>Previsione unità di personale interessate da cessazione infra annuale</i>	<i>Area di inquadramento</i>	<i>MODALITA' DI SOSTITUZIONE</i>	<i>Previsione unità da assumere</i>	<i>Area di inquadramento del personale da assumere</i>
2026	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI	concorso	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI
	N. 8 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI	Mobilità interna/Mobilità volontaria/concorso	N. 9 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI
	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Mobilità interna/Mobilità volontaria/concorso	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.
<i>Anno di riferimento</i>	<i>Previsione unità di personale interessate da cessazione infra annuale</i>	<i>Area di inquadramento</i>	<i>MODALITA' DI SOSTITUZIONE</i>	<i>Previsione unità da assumere</i>	<i>Area di inquadramento del personale da assumere</i>
2027	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI	concorso	N. 1 UNITA' DI PERSONALE	AREA OPERATORI ESPERTI
	N. 8 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI	Mobilità interna/Mobilità volontaria/concorso	N. 9 UNITA' DI PERSONALE	AREA ISTRUTTORI
	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Mobilità interna/Mobilità volontaria/concorso	N. 3 UNITA' DI PERSONALE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.

* la modalità di sostituzione è indicata secondo ordine di priorità.

La sostituzione di personale cessato, come sopra programmata, rappresenta una sostituzione che tiene conto non solo della legittimità (non essendo sufficiente che la spesa del dipendente in uscita sia ricompresa in quella registrata nell'ultimo rendiconto) ma anche dell'insieme della spesa di personale dell'anno, che dinamicamente può mutare nell'arco dell'esercizio, per far sì che sia garantita la sostenibilità finanziaria prevista dalla disciplina vigente.

Infatti, benché la sostituzione di un dipendente con un altro inquadrato nella medesima area e senza avvicendamento con l'unità dimissionaria non comporti certamente un incremento della spesa (che si può a tal fine definire "neutra"), *"la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità assunzionale del comune. Tale capacità deve essere improntata al "principio della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali come definiti dall'art. 33, c. 2, del D.L. 34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020"*. (Corte dei Conti, sez. Lombardia, del. n. 167/2021).

Verifica del limite di cui all'art.1, comma 557-quater, L. 296/2006

La spesa relativa al personale deve essere contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. n. 296/2006.

Il valore medio di riferimento per il Comune di Calenzano, relativo al **triennio 2011-2013, è pari a € 4.452.242,39**.

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa (Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13) ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 sono:

<i>Annualità</i>	NOTA	<i>Piano finanziario - codice</i>	<i>descrizione</i>	<i>Previsione 2025</i>	<i>Previsione 2026</i>	<i>Previsione 2027</i>
COMPONENTI DA INCLUDERE						
spesa personale (oneri diretti e riflessi)	Macroaggregato 01	U.1.01	<i>redditi da lavoro dipendente (quota al netto delle voci sottostanti e comprese nel macroaggregato 01)</i>	4.856.469,93	4.905.209,93	4.918.809,93
irap	VEDI Servizi cod. 56	U.1.02.01.01.000	IRAP	289.095,01	287.773,33	288.973,33
Costo retribuzione per Collaborazioni Coordinate e continuative interinali ed altre forme di lavoro flessibile o convenzioni				0,00	0,00	0,00
Quota parte personale in convenzione	0263000; 0265000	U.1.03.02.16.000; U.1.03.02.99.000	<i>Servizi amministrativi; altri servizi</i>	21.000,00	21.000,00	21.000,00
Lavori socialmente Utili a carico amministrazione				0,00	0,00	0,00
Personale incaricato ex art. 90 267/200		U.1.01	<i>Quota redditi da lavoro dipendente</i>	0,00	0,00	0,00
Incarichi art. 110 commi 1 e 2 267/2000		U.1.01	<i>Quota redditi da lavoro dipendente</i>	0,00	0,00	0,00
Contratti formazione lavoro		U.1.01	<i>Quota redditi da lavoro dipendente</i>	0,00	0,00	0,00

Personale utilizzato in strutture ed organismi partecipati				0,00	0,00	0,00
Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni				0,00	0,00	0,00
Altre spese (Formazione del personale)	0270000;0970000	U.1.03.02.04.000	Acquisto di servizi per formazione e addestramento del personale dell'ente	7.500,00	7.500,00	7.500,00
Altre spese (missioni del personale)		U.1.03.02.02.002	Organizzazione eventi, pubblicità e servizi per trasferta	2.640,00	2.640,00	2.640,00
TOTALE COMPONENTI INCLUSE				5.176.704,94	5.224.123,26	5.238.923,26
COMPONENTI DA ESCLUDERE	Capitolo 760 sostituito da 755001, 755002 e 787000					
- Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati				0,00	0,00	0,00
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;	vedi capitoli sotto:					
consultazioni elettorali – straordinari al personale di ruolo	727003	U.1.01	Quota redditi da lavoro dipendente	16.000,00	0,00	16.000,00
consultazioni elettorali – straordinari al personale di ruolo oneri riflessi	727002	U.1.01	Quota redditi da lavoro dipendente	4.000,00	0,00	4.000,00
consultazioni elettorali – straordinari al personale a t.d.	727004	U.1.01	Quota redditi da lavoro dipendente	1.000,00	0,00	1.000,00
consultazioni elettorali – irap	785000	U.1.02.01.01.000	IRAP	1.800,00	0,00	1.800,00
Spese per formazione personale		U.1.03.02.04.000	Acquisto di servizi per formazione e addestramento del personale dell'ente	7.500,00	7.500,00	7.500,00
Spese per missioni del personale		U.1.03.02.02.002	Organizzazione eventi, pubblicità e servizi per trasferta	2.640,00	2.640,00	2.640,00
Spese di personale trasferito da Regione per funzioni delegate	*non sono tra le spese incluse			0,00	0,00	0,00
ONERI DERIVANTI DA RINNOVI CONTRATTUALI PREGRESSI	*non sono tra le spese incluse	U.1.01	Quota redditi da lavoro dipendente	807.201,72	807.201,72	807.201,72
Spese per personale	*non risultano	U.1.01	Quota redditi da	187.162,68	187.162,68	187.162,68

categorie protette (emolumenti +oneri) – NEI LIMITI DELLA QUOTA D’OBBLIGO			lavoro dipendente			
Rimborsi spettanti per personale comandato presso altre amministrazioni (escluso Calenzano Comune)	E-1415	E.3.05.02.01.000	Rimborsi ricevuti per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc.)	20.000,00	20.000,00	20.000,00
previdenza complementare versamenti al Fondo Perseo	Capitoli 960004, 2810004 + 650100, 961 previdenza pm	U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell’ente	16.000,00	14.000,00	14.000,00
Personale stagionale a progetto finanziato con quote proventi codice della strada	U-960011, 0960013 quota parte da delibera	U.1.01.01.01.000	Retribuzio2ni in denaro	18.500,00	18.500,00	18.500,00
Personale stagionale a progetto finanziato con quote proventi codice della strada – IRAP	U-1059000 quota parte da delibera	U.1.02.01.01.000	IRAP	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Compensi per rilevazioni ISTAT	Capitolo 760 sostituito da 755001, 755002	U.1.01	Quota redditi da lavoro dipendente	4.923,07	4.923,07	4.923,07
IRAP su compensi ISTAT	787000	U.1.02.01.01.000	IRAP	526,33	526,33	526,33
Compensi per incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 dlgs 50/2016	vedi capitoli sotto:			118.000,00	89.000,00	89.000,00
incentivi f.t. ufficio tecnico	0620000	U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	37.000,00	37.000,00	37.000,00
incentivi f.t. area Affari Generali	0011000	U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	0,00	0,00	0,00
incentivi f.t. area Servizi alla Persona	1261001	U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	0,00	0,00	0,00
incentivi f.t. area Ambiente e Viabilità	1830008	U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	76.000,00	50.000,00	50.000,00
incentivi f.t. area Vigilanza	960008	U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	3.000,00	0,00	0,00
incentivi f.t. area Cittadini e Imprese	800008	U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	2.000,00	2.000,00	2.000,00
Compensi per incentivi per funzioni tecniche – oneri riflessi	vedi capitoli sotto:			40.600,00	37.100,00	37.100,00
incentivi f.t. ufficio tecnico – oneri riflessi	620002	U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell’ente	9.500,00	9.500,00	9.500,00
incentivi f.t. Area Affari Generali – oneri riflessi	0013000	U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell’ente	0,00	0,00	0,00
incentivi f.t. area servizi alla persona – oneri riflessi	1261002	U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell’ente	0,00	0,00	0,00

<i>incentivi f.t. area Ambiente e Viabilità – oneri riflessi</i>	1830009	U.1.01.02.00.000	<i>Contributi sociali a carico dell'ente</i>	28.000,00	27.000,00	27.000,00
<i>incentivi f.t. area Vigilanza – oneri riflessi</i>	960009	U.1.01.02.00.000	<i>Contributi sociali a carico dell'ente</i>	2.500,00	0,00	0,00
<i>incentivi f.t. area Cittadini e Imprese – oneri riflessi</i>	800009	U.1.01.02.00.000	<i>Contributi sociali a carico dell'ente</i>	600,00	600,00	600,00
Irap su incentivi per funzioni tecniche	vedi capitoli sotto:			14.600,00	10.600,00	10.600,00
<i>incentivi f.t. ufficio tecnico – irap</i>	694000	U.1.02.01.01.000	<i>IRAP</i>	3.500,00	3.500,00	3.500,00
<i>incentivi f.t. Area Affari Generali – irap</i>	163002	U.1.02.01.01.000	<i>IRAP</i>	0,00	0,00	0,00
<i>incentivi f.t. area servizi alla persona – irap</i>	1440001	U.1.02.01.01.000	<i>IRAP</i>	0,00	0,00	0,00
<i>incentivi f.t. area Ambiente e Viabilità – irap</i>	1830010	U.1.02.01.01.000	<i>IRAP</i>	10.000,00	7.000,00	7.000,00
<i>incentivi f.t. area Vigilanza – irap</i>	1064000	U.1.02.01.01.000	<i>IRAP</i>	1.000,00	0,00	0,00
<i>incentivi f.t. area Cittadini e Imprese – irap</i>	800010	U.1.02.01.01.000	<i>IRAP</i>	100,00	100,00	100,00
Emolumenti al personale per la celebrazione dei matrimoni fuori dalla struttura comunale ("Matrimoni in villa").	U-729000	U.1.01.01.01.000	<i>Retribuzioni in denaro</i>	3.300,00	3.300,00	3.300,00
Emolumenti al personale per la celebrazione dei matrimoni fuori dalla struttura comunale ("Matrimoni in villa").	U-728002	U.1.01.02.00.000	<i>Contributi sociali a carico dell'ente</i>	900,00	900,00	900,00
Emolumenti al personale per la celebrazione dei matrimoni fuori dalla struttura comunale ("Matrimoni in villa").	U- 786000	U.1.02.01.01.000	<i>IRAP</i>	360,00	360,00	360,00
Compensi incentivo IMU-ICI	U-467, 467001	U.1.01.01.01.000	<i>Retribuzioni in denaro</i>	31.500,00	30.500,00	30.500,00
Compensi incentivo IMU-ICI oneri riflessi	U-467002, 467003	U.1.01.02.00.000	<i>Contributi sociali a carico dell'ente</i>	11.400,00	11.150,00	11.150,00
Irap su incentivo IMU-ICI	U-512001,512002	U.1.02.01.01.000	<i>IRAP</i>	4.050,00	4.050,00	4.050,00
Compensi per diritti di rogito	U-210	U.1.01.01.01.000	<i>Retribuzioni in denaro</i>	13.000,00	13.000,00	13.000,00
Altre spese Recuperi vari al personale (scioperi, ecc.)	E- 1410	E.3.05.99.99.000	<i>Altre entrate correnti n.a.c.</i>	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Altre spese Recupero IRAP versata in più	E-1440	E.3.05.99.99.000	<i>Altre entrate correnti n.a.c.</i>	0,00	0,00	0,00

