



COMUNE DI
BRESCIA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
ED ORGANIZZAZIONE

INDICE:

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione
2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione
 - 2.1 Valore Pubblico
 - 2.2 Performance
 - 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
3. Organizzazione e Capitale Umano
 - 3.1 Struttura Organizzativa
 - 3.2 Organizzazione del lavoro agile e altre modalità innovative
 - 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale
 - Formazione del Personale
4. Monitoraggio

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Ente	Comune di Brescia
Indirizzo	Piazza della Loggia 1
PEC	protocollogenerale@comune.brescia.it
Partita Iva/Codice Fiscale	00761890177
Codice Istat	017029
Sito Istituzionale	https://www.comune.brescia.it

Brescia è un comune italiano di 196.569 abitanti¹, capoluogo dell'omonima provincia in Lombardia.

Nella tabella che segue sono riportati alcuni dati di sintesi sulla consistenza e sulle variazioni registrate dalla popolazione residente nel Comune di Brescia dal 2013 al 2021.

TAB. 1 – POPOLAZIONE TOTALE DISTINTA PER GENERE, ANNI 2013 - 2021²

ANNO	POPOLAZIONE TOTALE		
	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
2013	103.575	92.158	195.733
2014	103.996	92.682	196.678
2015	104.189	92.890	197.079
2016	104.493	93.463	197.956
2017	104.852	94.085	198.937
2018	105.029	95.184	200.213
2019	104.918	95.467	200.385
2020	94.982	103.964	198.946
2021	103.837	95.163	199.000

LA STRUTTURA PER ETÀ

In tabella 2 si riportano alcuni indicatori demografici che illustrano la struttura per età della popolazione residente.

Dall'analisi dei grafici e delle tabelle presentati di seguito si evidenzia l'invecchiamento della popolazione residente. I giovani sono sempre più in calo (12,6% nel 2021), mentre sale la quota delle fasce centrali (62,9% nel 2021). La percentuale di ultrasettantacinquenni sulla popolazione

¹ Fonte Istat: dato al 1° gennaio 2022

² Fonte: elaborazioni settore Informatica e statistica del Comune di Brescia

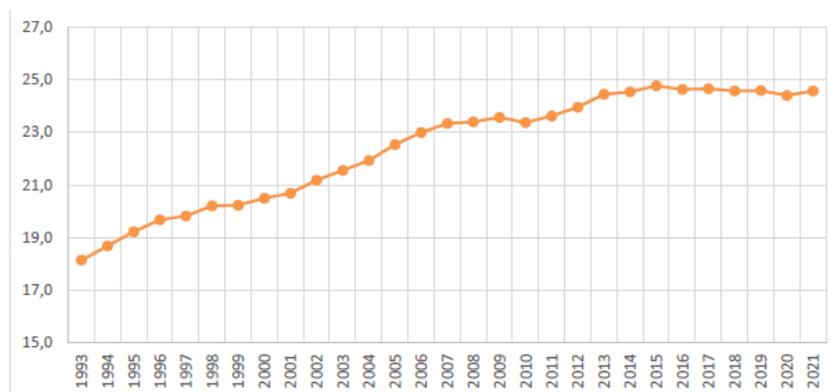
residente è aumentata dal 13,3% nel 2020 al 13,6% del 2021. L'indice di vecchiaia totale per il 2021 è pari a 195,9 (cioè 196 anziani ogni 100 giovani di età tra 0 e 14 anni), mentre l'indice di dipendenza strutturale per gli anziani è pari a 39,1 (cioè quasi 39 anziani ogni 100 persone in età adulta 15-64 anni), percentuale aumento rispetto all'anno precedente.

E' da notare che l'indice di vecchiaia è più alto per le donne, pari a 238,6 (cioè 239 anziane ogni 100 giovani).