TOTALE VOCE ESCLUSE				1.329.963,80	1.267.413,80	1.290.213,80
TOTALE SPESA PER PERSONALE				3.846.741,14	3.956.709,46	3.948.709,46
media triennio 2011/2013				4.452.242,39	4.452.242,39	4.452.242,39
risparmi				-605.501,25	-495.532,93	-503.532,93

Nel rispetto di quanto suddetto, come da prospetto dimostrativo sopra riportato, la spesa per il personale, comprensiva delle assunzioni previste, è pari per l'anno 2025 a € 3.846.741,14 per l'anno 2026 a € 3.956.709,46 e per l'anno 2027 a € 3.948.709,46.

Capacità assunzionale

art. 33, comma 2, D. L. 34/2019

“I Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato (...) 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”.

Ai sensi del D.M. 17 marzo 2020:

spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 200, n. 267, nonché per tutti i soggetti utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Si riporta il prospetto relativo al rapporto sopra indicato, precisando che si fa riferimento al rendiconto della gestione 2023, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 11.04.2024.

	IMPORTI	DEFINIZIONI
spesa di personale rendiconto 2023	4.514.933,24	Art.2, comma 1, lett.a)
entrate rendiconto anno 2023	23.412.542,43	Art.2, comma 1, lett.b)
entrate rendiconto anno 2022	22.650.472,29	
entrate rendiconto anno 2021	22.535.099,08	
FCDE previsione assestata anno 2023	1.952.967,00	
media entrate al netto FCDE	20.913.070,93	
rapporto spesa di personale/entrate correnti	21,59%	

Il rapporto spesa di personale/entrate correnti risulta pari al 21,59%.

Art. 4, comma 1, D. M. 17 marzo 2020 - Tabella 1

verifica del rispetto del valore soglia in base alla fascia demografica

Facendo riferimento ai valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa di personale dei Comuni rispetto alle entrate correnti, di cui alla Tabella 1, il Comune di Calenzano rientra nella fascia demografica di cui alla lettera f), che individua come valore soglia per i comuni tra 10.000 e 59.999 abitanti il 27,0%.

Pertanto anche il valore soglia si intende rispettato.

Valore soglia comuni tra 10.000 e 59.999 abitanti	27%
Valore calcolato per il Comune di Calenzano	21,59%

Art. 6, comma 1, D.M. 17 marzo 2020 - Tabella 3

Verifica che il rapporto spesa di personale/entrate correnti non superi il valore soglia per fascia demografica previsto dalla Tabella

Facendo riferimento ai valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa di personale dei Comuni rispetto alle entrate correnti, di cui alla Tabella 2, il Comune di Calenzano rientra nella fascia demografica di cui alla lettera f), che individua come valore soglia per i comuni tra 10.000 e 59.999 abitanti il 31,0%.

Dal momento che il valore registrato dal Comune di Calenzano è del 21,59%, l'Ente non incorre in alcuna delle limitazioni previste dall'art. 6 del D.M. sopra citato.

Pertanto, la spesa potenziale massima è rappresentata dalla differenza tra la spesa potenziale massima determinata dal valore soglia di cui alla Tabella 1 e la spesa di personale risultante dall'ultimo consuntivo:

€ 5.646.529,15 (media entrate correnti al netto del FCDE*27%) – € 4.514.933,24 (spesa di personale come da rendiconto 2023) = € 1.131.595,91.

L'incremento teorico massimo per l'anno 2025 è pertanto di € 1.131.595,91.

Per conciliare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la spesa di personale degli enti locali e quanto previsto dalle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, di cui al Decreto 08.05.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, si riporta una tabella di raccordo, rimodulando la dotazione organica al 31.12.2024.

Si precisa che non si tratta della spesa effettiva, ma teorica su base annua.

I valori sono quelli dello stipendio tabellare di cui alla tabella F del CCNL per il personale del comparto funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022 e non tutti quelli di effettiva competenza.

COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CCNL 16.11.2022		COMPRESIVI DI 13 esima MENSILITA'
D3	26.553,70	28.766,51
D1	23.212,35	25.146,71
C1	21.392,87	23.175,61
B3	20.072,88	21.745,62
B1	19.034,51	20.620,72

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018**

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI
2011/2013**

ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006

€ 4.452.242,39

Si riporta di seguito la spesa potenziale massima sostenibile nel triennio 2025-2027 per le nuove assunzioni, tenuto conto che il costo teorico massimo del personale deve essere ricalcolato in relazione ai mesi di effettivo servizio:

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	COSTO TABELLARE	N. POSTI 9112	Stipendio tabellare personale in servizio	2025			2026			2027					
					CESSAZIONI	ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggioli spese	Spesa totale FINALE (in SERV. CESS. +A.S.S.)	CESSAZIONI	ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggioli spese	Spesa totale FINALE (in SERV. CESS. +A.S.S.)	CESSAZIONI	ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggioli spese	Spesa totale FINALE (in SERV. CESS. +A.S.S.)
Specialista Esperto in att. tecniche - am.m.ve - culturali - dell'area di vigilanza	FUNZIONARI ED E.Q.	28.786,51	5	143.832,55			-	143.832,55			-	143.832,55	1		-	115.086,04
Specialista in attività tecniche e progettuali	FUNZIONARI ED E.Q.	25.146,71	15	377.200,85	1	1	25.146,71	377.200,85			-	377.200,85			-	377.200,85
Specialista in attività informatiche	FUNZIONARI ED E.Q.	25.146,71	1	25.146,71			-	25.146,71			-	25.146,71			-	25.146,71
Specialista in attività amministrative e/o contabili	FUNZIONARI ED E.Q.	25.146,71	17	427.494,07	1		25.146,71	452.640,78			-	452.640,78	1	2	50.293,42	477.787,49
Specialista della comunicazione istituzionale	FUNZIONARI ED E.Q.	25.146,71	1	25.146,71			-	25.146,71			-	25.146,71			-	25.146,71
Assistente sociale	FUNZIONARI ED E.Q.	25.146,71	4	100.586,84			-	100.586,84			-	100.586,84			-	100.586,84
Specialista di vigilanza della Polizia Municipale e locale	FUNZIONARI ED E.Q.	25.146,71	2	50.293,42			-	50.293,42			-	50.293,42			-	50.293,42
Esperto in attività tecniche e/o progettuali e/o ambientali	ISTRUTTORI	23.175,61	2	46.351,22			-	46.351,22			-	46.351,22			-	46.351,22
Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	23.175,61	35	811.146,35		5	115.878,05	927.024,40	#		23.175,61	950.200,01	1		-	927.024,40
Agente di Polizia Municipale e locale	ISTRUTTORI	23.175,61	12	278.107,32			-	278.107,32			-	278.107,32			-	278.107,32
Esperto di servizi informatici	ISTRUTTORI	23.175,61	1	23.175,61			-	23.175,61			-	23.175,61			-	23.175,61
Operatore tecnico specializzato e/o conduttore di macchine complesse	OPERATORI ESPERTI	21.745,62	7	152.219,34		3	65.236,86	217.456,20			-	217.456,20			-	217.456,20
Assistente tecnico amministrativo	OPERATORI ESPERTI	21.745,62	5	108.728,10			-	108.728,10			-	108.728,10			-	108.728,10
Addetto di supporto ai servizi amministrativi	OPERATORI ESPERTI	20.620,72	3	61.862,16			-	61.862,16	1		-	41.241,44			-	41.241,44
Addetto di supporto ai servizi sociali, educativi ed assistenziali	OPERATORI ESPERTI	20.620,72	1	20.620,72			-	20.620,72			-	20.620,72			-	20.620,72
TOTALI:			111	2.651.911,77	1	10	231.408,33	2.858.173,39	1	1	23.175,61	2.860.728,28	3	2	50.293,42	2.833.932,87
ali compreso oneri a carico ente:			111	3.359.441,83			293.148,07	3.620.734,05			29.358,86	3.623.970,59			63.711,70	3.590.026,16

INCREMENTO PREVISTO DALLA PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2025:€ 293.148,07

INCREMENTO PREVISTO DALLA PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2026: € 29.358,86

INCREMENTO PREVISTO DALLA PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2027: € 63.711,70

Verifica del limite al lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010

Ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, le Pubbliche Amministrazioni possono stipulare contratti individuali di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente e nei limiti in cui se ne preveda l'applicazione nelle Pubbliche Amministrazioni.

Il ricorso alle forme di lavoro flessibile è inoltre possibile soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'art. 35 del TUPI e dall'art. 60 del CCNL per il comparto funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022.

In particolare, ai sensi dell'art. 60, comma 3 del CCNL 16.11.2022, il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, D. L. 78/2010, per gli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 296/2000, il limite di spesa per i contratti di lavoro flessibile è pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

La spesa sostenuta dal Comune di Calenzano nell'anno 2009 cumulativamente per tutte le tipologie di contratto di lavoro flessibile, ammonta ad € 203.959,00 e tale importo rappresenta il limite di spesa per le assunzioni con contratto di lavoro flessibile in ciascuna delle annualità del triennio di programmazione.

Per il triennio 2025-2027 è prevista la spesa relativa ad assunzioni stagionali finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni per violazione del codice della strada (art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992), esclusa dal calcolo del limite di spesa previsto per il lavoro flessibile sopra richiamato.

La spesa finanziata dai proventi derivanti dalle violazioni del codice della strada trova copertura finanziaria come da prospetto dettagliato:

Annualità	NOTA	Piano finanziario – codice	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
U-960011, 0960013 quota parte da delibera	U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	18.500,00	18.500,00	18.500,00
U-1059000 quota parte da delibera	U.1.02.01.01.000	IRAP	1.500,00	1.500,00	1.500,00

L'Ente, per procedere alle assunzioni di cui alla presente programmazione:

- ha attivato la piattaforma telematica dei crediti di cui all'art. 27, D.L. n. 66/2014 e non risultano casi di inadempimento ex art. 9, c. 3-bis del D.L. 29 novembre 2008, n. 185;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 14.01.2025 ha provveduto alla ricognizione di cui all'art.33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e non presenta situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- ha acquisito da parte del collegio dei revisori dei conti parere favorevole circa il rispetto dei vigenti vincoli finanziari e degli equilibri di bilancio, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 e l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.

Introduzione

La formazione dei dipendenti rappresenta il cardine sul quale ruotano i concetti di: *reskilling* (obiettivo di maturazione di nuove competenze più aderenti alle sfide che la Pubblica Amministrazione deve affrontare) e *upskilling* (obiettivo di ampliamento delle competenze del personale).

La funzione perseguita dalla programmazione della formazione è pertanto duplice: da un lato deve rafforzare le competenze individuali dei singoli mentre dall'altro deve potenziare, al contempo, la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Già le *Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, intendevano coniugare la programmazione dei fabbisogni di personale con un modello organizzativo volto a non limitare la descrizione dei profili professionali all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro ricoperta dai lavoratori ma ad accrescerne semmai le conoscenze e competenze, accompagnando l'evoluzione e realizzando così una "gestione per competenze".

L'integrazione di tutti gli atti di programmazione (piano della *performance*, piano delle azioni positive, piano triennale dei fabbisogni del personale..) in un unico documento, il PIAO appunto e la centralità delle politiche di gestione del personale, assunte a matrice di sviluppo degli individui e delle organizzazioni pubbliche, comporta da ora in poi la necessità di innovare i tradizionali sistemi di amministrazione del personale verso strategie di gestione del pubblico impiego basate sulle competenze, con l'obiettivo di definire le competenze di cui le persone hanno bisogno, per svolgerli così in tutte le aree della realtà organizzativa.

Obiettivi strategici del Piano della formazione 2025-2027

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo, ha emanato una nuova direttiva sulla formazione e valorizzazione del capitale umano nella Pubblica Amministrazione, datata 14 gennaio 2025, recante ad oggetto la “*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*”.

La principale novità è che i dipendenti pubblici dovranno dedicare 40 ore all’anno alla formazione obbligatoria, già a partire dal 2025.

Questo nuovo obbligo mira a responsabilizzare i dirigenti, i quali dovranno assicurarsi che ogni lavoratore riceva la giusta formazione.

Le amministrazioni sono chiamate a monitorare l’efficacia degli interventi formativi e a verificare che questi contribuiscano realmente a migliorare la qualità del servizio pubblico.

Gli obiettivi principali della nuova direttiva sono:

- garantire che la formazione sia allineata con gli obiettivi strategici delle amministrazioni;
- valutare l’efficacia della formazione e il suo impatto nel creare valore pubblico.

La strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa – e, quindi, nella generazione di valore pubblico – promossa dal PNRR può essere declinata attorno a cinque principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni:

- a) le competenze di **leadership** e le **soft skill**, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;
- b) le competenze per l’attuazione delle **transizioni amministrativa, digitale e ecologica** e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;
- c) le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all’**inclusione, all’etica, all’integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.**

Per conseguire gli obiettivi formativi necessari per l’attuazione dei processi di innovazione promossi dal (e necessari per l’attuazione del) PNRR, le amministrazioni si avvalgono in primo luogo delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma “Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni” (Syllabus).

Syllabus offre una vasta gamma di corsi, che vanno da quelli più generali, come il miglioramento delle competenze di base, a quelli più specifici e specializzati.

Lo scopo è quello di creare un ecosistema formativo continuo, in grado di rispondere alle sfide tecnologiche e normative che riguardano la Pubblica Amministrazione.

Le amministrazioni hanno l’obbligo di registrarsi sulla piattaforma Syllabus e a garantire l’accesso a tutti i dipendenti, compresi i neoassunti.

La piattaforma Syllabus prevede percorsi formativi su temi, quali:

- *La leadership e la gestione del personale;*
- *Le competenze digitali, cruciali per l’innovazione tecnologica;*
- *L’etica professionale e la trasparenza;*
- *La prevenzione della violenza di genere, un tema centrale nelle politiche pubbliche.*

Le risorse interne disponibili e/o attivabili

Sulla scia di alcune esperienze di formazione interna, fatta ricorrendo alle risorse interne all'ente, anche per il triennio 2025-2027, e possibilmente già a partire dal 2025, si prevede di intensificare, ove possibile, la formazione in-house per alimentare lo scambio di conoscenze e saperi per favorire la crescita personale e professionale del singolo dipendente coinvolto nel processo formativo e concorrere, al contempo, allo sviluppo dell'intera macchina amministrativa.

Tale soluzione consentirebbe del resto sia di gestire efficacemente l'aggiornamento del personale sia il trasferimento delle conoscenze e prassi operative interne agli uffici, conseguenti alle cessazioni del personale, vista la grande mobilità in entrata ed in uscita che hanno conosciuto in questi ultimi anni le Amministrazioni in genere, così il nostro Ente.

La prima occasione che potrebbe vedere il Servizio Personale dell'Area Risorse lavorare in sinergia con la Segreteria Generale potrebbe essere rappresentato dall'occasione di approvazione del nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti, demandato al 2025. Del resto, il coinvolgimento diretto dei dipendenti nell'apprendimento dei principali comportamenti richiesti ad un pubblico dipendente consentirebbe di realizzare già una delle principali misure generiche individuata nel complesso processo di prevenzione del fenomeno corruttivo nella Pa, e identificabile appunto con il processo formativo interno ai servizi, a maggior ragione con quelli ritenuti con un grado maggiore rischio di esposizione a fenomeni corruttivi.

Inoltre, altra occasione formativa ad essere organizzata per una buona platea di dipendenti, potrebbe essere quella sulla redazione degli atti amministrativi, da destinarsi al personale amministrativo che si occupa appunto della redazione dei principali atti (deliberazioni, determinazioni, ordinanze, ma anche convenzioni, contratti e ulteriori tipologie di atti). Il Segretario Generale dell'ente e la Responsabile dell'Area Servizi alla Persona, vista anche l'esperienza di questa ultima in qualità di docente per conto di Anci, hanno dato la propria disponibilità ad organizzare una serie di appuntamenti interni nei quali raggruppare aree organizzative omogenee e nel corso dei quali illustrare aspetti quali: gli elementi essenziali dell'atto, i requisiti di efficacia e di legittimità, i procedimenti e i provvedimenti amministrativi, gli elementi costitutivi dell'atto, l'importanza della motivazione, le formule di stile, i pareri, gli allegati, ecc. Auspicabile sarebbe anche riuscire a dare un taglio operativo alla formazione, così da migliorare le capacità di redazione degli impiegati amministrativi.

Le esercitazioni potrebbero basarsi sul miglioramento di atti già predisposti o adottati, a cui seguirebbe l'analisi, la riduzione delle complessità, la semplificazione del linguaggio e la verifica della corretta impostazione.

Nell'ottica di ottimizzare le risorse si prevede altresì di partecipare ad attività di formazione in presenza o da remoto in modalità sincrona, con altre Amministrazioni del territorio, per una maggiore sinergia tra Enti limitrofi interessati da situazioni comuni. L'aggiornamento annuale in materia di privacy e trasparenza ne rappresenta un esempio lampante ormai da anni.

Per il triennio 2025-2027 si prevede di intensificare, ove possibile, la formazione in-house per alimentare lo scambio di conoscenze e saperi per favorire la crescita personale e professionale del singolo dipendente coinvolto nel processo formativo e concorrere, al contempo, allo sviluppo dell'intera macchina amministrativa.

Tale soluzione consente di gestire efficacemente sia l'aggiornamento del personale sia il trasferimento delle conoscenze e prassi operative interne agli uffici conseguenti alle cessazioni del personale.

La formazione trasversale rilevante ai fini delle progressioni economiche all'interno dell'area di inquadramento.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del Comune di Calenzano, sottoscritto in data 31.12.2024 – parte economica per l'anno 2024 e parte normativa per il triennio 2023-2025 - disciplina le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL per il personale del comparto funzioni locali per il triennio 2023-2025.

Tuttavia, alla luce di considerazioni avute in sede di confronto con la Rsu, direzioni operative alla presenza dei Responsabili di Area e del Segretario Generali si è convenuti a rimandare la programmazione di una formazione trasversale rilevante ai fini delle peo all'interno dell'area di inquadramento poiché il numero di progressioni fattibili nel 2025 è esiguo e potrà essere ricollegato ad un discorso di valutazione della performance del dipendente, senza necessità di avere ulteriori parametri di valutazione.

La programmazione di una formazione specifica e da collegare alle peo richiederebbe altresì una disponibilità finanziaria attualmente non disponibile a bilancio, che richiederebbe un'integrazione delle spese per formazione, oltre che un'organizzazione di percorsi di formazione integrativi a quelli previsti in sede di Piao che il Servizio Personale, a seguito di ristrutturazione interna e di cambio di personale assegnato allo stesso, non potrebbe garantire a partire quanto meno dal 2025.

Il recepimento di questa possibilità viene pertanto demandato a anni successivi all'anno in corso.

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze.

La direttiva del ministro della Funzione Pubblica 16 gennaio 2025 insiste ripetutamente e per tutti gli ambiti prioritari della formazione indicata sulla necessità di estendere i programmi e le iniziative formative, con specifico riferimento a quelle connesse al Pnrr ed alle competenze trasversali, a ciascun dipendente delle P.a.

La formazione, in quanto elemento strategico per lo sviluppo delle competenze e dell'efficienza dell'azione amministrativa, è un investimento riguardante l'intero personale pubblico. I programmi, quindi, debbono necessariamente riguardare tutti i dipendenti, senza pensare che alcune aree e profili professionali ne possano restare al di fuori, anche perché lavori che si ritengono semplici, tecnici o ripetitivi, sono comunque soggetti a modifiche continue della produzione e delle interconnessioni con uffici interni e cittadini.

La formazione è comunque configurata espressamente come criterio di valutazione per le opportunità di crescita stipendiale e di carriera. Il Ccnl 16.11.2022 del comparto Funzioni locali ha contemplato la possibilità che la contrattazione decentrata stabilisca di valutare, ai fini delle progressioni orizzontali, capacità culturali e professionali acquisite anche tramite percorsi formativi. Lo stesso vale per le progressioni verticali "in deroga", quelle cioè previste proprio dalla contrattazione collettiva.