TAB. 2 - INDICATORI DEMOGRAFICI DELLA POPOLAZIONE COMUNE DI BRESCIA, ANNI 2013– 2021³

INDICATORI DI STRUTTURA	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% popolazione sotto i 15 anni	13,4	13,4	13,3	13,3	13,1	12,9	12,8	12,7	12,6
% popolazione 15-64 anni	62,1	62,1	62,2	62,2	62,2	62,5	62,6	62,9	62,9
% popolazione uguale o sopra i 65 anni	24,5	24,6	24,6	24,6	24,7	24,6	24,6	24,4	24,6
% popolazione uguale o sopra i 75 anni	12,7	13,0	13,3	13,5	13,6	13,6	13,7	13,3	13,6
Età media femmine	47,2	47,3	47,4	47,5	47,6	47,7	47,8	43,7	48,0
Età media maschi	42,8	43,0	43,1	43,3	43,5	43,5	43,7	47,8	43,9
Età media totale	45,1	45,3	45,4	45,5	45,7	45,7	45,8	45,9	46,0
Indice di vecchiaia femmine	225,0	227,2	228,5	229,7	230,1	231,5	233,3	151,7	238,6
Indice di vecchiaia maschi	140,0	142,2	144,0	146,1	148,3	150,1	152,6	234,3	155,2
Indice di vecchiaia totale	181,9	183,8	185,3	187,0	188,5	190,0	192,1	192,0	195,9
Indice di dipendenza strutturale	61,0	61,1	60,9	59,8	60,6	60,1	59,9	59,0	59,1
Indice di dipendenza strutturale anziani	39,4	39,5	39,5	39,6	39,6	39,3	39,4	38,8	39,1

**POPOLAZIONE RESIDENTE DI ETÀ INFERIORE AI 65 ANNI E DA 65 ANNI IN POI DAL 1993 AL 2021:
PERCENTUALE RISPETTO ALLA POPOLAZIONE TOTALE**



³ Fonte: elaborazioni a cura del settore Informatica e statistica – servizio Innovazione su anagrafe del Comune di Brescia

Note: Indice di vecchiaia: rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione 0-14 anni, moltiplicato per 100

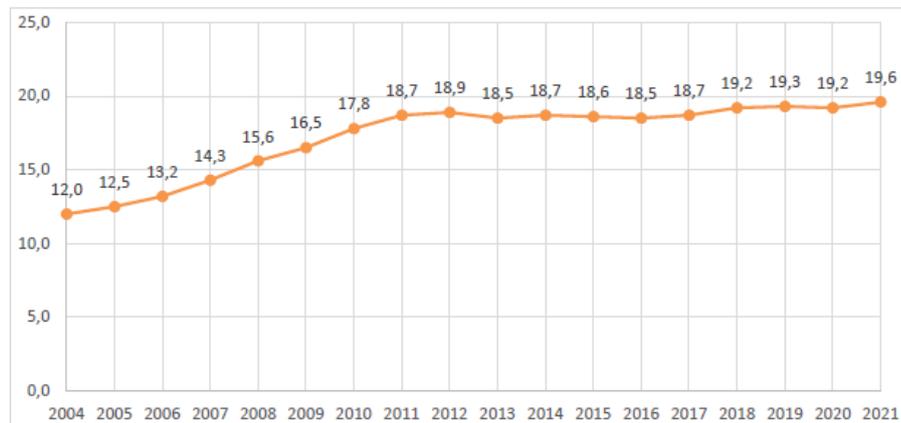
Indice di dipendenza strutturale: rapporto tra la popolazione in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) e la popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100

Indice di dipendenza strutturale degli anziani: rapporto tra la popolazione in età di 65 anni e più e la popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100.

I CITTADINI STRANIERI

I cittadini stranieri residenti al 31/12/2021 rappresentano il 19,6% della popolazione totale, dato in aumento rispetto al 18,7% del 2017. In valore assoluto, il numero degli stranieri residenti ha raggiunto 38.921 unità al 31/12/2021, in lieve aumento rispetto al 2020 (38.291).

RAPPORTO % TRA POPOLAZIONE STRANIERA E POPOLAZIONE TOTALE RESIDENTE NEL COMUNE DI BRESCIA DAL 2004 AL 2020



La distribuzione per genere di italiani e stranieri evidenzia che la maggioranza della popolazione è rappresentata da femmine, sia tra la popolazione italiana (52,4%) sia straniera (51,3%).