Fatta questa premessa, sulla base della consultazione avviata con i Responsabili di Area nel mese di gennaio 2025, circa il fabbisogno formativo interno alle varie aree organizzative dell'ente, queste sono le azioni che sono state ritenute opportune per la programmazione da attuare nel nuovo triennio di riferimento:

- proseguire la collaborazione con gli enti che hanno sottoscritto il **Protocollo Aran**, al fine di continuare a condividere problematiche comuni e progettare interventi fortemente connessi alle realtà territoriali, valorizzando la condivisione e lo scambio di prassi tra enti limitrofi e promuovendo una condivisione di saperi, anche nell'ottica di abbattere in parte i costi legati alla realizzazione degli stessi. La collaborazione per l'anno 2025 è legata agli approfondimenti legati all'applicazione del nuovo contratto F.L. 2022-2024 per quanto attiene ad es. i cambi dei profili, le progressioni orizzontali e verticali, ecc. La collaborazione è stata rinnovata anche per l'annualità 2025. In data 18 marzo si è tenuto un primo incontro presso il Comune di Scandicci, alla presenza dei referenti dei

vari enti convenzionati, per affrontare le prospettive e le problematiche relative al rinnovo del CCNL Funzioni Locali del personale non dirigente e l'analisi del CCNL Dirigenza e Segretari 16-07-2024.

- intensificare, ove possibile, la **formazione in-house** stimolando il personale interno ad organizzare momenti di scambio di conoscenze (soprattutto in ambito contabilità e gestione del personale) in modo tale da favorire la crescita personale e professionale del singolo dipendente coinvolto nel processo formativo e concorrere, allo stesso tempo, allo sviluppo organizzativo dell'intera macchina amministrativa. Nei primi mesi del 2022, il Comune di Calenzano ha aderito al programma di formazione sulle competenze digitali, promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal Dipartimento della Funzione Pubblica. L'amministrazione comunale, aderendo al presente progetto - senza alcun costo per l'amministrazione - ha potuto offrire un percorso di sviluppo delle competenze digitali coerente con i fabbisogni della propria organizzazione, valutando e misurando il livello di padronanza dei propri dipendenti rispetto alle aree di competenze digitali individuate in 5 aree di conoscenza specifiche, oltre che monitorare il grado di partecipazione dei propri dipendenti. Il percorso è apparso da subito particolarmente impegnativo anche in termini di ore formative richieste. Da un monitoraggio effettuato ad un anno di distanza dall'adesione all'iniziativa si è riscontrata una bassa partecipazione del personale iscritto in piattaforma, legato a fattori quali la durata dei moduli formativi e l'impossibilità di interrompere i test per testare l'acquisizione dei contenuti informatici. Questa considerazione ha deposto per la proposizione della formazione sulla piattaforma Syllabus quale obiettivo di performance di ente da perseguire nel triennio 2023-2025, prevedendo un incremento graduale della formazione in ambito digitale di un numero considerevole di dipendenti, da incrementarsi ogni anno in termini percentuali come indicati nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione emanata nel mese di luglio 2022 (fornire attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale nel primo anno/2023, 55% nel secondo, cioè entro il 2024 e 75% nel terzo, cioè entro il 2025).

E' emersa la necessità di organizzare un corso di informatizzazione a seguito di cambi di profilo che hanno visto n. 3 cuoche della mensa essere assegnate a uffici di nuova destinazione - all'interno dell'Area Servizi alla Persona e Sportello del Cittadino - per facilitare il loro inserimento lavorativo. Visto che soprattutto la formazione Excel risulta costituire un fabbisogno formativo comune a più aree e più soggetti, anche perché non più erogata da più di un decennio, verrà valutata la possibilità di organizzare un'edizione - demandata all'anno 2025 - per la docenza degli informatici in dotazione all'ente, oppure avvalendosi di società formative specializzate nella materia, avendo cura di differenziare la formazione tra un livello base ed un livello avanzato. Gli ultimi corsi in materia informatica si sono svolti internamente nel 2009, in occasione del passaggio al protocollo

informatico e nell'anno 2017, in occasione del passaggio dell'ente dall'applicativo excel a Libreoffice cal.

- proseguire l'esperienza di affidamento del **servizio di DPO** tramite la convenzione con Studio Legale, così come individuato dall'Area Affari Generali e Istituzionali, in collaborazione con gli altri comuni della Piana fiorentina, che consenta di affrontare scrupolosamente la delicata trattazione del tema della **privacy** ed il trattamento dei dati personali, oltre ai temi dei vari accessi agli atti, della trasparenza, del whistleblowing, ecc.;

- valutare l'opportunità di svolgere momenti di formazione anche in compartecipazione (presenza o da remoto e spesa condivisa) con altre Amministrazioni del territorio, per creare una maggiore sinergia e trovare risposte a problematiche comuni. Questo si è verificato ad esempio nel 2023 in occasione della formazione sul Nuovo Codice dei Contratti. La nostra Amministrazione condivide con il Comune di Campi Bisenzio da anni anche la realtà della CUC (Centrale unica di committenza). Vista tuttavia la possibilità di svolgere la maggior parte dei corsi in modalità remota in questi ultimi anni, la scelta di fare corsi in compartecipazione con altri enti è stata opzionata nel 2024 solo in occasione dell'aggiornamento formativo in materia di privacy, che si è svolto da remoto nel mese di novembre ed ha coinvolto una trentina di dipendenti del nostro ente, in compartecipazione con i colleghi di Sesto Fiorentino e degli altri comuni della Piana.

- continuare ad avvalersi della collaborazione dell'**Ufficio Associato "Progettazione europea e Fundraising"** tra i Comuni di Campi Bisenzio, Calenzano, Lastra a Signa, Sesto Fiorentino e Signa, allo scopo di intercettare, con maggiore facilità e rapidità, bandi regionali, nazionali e addirittura europei, che consentano alle nostre realtà di progettare interventi in parte finanziati con risorse esterne a quelle in dotazione ad ogni ente. L'attività dell'ufficio associato e la presenza di una referente con la titolarità dell'ufficio stesso è apparsa soprattutto utile in occasione della progettualità dei bandi PNRR. La dottoressa titolare dell'incarico infatti si fa portavoce delle varie iniziative inerenti sia la gestione dei bandi PNRR (pubblicizzando eventuali sessioni formative, strumenti operativi, scadenze, ecc.) che l'eventuale partecipazione a bandi europei, sebbene di più difficile realizzazione, che di bandi nazionali e regionali le cui finalità ricadono nelle varie aree di competenza degli uffici comunali. Il suo ruolo pertanto è sia propositivo nei confronti delle varie realtà territoriali coinvolte dalla convenzione in essere, che di analisi in relazione ai contenuti e alla fattibilità dei bandi stessi, soprattutto nel rispetto delle scadenze e dei vari passaggi previsti per la loro attuazione.

- Per quanto attiene la formazione specifica in ambito **PNRR** non sono stati individuati ad oggi, corsi specifici capaci di far acquisire maggiori competenze alle figure tecniche dell'ente, individuate quali referenti per i vari progetti Pnrr attivi in ambito comunale. A partire dal 2023 alcuni dipendenti

affidenti le aree interessate dai progetti PNRR hanno potuto seguire webinar sulle risorse del PNRR. La volontà è quella di consentire loro, anche nell'anno in corso, ogni occasione che consenta di gestire ambiti delicati come la rendicontazione. Ad inizio 2024 il Responsabile delle Risorse ha proceduto all'acquisto della registrazione di un webinar sul monitoraggio delle opere – e annessa analisi del Sistema Regis – per condividere successivamente l'apprendimento con gli altri Responsabili interessati da progetti Pnrr ricadenti nelle proprie aree.

Per quanto concerne il nuovo sistema di contabilità Accrual, per il quale il Comune di Calenzano è stato chiamato a svolgere già dal 2025 il ruolo di Ente Sperimentatore, è già in corso un processo formativo da almeno un paio di anni dedicato esclusivamente al Personale del Servizio Finanziario; la formazione specifica continuerà naturalmente per tutto il 2025 in vista dell'adozione del nuovo sistema contabile a partire dal 1° gennaio 2026 (salvo proroghe). Per questo motivo, nella seconda parte del 2025, saranno previsti anche corsi specifici per tutto il Personale dell'Ente in relazione alle novità normative che andranno a impattare su tutte le procedure amministrativo-contabili.

- Per quanto attiene la formazione in-house, l'Area Personale auspica, nell'anno 2025, la realizzazione di un percorso formativo sul Codice di Comportamento che verrà introdotto nel corso dell'anno, a seguito di aggiornamento, da condividere con tutti i dipendenti dell'ente. Per quanto riguarda invece l'implementazione del sistema dei controlli interni all'ente, questo è stato potenziato nel corso dall'anno 2024 – a seguito di costituzione del gruppo di lavoro con i referenti di ogni area organizzativa - e si è provveduto ad attuare la formazione specifica con la Società Maggioli (che ha fornito l'applicativo informatico dedicato a queste attività), finalizzata ad apprendere il funzionamento dell'applicativo informatico per la gestione dei dati utili al controllo gestionale.

- Per quanto riguarda il delicato tema della **sicurezza informatica**, già a inizio 2022, il Responsabile dei Sistemi Informativi si era fatto portavoce della necessità di affrontare per la prima volta il tema della simulazione degli attacchi phishing, in concomitanza con l'incremento del lavoro in modalità smart e alla luce dei fatti di cronaca avvenuti a livello nazionale sia a danno di enti pubblici che privati, evidenziando che l'anello debole della catena è il povero dipendente, privo di adeguata formazione e accorgimenti tecnici.

Il phishing è un'azione realizzata ingannando l'utente e si concretizza principalmente attraverso messaggi di posta elettronica ingannevoli. La più diffusa è sempre il classico allegato al messaggio di posta elettronica; oltre i file con estensione .exe, i virus si diffondono celati da false fatture, contravvenzioni, avvisi di consegna pacchi, che giungono in formato .doc o .pdf.

La cybersicurezza fortunatamente è uno degli ambiti ricompresi nel percorso formativo sulle competenze digitali offerte dalla formazione gratuita della piattaforma Syllabus. Vista l'onerosità dei corsi informatici, per l'anno in corso non si valutano altri interventi, senza tuttavia escludere

approfondimenti più specifici o di tipo operativo negli anni successivi.

- L'area Vigilanza dell'ente ha aderito alla SIPL (Scuola Interregionale di Polizia Locale) al fine di garantire il costante aggiornamento del personale di PM, specie in considerazione della riforma del Codice della Strada. Già dal 2024 è stato siglato un protocollo con l'Associazione Borgogni in sostegno psicologico alle famiglie vittime di sinistri stradali ed agli operatori di Polizia Locale nelle azioni di sostegno psicologico alle famiglie che vivono tale problema. Il servizio è stato attivato subito ad esempio, in occasione dell'evento relativo all'incidente ENI del 09/12/2024 per sostenere i familiari delle vittime e dei feriti dell'evento rilevante che ha colpito il nostro Comune. E' stato più volte manifestato dal Comando anche la necessità di poter attivare uno Sportello Psicologico che possa essere di supporto e sostegno agli agenti di PM, quando impegnati in operazioni delicate come i sinistri stradali, gli sfratti, i TSO. La proposta verrà considerata per valutare l'eventuale attivazione del servizio richiesto, nell'anno in corso o successivi.