La struttura per età mette in evidenza un aspetto di diversità: tra gli stranieri ci sono più giovani, più adulti e meno anziani degli italiani.

La popolazione straniera di età inferiore ai 15 anni rappresenta il 19% del totale (a fronte dell'11% di quella italiana), quella tra i 15 e i 64 anni rappresenta il 75,8% del totale (a fronte del 59,7% di quella italiana) e quella dai 65 anni in poi rappresenta il 5,1% del totale (a fronte del 29,3% di quella italiana).

L'indice di vecchiaia per gli stranieri è di 26,9 e per gli italiani è di 267,1: ciò vuol dire che ogni 100 giovani stranieri di età compresa tra 0 e 14 anni, ci sono oltre 27 persone dai 65 anni in su, mentre ogni 100 giovani italiani della stessa età, ci sono oltre 267 anziani italiani. L'età media della popolazione straniera è di 35 anni, mentre quella della popolazione italiana è di 49 anni: 14 anni di differenza. E' da notare che con il trascorrere del tempo la popolazione stranieri sta progressivamente invecchiando: l'indice di vecchiaia è salito dal 23,8 nel 2020 al 26,9 nel 2021.

TAB. 3 - POPOLAZIONE TOTALE, STRANIERA E ITALIANA DAL 2004 AL 2021 DISTINTA PER GENERE

ANNO	POPOLAZIONE ITALIANA			POPOLAZIONE STRANIERA			POPOLAZIONE TOTALE		
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
2004	80.338	92.157	172.495	12.667	10.392	23.059	93.005	102.549	195.554
2005	79.154	90.608	169.762	13.239	11.096	24.335	92.393	101.704	194.097
2006	78.010	89.294	167.304	13.629	11.837	25.466	91.639	101.131	192.770
2007	76.987	88.266	165.253	14.523	12.955	27.478	91.510	101.221	192.731
2008	76.406	87.764	164.170	15.721	14.573	30.294	92.127	102.337	194.464

2009	75.838	87.035	162.873	16.535	15.685	32.220	92.373	102.720	195.093
2010	75.509	86.348	161.857	17.636	17.559	35.195	93.145	103.907	197.052
2011	75.174	85.829	161.003	18.423	18.665	37.088	93.597	104.494	198.091
2012	74.710	85.264	159.974	18.537	18.941	37.478	93.247	104.205	197.452
2013	74.672	84.922	159.594	17.486	18.653	36.139	92.158	103.575	195.733
2014	75.020	84.891	159.911	17.662	19.105	36.767	92.682	103.996	196.678
2015	75.371	84.962	160.333	17.519	19.227	36.746	92.890	104.189	197.079
2016	76.085	85.246	161.331	17.378	19.247	36.625	93.463	104.493	197.956
2017	76.508	85.274	161.782	17.577	19.578	37.155	94.085	104.852	198.937
2018	76.697	85.147	161.844	18.487	19.882	38.369	95.184	105.029	200.213
2019	76.764	84.910	161.674	18703	20.008	38.711	95.467	104.918	200.385
2020	76.428	84.227	160.655	18.554	19.737	38.291	94.982	103.964	198.946
2021	76.222	83.857	160.079	18.941	19.980	38.921	95.163	103.837	199.000

TAB. 4 - POPOLAZIONE TOTALE, STRANIERA E ITALIANA DAL 2004 AL 2021: VALORI % SULLA POPOLAZIONE TOTALE

ANNO	% ITALIANI SU POPOLAZIONE TOTALE			% STRANIERI SU POPOLAZIONE TOTALE			% POPOLAZIONE TOTALE		
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
2004	41,1	47,1	88,2	6,5	5,3	11,8	47,6	52,4	100,0
2005	40,8	46,7	87,5	6,8	5,7	12,5	47,6	52,4	100,0
2006	40,5	46,3	86,8	7,1	6,1	13,2	47,5	52,5	100,0
2007	39,9	45,8	85,7	7,5	6,7	14,3	47,5	52,5	100,0
2008	39,3	45,1	84,4	8,1	7,5	15,6	47,4	52,6	100,0
2009	38,9	44,6	83,5	8,5	8,0	16,5	47,3	52,7	100,0
2010	38,3	43,8	82,1	8,9	8,9	17,9	47,3	52,7	100,0
2011	37,9	43,3	81,3	9,3	9,4	18,7	47,2	52,8	100,0
2012	37,8	43,2	81,0	9,4	9,6	19,0	47,2	52,8	100,0
2013	38,1	43,4	81,5	8,9	9,5	18,5	47,1	52,9	100,0
2014	38,1	43,2	81,3	9,0	9,7	18,7	47,1	52,9	100,0
2015	38,2	43,1	81,4	8,9	9,8	18,6	47,1	52,9	100,0
2016	38,4	43,1	81,5	8,8	9,7	18,5	47,2	52,8	100,0
2017	38,5	42,9	81,3	8,8	9,8	18,7	47,3	52,7	100,0
2018	38,3	42,5	80,8	9,2	9,9	19,2	47,5	52,5	100,0
2019	38,3	42,4	80,7	9,3	10,0	19,3	47,6	52,4	100,0
2020	38,4	42,4	80,8	9,3	9,9	19,2	47,7	52,3	100,0
2021	38,3	42,1	80,4	9,5	10,0	19,5	47,8	52,2	100,0

Al fine di illustrare condizioni e prospettive socio-economiche del territorio bresciano, si ritiene particolarmente significativo riportare alcuni dati e informazioni.

MERCATO DEL LAVORO

TAB.1- PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE E TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER SESSO. PROVINCIA DI BRESCIA. ANNI 2004-2021

Anno	Persone in cerca di occupazione (in migliaia)			Tasso di disoccupazione (%)			
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Giovanile
2004			19	2,1	5,6	3,5	8,7
2005			22	2,7	6,3	4,2	10,1
2006			20	3,1	4,9	3,8	9,7
2007			17	1,9	5,0	3,2	8,9
2008	6	11	17	1,9	5,0	3,2	6,2
2009	15	14	29	4,5	6,3	5,2	14,6
2010	16	16	32	4,8	7,0	5,7	16,7
2011	14	17	31	4,3	8,1	5,8	21,5
2012	15	22	37	4,7	9,6	6,7	23,1
2013	27	22	48	7,9	8,9	8,3	24,1
2014	29	23	53	8,8	9,6	9,1	28,2
2015	27	23	49	8,0	9,7	8,7	35,9
2016	23	27	49	6,9	10,8	8,6	32,9
2017	15	21	36	4,4	8,6	6,2	17,7
2018	14	16	30	4,1	6,6	5,2	16,3
2019	12	16	28	3,5	6,5	4,7	13,6
2020	9	16	25	2,7	6,8	4,7	12,4
2021	13	15	28	3,9	6,3	4,9	19,7

Le informazioni relative al mercato del lavoro a livello comunale sono carenti; per questo è necessario utilizzare i dati provinciali come indicatore della situazione per la città di Brescia.

Il tasso di disoccupazione, a seguito della crisi iniziata nel 2008, ha registrato un consistente aumento, passando dal 3,5% del 2004 al 9,1% del 2014, ma dal 2017 è iniziato un deciso calo che ha portato il tasso al 4,4% nel 2020. A causa della pandemia, però, nel 2021 abbiamo assistito ad un lieve aumento fino al 4,9%, trainato da una forte componente di disoccupazione giovanile (19,7%). Restano confermati, per tutto il periodo, tassi di disoccupazione più elevati per la componente femminile del mercato del lavoro.

In un confronto territoriale, i tassi di disoccupazione della provincia di Brescia continuano a essere minori di quelli registrati a livello nazionale e regionale (tab.2).