- Per quanto riguarda la **formazione a carattere obbligatorio**:

- è stato affidato nuovo incarico a professionista esterno, nel rispetto della convenzione in essere sulla figura del Dpo (esterna all'ente) che consente alla nostra amministrazione di organizzare uno o più eventi formativi in tema di **privacy e trasparenza**, in collaborazione con le altre Amministrazioni della piana fiorentina che hanno aderito alla convenzione. Per l'anno 2024 è stato calendarizzato nel mese di novembre il consueto appuntamento formativo annuale - condiviso anche con le altre realtà territoriali limitrofe – di livello avanzato, relativo alla redazione degli atti amministrativi, al bilanciamento tra trasparenza e accesso e privacy e al data Breach.

- in ambito **prevenzione della corruzione, whistleblowing e antiriciclaggio**, è stata opzionata per la prima volta per l'anno 2024 la scelta di fare formazione da remoto, in modalità registrazione. Si è provveduto infatti ad affidare alla Società Enti on-line l'acquisto di un pacchetto formativo esteso all'accesso da parte di ogni dipendente, compresa la possibilità di farvi partecipare utenti solitamente esclusi da questa formazione come la categoria degli autisti ad esempio. L'obbligo formativo è consistito in un corso base per i neo assunti e nell'aggiornamento per l'anno 2024 per i dipendenti già in forza all'ente, più la scelta - da parte di entrambi – di un corso specifico relativo all'ambito di appartenenza di ogni dipendente. Sono stati interessati dal percorso formativo circa un'ottantina di dipendenti che in media hanno effettuato 2 ore di formazione a testa.

L'area Personale, supportata dalle indicazioni del Segretario Generale, sarà in grado di stabilire le priorità formative da accordare alle sopracitate tematiche e il grado di approfondimento con particolare riferimento alle intervenute modifiche normative in materia di tutela del segnalante di illeciti ai sensi del D.lgs 10 marzo 2023 n. 24, al Nuovo Codice di Comportamento da aggiornarsi a seguito delle intervenute modifiche normative al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di

cui al DPR 13 giugno 2023, n. 81.

Negli anni 2022 e 2023, è stata data priorità alla trattazione del tema dell'antiriciclaggio nelle Pubbliche Amministrazioni, poiché lo stesso non era mai stato affrontato in precedenza. Nell'anno 2024, nell'ottica di coinvolgere un numero maggiore di personale da formare, si è optato per una formazione a 360 gradi che potesse interessare la maggior parte di ambiti lavorativi.

- nell'anno 2025 è stata rinnovata la convenzione con una società esterna specializzata nel **servizio di prevenzione e protezione**, alla quale è stato affidato anche il ruolo di **RSPP**, per la trattazione della prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro, in stretta collaborazione con il datore di lavoro dell'ente. Questo consente la tenuta di registri condivisi circa le necessità formative in ambito sicurezza, comprese le nomine degli addetti antincendio e primo soccorso, nelle varie sedi dell'ente. Nel 2023 è stata effettuata la revisione con conseguente incremento del numero di addetti, tali da garantire una maggiore copertura di nomine in tutte le sedi comunali, a garanzia appunto della tutela della sicurezza, tanto del personale interno che del pubblico esterno che frequenta i vari uffici comunali. Il prossimo aggiornamento verrà effettuato in occasione dei prossimi pensionamenti o per l'uscita di personale verso altre amministrazioni. Nel 2025 la società che svolge il servizio di prevenzione e protezione si occuperà di fare il punto sul fabbisogno formativo dei dipendenti con necessità di aggiornamento. I sei neo assunti che sono stati assunti tra la fine del 2024 e l'inizio del 2025 sono stati messi in calendario per ricevere la formazione base riservata appunto al personale di recente assunzione, a partire dal mese di febbraio 2025.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative:

Negli ultimi anni è stato impossibile avvalersi di formazione in-house ad opera del personale interno, soprattutto in ambito informatico, a causa dell'incremento degli adempimenti di legge che hanno visto gli unici due informatici dell'ente impegnati sia nelle manutenzioni delle apparecchiature che nelle procedure di gara, acquisti, sostituzioni e nuovi allestimenti di postazioni informatiche, oltre a seguire gli adempimenti dell'agenda digitale ed in ultimo i procedimenti richiesti dall'attuazione del PNRR in relazione ai progetti digitali implementati nell'ente. Pertanto, in ambito digitale, a partire dal 2023, si è investito nell'implementazione della formazione digitale, avvalendosi dell'offerta formativa Syllabus. Si confida nella possibilità di implementare la formazione informatica, soprattutto per approfondire le funzioni di LibreOffice Calc in dotazione ai pc, avvalendosi di percorsi formativi più specifici a partire dall'annualità 2025.

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Già a partire dall'anno 2022, l'Area Personale dell'ente ha pubblicizzato presso il proprio personale la possibilità di candidarsi, per l'anno accademico 2022-2023, al bando di concorso per il conferimento di borse di studio per la partecipazione a Master universitari "executive" di I e II livello, promosso da INPS. Anche per l'anno 2024 sono state illustrate ai dipendenti le varie forme di formazione gratuita ed a pagamento che saranno pubblicizzate sia dagli enti pubblici che privati.

Nell'anno 2022, il personale che ha fatto richiesta delle 150 ore per studio ammontava a n. 2 unità (2 richieste fatte e 2 dipendenti autorizzati).

Nell'anno 2023, i dipendenti che sono stati autorizzati a fruire delle 150 ore per studio sono pari a 4 unità (4 richieste fatte e 4 dipendenti autorizzati).

Nell'anno 2024 i dipendenti che sono stati autorizzati a fruire delle 150 ore per studio sono pari a 3 unità a fronte di 5 richieste.

Nell'anno 2025 i dipendenti che sono stati autorizzati a fruire delle 150 ore per studio sono pari a 3 unità a fronte di 3 richieste.

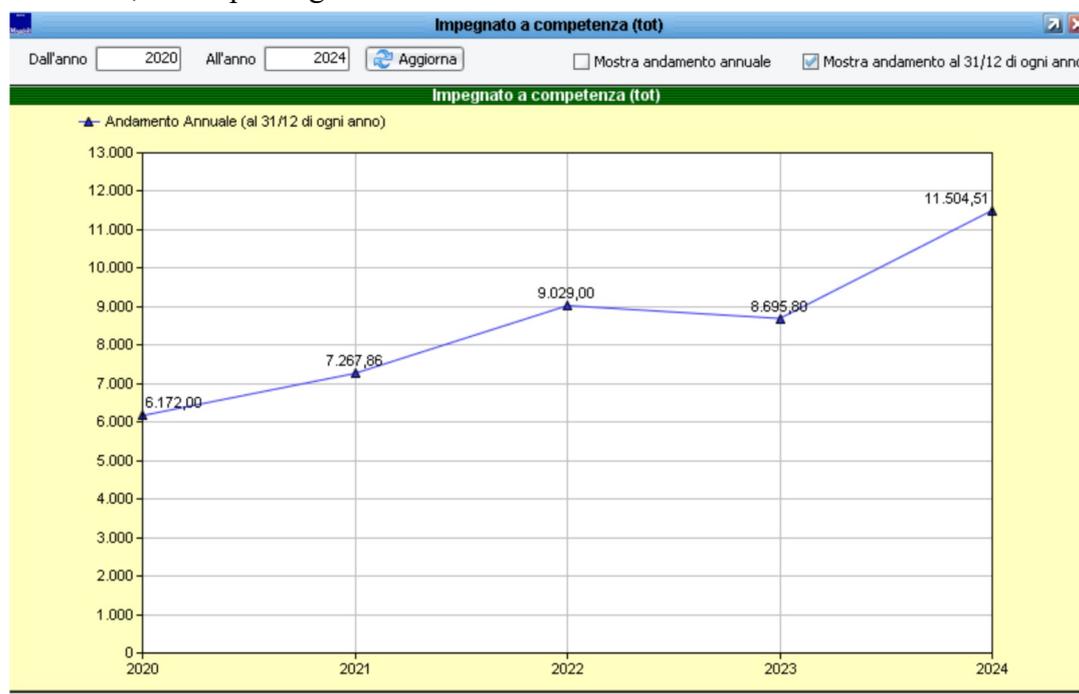
Proposte formative trasversali alle aree:

Visti i casi recenti di aggressione al personale sanitario, è stata avvertita anche nel nostro Comune la necessità di fornire strumenti formativi adeguati al nostro personale, utili a scagionare questi esiti; pertanto, a fine anno 2024, sono stati acquistati una trentina di accessi che consentiranno di formare dipendenti provenienti da vari servizi (in primis il Comando di Polizia Municipale, la segreteria del Sindaco, l'Ufficio Tributi, l'Ufficio abusi edilizi e lo Sportello del Cittadino) che sono impegnati in attività che prevedono la ricezione del pubblico.

Si sta valutando altresì la possibilità di attivare un servizio di consulenza psicologica (o interventi formativi specifici in questo ambito) da destinare al personale le cui mansioni richiedono di saper fronteggiare situazioni di emergenza, come gli agenti di PM per esempio, oppure il personale del Servizio di sicurezza sociale dell'Area Servizi alla Persona.

Andamento dello stanziamento delle risorse destinate alla formazione dall'anno 2020 al 2024.

Dettaglio sul dato relativo a quanto "impegnato a competenza" ricavato dall'applicativo Maggioli in dotazione all'ente, anche per la gestione della contabilità.



Dall'anno del Covid ad oggi si nota un andamento crescente relativo alle spese destinate alla formazione del personale, che sono derivate dall'effettivo stanziamento di risorse in costante aumento nel quinquennio di riferimento. La maggiore destinazione di risorse tra l'anno 2023 e l'anno 2024 si è verificata poiché nel Piano della Formazione 2024 erano stati programmati inizialmente corsi da collegare alle progressioni orizzontali del personale. Nell'arco dell'anno tuttavia non si è proceduto a portare avanti la formazione destinata alle progressioni orizzontali ma la disponibilità finanziaria è stata altresì utilizzata dalle maggiori necessità formative richieste dall'adeguamento alla direttiva del Ministro Zangrillo del 29.01.2014 che poneva, tra gli obiettivi da garantire per l'anno 2024 il passaggio a nr. 24 ore di formazione annua per dipendente. Il nostro comune nel 2014 è riuscito a garantire quasi la metà delle ore per dipendente (stimate in 11 ore ca), raggiungendo quindi il target per il 50%. L'obiettivo era molto sfidante nel suo primo anno di raggiungimento, considerato che le stime nazionali per l'anno 2023 si attestavano su meno di un giorno in media per dipendente, rispetto ai 3 giorni equivalenti a 24 ore formative per dipendente nel 2024.

Tabella con disponibilità annuale, risorse impegnate e relative economie di spesa.

ANNUALITA'	2020	2021	2022	2023	2024
DISPONIBILITA'	6.850,00	7.300,00	10.000,00	9.000,00	13.000,00
IMPEGNATO	6.172,00	7.267,00	9.029,00	8.695,80	11.504,51
ECONOMIA	518,00	32,14	71,00	304,20	1.445,49
UTILIZZO BUDGET %	90,10%	99,54%	90,29%	96,62%	88,49%

La percentuale di utilizzo del budget si è sempre assestata sopra il 90% con la sola eccezione dell'anno 2024 per i motivi sopra evidenziati.

Obiettivi e risultati attesi della formazione

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (anno 2024)	TARGET 1° ANNO 2025	TARGET 2° ANNO 2026	TARGET 3 ANNO 2027
Totale corsi di formazione	<p>L'Amministrazione è riuscita ad organizzare anche nel 2024 n. 36 corsi, in linea con l'anno precedente. Tuttavia, se si ricomprende anche la formazione gratuita, circa 70 sono i corsi complessivi che i dipendenti hanno frequentato nel corso dell'anno, tra cui: 1 webinar di aggiornamento sulla privacy; 1 corso anticorruzione; un corso interno sul controllo di gestione; in ambito sicurezza: edizione corso sicurezza per formazione sicurezza rischio alto e rischio basso; e formazione aggiornamento addetti per primo soccorso.</p> <p>La formazione aggiornamento RLS è stata demandata all'inizio del 2025 per impossibilità dell'RLS a seguirla nel mese di dicembre 2024.</p>	<p>L'obiettivo è quello di mantenere lo stesso standard nell'ottica di ricomprendere un sempre maggior numero di soggetti e con l'obiettivo di raggiungere il target delle 24 ore formative per dipendente, già a partire dal 2025.</p>	<p>Incrementare il numero di corsi erogati, nel rispetto della disponibilità economica concessa dal bilancio.</p>	<p>Incrementare il numero di corsi erogati, senza trascurare la qualità degli stessi.</p>
% corsi a distanza / totale corsi	<p>Gli unici corsi tenuti in presenza sono stati: tiro a segno per gli agenti di PM; il corso Aran per i dipendenti del Servizio Personale; i corsi sull'HCCP del personale dell'Area Servizi alla Persona; alcuni corsi gratuiti che interessano annualmente l'aggiornamento del personale di Biblioteca; alcuni corsi rivolti ai dipendenti sui temi ambientali, anche in forma di incontro o l'aggiornamento sui CAM ambientali per es.; tutte le edizioni dei corsi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro; il controllo di gestione per la squadra di lavoro costituita appunto per mettere in piedi un sistema di controlli più efficace ed efficiente.</p>	<p>Continueranno a tenersi in presenza quelle tipologie di corsi di natura tecnico operativa oppure la formazione in tema di sicurezza (inerente la formazione degli addetti antincendio o di primo soccorso, ad esempio), sebbene in alcuni casi sia stato possibile seguire i corsi sicurezza anche da remoto (es. la formazione RLS, aggiornamento sicurezza sono garantiti anche da remoto).</p> <p>Anche l'aggiornamento in tema di privacy e l'anticorruzione negli ultimi anni si sono tenuti a distanza per consentire una maggiore partecipazione rispetto alla presenza dettata da spazi spesso limitati per capienza.</p>	<p>La sempre maggiore diffusione della formazione a distanza farà deporre in futuro per questa scelta, piuttosto che per la formazione in aula, dal momento che il corso da remoto consente di abbattere maggiormente i costi, può essere fruito sia dalla postazione di lavoro che in modalità smart, consente spesso l'utilizzo della registrazione delle lezioni (ad es. in caso di assenza).</p>	<p>La sempre maggiore diffusione della formazione a distanza farà deporre in futuro per questa scelta, piuttosto che il corso da remoto consente di abbattere maggiormente i costi, può essere fruito sia dalla postazione di lavoro che in modalità smart, consente spesso l'utilizzo della registrazione delle lezioni (ad es. in caso di assenza).</p>

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (anno 2024)	TARGET 1° ANNO 2025	TARGET 2° ANNO 2026	TARGET 3 ANNO 2027
Totale ore di formazione erogate	Circa 1246 ore complessive, alle quali vanno tuttavia aggiunte le ore per formazione digitale anno 2024 che si concluderanno a marzo 2025. Il dato sembra essere più in linea con quello del 2022 apparentemente; tuttavia, soprattutto in occasione della formazione gratuita i dipendenti riferiscono di aver seguito corsi – anche da remoto – ma, nel caso non ricevano attestato, non sono in grado di riferire la durata. Quindi il dato dell'anno 2024 si pone a metà tra il dato 2022 e il 2023.	Incremento delle ore di formazione annuali per raggiungere il target di 24/anno per dipendente	Incremento delle ore di formazione annuali nell'ottica di superare il target 2025	Incremento delle ore di formazione annuali nell'ottica di superare il target 2025
% Ore di formazione erogate a distanza / totale ore corsi	Le ore di formazione in presenza sono risultate essere circa 348 (ma manca il dato del tiro a segno per l'anno 2024) a fronte di quasi 1250 ore complessive. Rispetto all'anno precedente la formazione in presenza risulta essersi abbassata di ulteriori 400 ore. Questo conferma la predilezione per la formazione da remoto anche nel 2024.	Incremento delle ore formative da remoto, per convenienza sia gestionale che economica.	Incremento delle ore formative da remoto	Incremento delle ore formative da remoto
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	1246 su tot. 113 dipendenti al 31.12.2024. Si ottiene una media di 11 ore/anno di formazione per dipendente. Il dato è destinato ad incrementare una volta che verrà aggiunta al totale anche la formazione Syllabus fatta dai dipendenti comunali nell'anno 2024 (che terminerà a marzo 2025).	La sempre maggiore diffusione della prassi di erogare formazione a distanza anziché in aula, anche acquistando le registrazioni di corsi già tenuti, sta facendo registrare un considerevole aumento delle ore formative usufruite dai dipendenti. Già a partire dal 2024, nel rispetto della direttiva della FP, dovevano essere garantite ai dipendenti pubblici, almeno 24 ore formative all'anno (diversamente quantificate in 3 giorni di formazione/anno) , che possono ricomprendere anche la formazione obbligatoria e quella digitale su Syllabus. Passando da 24 ore a 40 ore dipendente/anno, questo significherà nel nostro caso fare un ulteriore sforzo, anche in termini economici, per riuscire a raggiungere il tetto di 4.520 ore formative annue (+ 3000 ore di formazione rispetto a quelle consolidate nel 2024).	Incremento ore formative per dipendente	Incremento ore formative per dipendente

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (anno 2024)	TARGET 1° ANNO 2025	TARGET 2° ANNO 2026	TARGET 3 ANNO 2027
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	<p>Il Responsabile della transizione digitale ha seguito un corso di valore pa inps della durata di 60 ore sulla transizione digitale della Pa.</p> <p>Inoltre, nel secondo anno di validità della formazione digitale sulla Piattaforma Syllabus, abbiamo proceduto ad iscrivere circa trenta di essi per concorrere all'obiettivo formativo del 2024, ovvero la formazione per almeno il 55% dei dipendenti, con superamento di 1 livello formativo in 8 competenze digitali.</p> <p>Infine, nel corso del 2024 il Comune ha aderito, su impulso del Responsabile per la transizione digitale, all'iniziativa formativa presente nella piattaforma Transizione digitale che ha visto la partecipazione di più di 60 dipendenti per quasi 105 ore di formazione interamente digitale (sui temi della cybersicurezza e accessibilità e usabilità degli strumenti informatici).</p>	Piattaforma Syllabus- revisione anagrafica, completamento assessment e avvio formazione per almeno un ulteriore 25 % dei dipendenti iscritti per garantire formazione a circa il 55% del personale di ente.	Avvio alla formazione di un'ulteriore quota di personale non inferiore al 20%, garantendo così formazione al 75% del personale.	Svolgimento di formazione Syllabus anche in altri ambiti, oltre a quello digitale, valutando la loro offerta formativa gratuita: es. formazione ambientale-green; codice dei contratti, pari opportunità, ecc.

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2025/2027 si è fatto riferimento ai seguenti documenti:

- “Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA” del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato il 10 gennaio 2022);
- “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” in cui si evidenzia che “la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull’ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e di aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”;
- “Linee guida per il fabbisogno di personale n. 173” del 27 agosto 2018;
- Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- “Decreto Brunetta n. 80/2021” in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- norma ISO9001-2015;
- Documento Unico di Programmazione del Comune;
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 24 marzo 2023 recante “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”;
- Direttiva del Ministro Zangrillo del 29.01.2024;
- Direttiva del Ministro Paolo Zangrillo sulla formazione e valorizzazione del capitale umano nella Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025;

Gli assi portanti del Piano 2025-2027 sono:

- a) organizzare l’offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che ci fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;
- b) adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell’organizzazione) individuando obiettivi annuali e pluriennali;
- c) progettare, programmare e organizzare l’offerta formativa “in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell’ente e agli obiettivi mission e di servizio dell’ente”;
- d) accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;
- e) adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione (risorse, idee, sperimentazioni) con università, aziende private presenti, associazione di enti etc. In tale ambito l’ente verificherà la possibilità di dare corso alla realizzazione di forme di gestione associata con altri enti locali.

Gli obiettivi strategici del Piano 2025-2027 sono:

- sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali. In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell’Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un’ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell’Ente;

- rafforzare le competenze manageriali e gestionali per la dirigenza e i funzionari responsabili di servizi;
- valutare i corsi erogati sulle 3 dimensioni del sistema di valutazione della formazione dell'ente (gradimento - apprendimento - trasferibilità);
- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel Piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree/Direzioni/ Settori;
- sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2025-2027;
- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
- dare attuazione alle previsioni dettate dal D.L. n. 36/2022 per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione.

Su questa base, acquisite agli atti le esigenze indicate dai dirigenti e previa informazione ai soggetti sindacali, il Piano della formazione triennio 2025/2027, aggiornamento anno 2025, risulta quello di seguito riportato.

Quale premessa al Piano della Formazione, come di seguito riportato, è necessario ribadire *quanto precisato dal Segretario Generale*, nella sua veste di Responsabile Anticorruzione nonché Coordinatore della Direzione Operativa delle Posizioni Organizzative, riportando le seguenti indicazioni di carattere generale, riguardanti tutti i dipendenti dell'Amministrazione.

Formazione obbligatoria e quindi trasversale, con una suddivisione tra nuovi assunti (alla luce delle ultime assunzioni effettuate nell'anno) e personale in servizio, per i temi inerenti:

- l'anticorruzione, il codice di comportamento, la sicurezza sui luoghi di lavoro, la privacy, la digitalizzazione;
- Approfondimento della conoscenza nell'utilizzazione degli strumenti informatici con particolare riferimento agli applicativi e ai programmi in uso presso l'Ente (atti amministrativi, protocollo, ragioneria, intranet, ecc.).
- miglioramento delle competenze digitali del personale – Piattaforma Syllabus;
- approfondimento delle nozioni di base della contabilità pubblica attraverso formazione in-house da tenersi con personale interno all'Area Risorse, in occasione dell'acquisizione dei concetti legati alla sperimentazione del nuovo Bilancio (ACCRUAL).

Si riportano inoltre indicazioni utili nell'ambito della formazione obbligatoria di cui sopra ed eventualmente anche su altri argomenti di interesse trasversale:

- monitorare le proposte formative gratuite (webinar) - eventualmente messe a disposizione da soggetti quali "IFEL" ed AnciToscana, come ad esempio quelli in materia di appalti pubblici e procedimento amministrativo, corsi oltretutto registrati che possono essere seguiti con maggiore flessibilità da parte dei dipendenti stessi;
- monitoraggio dell'avvenuta partecipazione ed eventuale riscontro/dichiarazione di partecipazione.

Di seguito le tabelle contenenti le richieste avanzate dai vari Responsabili, a seguito di richiesta della Responsabile del Servizio Personale inoltrata agli stessi in data 7 marzo 2025, al fine di rilevare i principali argomenti formativi, ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente.

Il presente Piano formativo per il triennio 2025-2027 è stato successivamente partecipato alla RSU dell'ente con comunicazione del Responsabile dell'Area Risorse in data 28 marzo.

Tabella - Programmazione degli interventi formativi per tutte le Aree organizzative dell'Ente

AREA O SERVIZIO PROPONENTE	ARGOMENTI FORMATIVI	DESTINATARI	ANNUALITÀ' INTERESSATA NEL TRIENNIO 2025-2027	TIPOLOGIA OBBLIGATORIA / FACOLTATIVA
Area Affari Generali e istituzionali	Il nuovo Codice dei contratti pubblici - affidamento di servizi e forniture e affidamento lavori pubblici – digitalizzazione degli appalti	Buona parte dei dipendenti che si occupano di affidamenti di lavori o di forniture di beni e servizi. in base agli aggiornamenti da effettuare e nuove formazioni.	2025 - 2026	Formazione esterna facoltativa
Area Affari Generali e istituzionali	Formazione in materia di trasparenza amministrativa, protezione dei dati personali (privacy), accesso agli atti (varie tipologie di accesso) e tenuta del registro informatizzato degli accessi	Buona parte dei dipendenti, in base agli aggiornamenti da effettuare e nuove formazioni.	2025 - 2026	Formazione obbligatoria
Segreteria Generale (coadiuvata dall'Area Servizi alla Persona)	Transizione amministrativa e redazione atti	Alcuni amministrativi provenienti da ogni area organizzativa dell'ente	2025	Formazione facoltativa
Area Risorse e trasversale	contabilità Accrual	Intero Servizio Ragioneria e dip. altre aree che svolgono attività contabili	2026-2027	Formazione obbligatoria
Area Segreteria Generale	Approfondimenti sul sistema dei controlli interni e specifico sul controllo di gestione	Segretario Gen. e personale facente parte del gruppo di lavoro sul controllo di gestione	2025 e successivi	Formazione obbligatoria
Segreteria Generale Servizio Personale	Prevenzione della corruzione Il nuovo codice di comportamento	Rivolto a tutti i dipendenti dell'ente (o comunque individuati dai propri responsabili)	Prevenzione della corruzione – adempimento annuale; nuovo codice di comportamento: 2025	Formazione obbligatoria
Segreteria Generale e Servizio Personale	La leadership e la gestione del personale	Indicato per tutti gli amm.vi delle Aree Segreteria Gen. e per l'intero Servizio Personale	2025-2027	Formazione facoltativa
Servizio Personale e altri soggetti	Percorso formativo sui temi dell'inclusione, etica, integrità e trasparenza	Indicato per tutti i dipendenti e soprattutto neo assunti, membri di RSU, CUG e altri organi o comitati interni	2025-2027	Formazione facoltativa in piattaforma Syllabus
Area Gestione del Patrimonio (il Responsabile è il datore di lavoro)	Sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008	Tutti i dipendenti in base agli aggiornamenti da effettuare e nuove formazioni	2025-2026	Formazione obbligatoria

Area Servizi alla Persona	Approfondimento della conoscenza nell'utilizzazione degli strumenti informatici suddivisi in livelli base (n.2 b), intermedio (n.4 C) e avanzato (n.3 d, n.4 C)	PERSONALE AMMINISTRATIVO: livelli base (n.2 b), intermedio (n.4 C) e avanzato (n.3 d, n.4 C)	Distribuiti sul triennio	Formazione facoltativa
Tutte le aree	La transizione digitale	Un ulteriore 20% di risorse interne (per raggiungere il 75% di personale formato in ambito competenze digitali per la PA in piattaforma Syllabus)	2025	Formazione obbligatoria
Tutte le aree	La transizione ambientale	Rivolta a tutti i dipendenti dell'ente	2025-2027	Formazione facoltativa (in piattaforma Syllabus)
Tutte le aree	Criteri Ambientali Minimi (C.A.M.)	Personale amm.vo o tecnico interessato	2025 e successivi	Facoltativo (al bisogno)
Tutte le aree	Gestione di rilevazione e controllo presenze con nuovo applicativo Maggioli	Tutti i dipendenti	2025-2026	Formazione obbligatoria

Tabella - Fabbisogni formativi specifici per la Segreteria del Sindaco e il Servizio Comunicazione

AREA O SERVIZIO PROPONENTE	ARGOMENTI FORMATIVI	DESTINATARI	ANNUALITÀ' INTERESSATA NEL TRIENNIO 2025-2027	TIPOLOGIA OBBLIGATORIA /FACOLTATIVA
Area Affari Gen. e Ist.	Comunicazione istituzionale, tecniche per la predisposizione delle pagine informative del sito e altri canali di comunicazione	2 funzionari, 1 istruttore, 1 operatore	2025	Formazione facoltativa
Area Affari Gen. e Ist.	Cerimoniale e strumenti per gestire le relazioni con il cittadino	2 funzionari, 1 istruttore, 1 operatore	2025	Formazione facoltativa

Tabella - Fabbisogni formativi specifici per il Settore Tecnico (Area Edilizia e Pianificazione – Area Ambiente e Viabilità – Area Gestione del Patrimonio).

AREA O SERVIZIO PROPONENTE	ARGOMENTI FORMATIVI	DESTINATARI	ANNUALITÀ' INTERESSATA NEL TRIENNIO 2025-2027	TIPOLOGIA OBBLIGATORI A /FACOLTATIVA
Area Gestione del Patrimonio	Formazione specifica sui programmi Maggioli relativi a "Patrimonio, gestione inventariale" e "Controllo di gestione"	1 funzionario + 1 istruttore	2025	Facoltativo
Area Gestione del Patrimonio	La gestione dei beni demaniali e patrimoniali (adempimenti e responsabilità)	1 funzionario + 1 istruttore	2025	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione	Aggiornamento tecnico-procedurale in materia edilizia con particolare riferimento a: paesaggistica, territorio rurale, rischio idraulico	5 (tecnici edilizia)	2025	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione	Autorizzazioni ambientali, strutture sanitarie, nuove normative in materia di semplificazione e SCIA, varianti art 8 DPR 160/2010	5 (tecnici edilizia)	2025	Facoltativo

Area Edilizia e Pianificazione	La SCIA in sanatoria e la disciplina sui cambi di destinazione d'uso	5 (tecnici edilizia)	2025	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione	La pianificazione urbanistica generale	1 responsabile area + 1 tecnico urbanistica	2025	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione	I titoli e le sanzioni in materia edilizia	5 (tecnici edilizia)	2025	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione	SIT su base open source, creazione e gestione di data base geografici	10 (Tutta area)	2025	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione	i criteri ambientali minimi in edilizia	1 (responsabile area)	2025	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione	Il recupero dei crediti: le sanzioni amministrative (dal verbale di accertamento all'ordinanza di ingiunzione)	1 responsabile area + 2 tecnici + 2 amministrativi	2025	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	Barriere architettoniche: la progettazione accessibile e funzionale	1 funzionario – 3 istruttori	2025	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	La direzione dei lavori	1 funzionario – 4 istruttori	2025	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	BIM pianificazione, realizzazione e gestione di opere pubbliche tramite aiuto di un software	1 funzionario – 4 istruttori	2025- 2026	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	Aggiornamento legislativo sul codice della strada	1 funzionario – 3 istruttori	2025	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	Aggiornamento corso Autocad	1 funzionario – 4 istruttori	2025	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	La valutazione ambientale	1 funzionario – 2 istruttori	2025	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	SIT su base open source, creazione e gestione di database geografici	1 funzionario – 2 istruttori	2025-2026	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	Bonifica siti inquinanti, aspetti tecnici e procedurali per la gestione del recupero delle aree inquinate	1 funzionario – 2 istruttori	2025	Facoltativo

Tabella - Fabbisogni formativi specifici per le Aree Personale, Risorse, Affari Generali e Istituzionali e Segreteria Generale

AREA O SERVIZIO PROPONENTE	ARGOMENTI FORMATIVI	DESTINATARI	ANNUALITÀ' INTERESSATA NEL TRIENNIO 2025-2027	TIPOLOGIA OBBLIGATORIA /FACOLTATIVA
Servizio Personale	Recepimento CCNL 2025-2027, adeguamento profili e collaborazione gruppo ARAN per parte normativa e giuridica	Resp. Area Risorse e Resp. Servizio Personale	2025-2027	Facoltativo
Servizio Personale	Aggiornamento sulle assenze del personale: ferie, congedi, permessi, aspettative.	Resp. Servizio Personale e istruttori addetti alla gestione dell'applicativo personale	2025 e successivi	Facoltativo (in occasione di interventi di legge)
Servizio Personale	Formazione specifica sul Fondo delle risorse decentrate: costituzione e utilizzo	Responsabile di Area e Servizio	2025-2026	Facoltativo

Area Segreteria Gen. e Risorse	Il sistema dei controlli interni con particolare riguardo per il controllo di gestione	n. 2 Funzionari e n. 2 Istruttori	2025	Facoltativo
Area Risorse	Disciplina fiscale applicata agli EE.LL.	n. 2 Funzionari e n. 2 Istruttori	2025 e 2026	Facoltativo
Area Risorse	Nuove disposizioni normative per i tributi comunali	n. 2 Istruttori e 1 Operatore esperto	2025 e 2026	Facoltativo
Area Risorse	Nuovo sistema unico di contabilità economico-patrimoniale ACCRUAL per tutte le amministrazioni pubbliche	n. 4 Funzionari e n. 2 Istruttori	2025 e 2026	Facoltativo
Area Risorse	Formazione specifica sui programmi Maggioli relativi a "Patrimonio, gestione inventariale" e "Controllo di gestione"	n. 2 Funzionari e n. 2 Istruttori	2025	Facoltativo
Area Affari Gen e Ist.	Messi comunali – gestione notifiche e notifiche digitali	1 funzionario, 2 operatori	2025	Formazione facoltativa
Area Affari Gen e Ist.	Provveditorato, economato, gestione inventario	1 funzionario, 1 istruttore	2025	Formazione facoltativa
Area Affari Gen e Ist.	Digitalizzazione del ciclo degli appalti pubblici, FVOE.2 (il fascicolo virtuale degli operatori economici), nuove modalità CIG	3/4 funzionari, 2/3 istruttori	2025	Formazione facoltativa

Tabella - Programmazione degli interventi formativi specifici per l'Area Servizi alla Persona e Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese

AREA O SERVIZIO PROPONENTE	ARGOMENTI FORMATIVI	DESTINATARI	ANNUALITÀ' INTERESSATA NEL TRIENNIO 2025-2027	TIPOLOGIA OBBLIGATORIA /FACOLTATIVA
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	La gestione dei cittadini stranieri • Anagrafe/Stato civile.	Personale di sportello personale demografico 2 cat B + 4 C+1D	2025-27	Facoltativo
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	Corso di aggiornamento professionale: la formazione degli atti di stato civile • Dal tribunale all'ufficiale di stato civile	2 cat C	2025-27	Facoltativo
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	Lo Stato civile digitale.	2. cat C	2025-27	Facoltativo
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	Abilitazione alle funzioni di stato civile e anagrafe	2 cat C	2025-27	Facoltativo
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	Comunicazione: gli operatori al pubblico	1B + 3C +1D	2025-27	Facoltativo
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	aggiornamento piano triennale informatica	1 cat C +2D	2025-27	Facoltativo

Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	Aggiornamenti in materia di SUAP	2 cat D	2025-27	Facoltativo
Area Servizi alla Persona	Corso su ISEE (n.5 C) Corso su appalti sotto soglia (n.8 C e n.3 D)	Corso su ISEE (n.5 C) Corso su appalti sotto soglia (n.8 C e n.3 D)	Distribuiti nel triennio	Facoltativo

Tabella - Programmazione degli interventi formativi specifici per l'Area di Vigilanza

AREA O SERVIZIO PROPONENTE	ARGOMENTI FORMATIVI	DESTINATARI	ANNUALITÀ' INTERESSATA NEL TRIENNIO 2025-2027	TIPOLOGIA OBBLIGATORIA / FACOLTATIVA
Area Vigilanza	il nuovo codice della strada	2 Funzionari e n°10 agenti Pm	2025	Facoltativo
Area Vigilanza	corso PG stupefacenti ed educazione alla legalità	Comandante + 2 Funzionari + 2 agenti che si occupano di educazione alle scuole	2025 e successivi	Facoltativo
Area Vigilanza	Corso di lezioni regolamentari di tiro a segno	Tutto il personale armato a tempo indeterminato	2025-2027	Obbligatorio
Area Vigilanza	Le attività di controllo della Polizia Locale in materia edilizia (introdotte dal decreto semplificazioni)	1 Funzionario + n.2 agenti Pm	2025	Facoltativo
Area Vigilanza	Normativa e posizionamento delle strumentazioni per il rilevamento della velocità	1 Funzionario	2025 e successivi	Facoltativo
Area Vigilanza	Corso falsi documentali	Comandante + 2 funzionari + tutti gli agenti PM	2025 e successivi	

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Per quanto attiene il monitoraggio del PIAO, si premette che ciascuno dei piani e dei programmi assorbiti porta con sé specifiche modalità stabilite dalle norme che li disciplinano, come di seguito indicate:

- sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC;
- Sezione “Organizzazione e capitale umano”, monitoraggio dall'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Sottosezione Valore Pubblico:

Il monitoraggio degli indicatori di “Valore Pubblico” individuati nel presente piano viene attuato secondo le procedure individuate per il controllo strategico dell'Ente ai sensi dell'art. 147-ter del Tuel.

Il controllo strategico esamina l'andamento della gestione dell'Ente - e in particolare - rileva i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi contenuti nelle Linee Programmatiche di mandato del Sindaco, gli aspetti economico-finanziari, l'efficienza nell'impiego delle risorse, con specifico riferimento ai vincoli al contenimento della spesa, i tempi di realizzazione, le procedure utilizzate, la qualità dei servizi erogati, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, il grado di soddisfazione della domanda espressa ed il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il monitoraggio degli obiettivi strategici nell'ambito del controllo strategico coincide con la Relazione sulla gestione allegata al Rendiconto di bilancio, approvata dal Consiglio comunale entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Sottosezione Performance:

Il monitoraggio della performance ha per oggetto la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance - elencati nella sezione 2.2 del presente documento - i cui contenuti possono essere consultati per esteso nell'allegato 4 del presente piano, denominato Piano Performance anno 2025 del Comune di Calenzano.

Il monitoraggio della performance coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa e/o qualitativa, secondo tempi e fasi indicate in ciascun obiettivo di performance.

Il monitoraggio viene effettuato dal Nucleo di Valutazione, il quale esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. Completato l'esame degli obiettivi di ciascuna Area, sulla base delle motivazioni fornite dalle Posizioni Organizzative per eventuali scostamenti, provvede ad assegnare la percentuale definitiva ad ogni obiettivo.

I criteri per la misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi dei settori e dell'ente nel suo complesso sono dettagliati nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP) adottato con Delibera di Giunta Municipale n. 7 del 23/01/2018.

Il SMVP prevede la misurazione e valutazione della performance negli ambiti di seguito indicati:

- *Performance di ente*: esprime la performance del Comune nel suo complesso e può prendere in esame molteplici aspetti atti a misurare il soddisfacimento dei bisogni della collettività. Sono stati considerati "performance di ente" gli obiettivi trasversali a tutte le aree da realizzarsi, di volta in volta, con il coordinamento del Segretario Generale o dal Responsabile dell'Area Risorse;

- *Performance organizzativa*: La performance dell'Unità organizzativa (Area) di appartenenza esprime la valutazione della struttura amministrativa alla quale il dipendente è assegnato in merito alla capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati dall'Amministrazione nei documenti di programmazione annuale;

- *Performance individuale*: fa riferimento all'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione; si tratta, quindi, del contributo fornito dal singolo (ricomprendendo il Segretario comunale, i Responsabili di Area e tutto il personale dipendente) al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

A conclusione delle proprie attività, il N.d.V. redige apposito verbale, quale espressione della propria valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Ente.

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

La validazione della relazione da parte del N.d.V e l'approvazione della stessa da parte della Giunta Comunale è condizione necessaria e inderogabile per la corresponsione di premi e per l'accesso agli strumenti previsti per premiare il merito e la professionalità. A seguito della validazione la relazione è pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Comune.

Soddisfazione degli utenti:

La performance organizzativa viene misurata anche in relazione al grado di soddisfazione degli utenti. Il D.lgs. n. 74/2017 ha infatti inteso rafforzare il ruolo dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici nel ciclo di gestione della performance.

Per quanto attiene le indagini di customer satisfaction effettuate nei confronti dell'utenza esterna dell'ente si rimanda alle informazioni fornite nella trattazione del tema degli Stakeholder e della soddisfazione degli utenti, contenute nella Sottosezione 2.1. Valore Pubblico del presente documento.

Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza:

A partire dall'anno 2019 l'Amministrazione ha dato avvio ad un complesso lavoro di revisione dei singoli rischi per ciascun processo, adeguamento delle relative misure di prevenzione e di nuova indicazione dei tempi e degli indicatori di attuazione.

Il monitoraggio, che coinvolge i medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, viene attuato in occasione della relazione annuale predisposta dal RPCT, da elaborare ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012, che permette di evidenziare l'attuazione di quanto contenuto nella relativa sottosezione del PIAO, la sua efficacia e gli eventuali scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate.

Tale relazione viene pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti".

Anche l'attività semestrale di controllo successivo sugli atti amministrativi, effettuata dal Segretario Generale con la collaborazione del personale dell'Area Affari Generali e Istituzionali, rappresenta un'ulteriore occasione di verifica di eventuali rischi corruttivi collegati ai vari procedimenti dell'azione amministrativa. Gli esiti dei controlli successivi di regolarità amministrativa sono anch'essi pubblicati in Amministrazione Trasparente nella sezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione".

Trasparenza:

Il RPCT, con l'ausilio dei Responsabili di Area, provvede all'aggiornamento della parte della Sottosezione dedicata alla Trasparenza amministrativa, all'interno della quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza (si rimanda alla tabella sugli Obblighi di pubblicazione dell'allegato 3 - Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013).

Il N.d.V. effettua il monitoraggio periodico degli obblighi di pubblicazione, secondo quanto previsto dall'ANAC (di norma al 31.05 dell'anno successivo).

Sottosezione struttura organizzativa:

Per quanto concerne l'organigramma dell'ente, le unità organizzative e le relative dotazioni organiche, nonché l'assegnazione di posizioni apicali, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del PIAO.

Sottosezione Lavoro Agile:

I Responsabili di Area provvedono alla valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti, con cadenza almeno trimestrale, attraverso il monitoraggio dell'attività svolta in modalità agile. Con cadenza annuale invece l'Ente monitora gli effetti del Lavoro Agile sull'organizzazione e sulla comunità. Per la modalità con la quale viene attuato questo monitoraggio si rimanda all'art. 4 della sottosezione 3.2 "Organizzazione del Lavoro Agile".

Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni:

Verifica annuale con relativo aggiornamento entro il termine di legge per l'approvazione del DUP (31 luglio anno precedente al triennio di riferimento) e entro il termine di approvazione del P.I.A.O. con il quale vengono recepite le previsioni inserite in precedenza nel DUP (termine stabilito al 31 gennaio di ogni anno).

Sottosezione Piano della Formazione del Personale:

I dati sono monitorati annualmente a cura del Servizio Programmazione e Formazione afferente l'Area Personale dell'Ente. Il monitoraggio costante inerente i dati relativi alla formazione annuale del personale dipendente avviene tramite la predisposizione di tabelle che riportano una serie di dati tra cui: la tipologia di corsi realizzati nell'anno precedente (in aula o da remoto), le aree organizzative coinvolte, la denominazione del corso, la durata, la data di svolgimento, l'ente organizzatore, i nominativi dei partecipanti, la qualifica professionale, il costo degli interventi formativi.

Suddetti dati vengono forniti al Servizio Personale dell'Area omonima per la predisposizione della rilevazione del Conto Annuale del Personale degli Enti Locali.

Per quanto non qui stabilito diversamente, il monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni verrà svolto in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.