TAB.2 – TASSO DI DISOCCUPAZIONE ITALIA, LOMBARDIA E PROVINCIA DI BRESCIA - ANNI 2008-2021

ANNO	ITALIA	LOMBARDIA	BRESCIA
2008	6,7	3,7	3,2
2009	7,7	5,3	5,2
2010	8,4	5,5	5,7
2011	8,7	5,7	5,8
2012	10,7	7,4	6,7
2013	12,1	8,0	8,3
2014	12,7	8,2	9,1
2015	11,9	7,9	8,7
2016	11,7	7,4	8,6
2017	11,2	6,4	6,2
2018	10,6	6,0	5,2
2019	10,0	5,6	4,7

2020	9,2	5,0	4,4
2021	9,5	5,9	4,9

2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

Come definito dall'art. 3 comma 1 lettera a) del D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 per "Valore Pubblico" si intende *"l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo"*.

Il Valore Pubblico consiste pertanto nell'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

In concreto il Comune di Brescia ha individuato il proprio Valore Pubblico negli obiettivi strategici presenti nel Documento Unico di Programmazione adottato ogni anno dall'Ente ed avente orizzonte triennale. È in tale sede, infatti, che l'Amministrazione sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato, approvate da ultimo con delibera del Consiglio Comunale n. 74 del 18.09.2018 e con le quali sono stati individuati 12 ambiti strategici dell'Amministrazione da realizzare nel corso del quinquennio 2018/2023 e qui di seguito evidenziati:



Partendo da tali ambiti strategici, l'Amministrazione, ogni anno, approva il DUP, avente orizzonte triennale, da ultimo approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 62 del 26.7.2021 per il triennio 2022/2024, nella cui sezione strategica individua gli indirizzi strategici dell'Ente, ossia le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, nonché con le linee di indirizzo della programmazione regionale, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica. Gli obiettivi definiti nel Documento Unico di Programmazione sono poi ulteriormente dettagliati nel Piano della Performance adottato dall'ente.



BRESCIA CITTA' VERDE

OBIETTIVI STRATEGICI:

- Avvio di un programma straordinario di interventi di miglioramento e adeguamento sismico del patrimonio immobiliare, eventualmente accompagnato da interventi di generale adeguamento per l'efficientamento energetico, per il rinnovo impiantistico, la sicurezza antincendio ed il rinnovo funzionale
- Riqualificazione e adeguamento normativo degli edifici pubblici
- Sviluppo di un programma che operi negli ambiti della sostenibilità e rigenerazione urbana, della riqualificazione e adeguamento normativo degli edifici pubblici con la messa in sicurezza rispetto al rischio sismico, della conservazione del patrimonio scolastico migliorandone la fruibilità
- Valorizzazione del patrimonio pubblico (istituzionale, scolastico, culturale, ecc.) attraverso la verifica di rispondenza degli ambienti di lavoro al D.Lgs. n. 81/2008 ed alla Legge Regionale n. 33/2015
- Supporto nella definizione di interventi edilizi in ambito privato per una "sicura" trasformazione del suolo e della città, nonché un "corretto" recupero del patrimonio edilizio esistente
- Messa in sicurezza e graduale bonifica dei siti inquinati della città
- Miglioramento della funzionalità idraulica dei corsi d'acqua appartenenti al Reticolo Idrico Minore e presidio del rischio idrogeologico alla luce del nuovo Documento di Polizia Idraulica
- Proseguire il lavoro dell'Osservatorio "Acqua - Bene Comune" e degli altri osservatori attivi
- Miglioramento degli standard qualitativi del verde pubblico con particolare attenzione al decoro ed alla sicurezza di piante, attrezzature ludiche e manufatti delle aree verdi e delle scuole
- Potenziamento dello "Sportello animali"
- Realizzazione di una cintura verde attorno alla città di Brescia mediante l'interconnessione dei parchi esistenti e la realizzazione di nuovi corridoi ecologici
- Valorizzazione dell'agricoltura periurbana in una logica di sostenibilità ambientale

- Incentivare stili di vita e di consumo sostenibili
- Attuare l'iter per l'eliminazione delle situazioni di degrado derivanti da inconvenienti igienici/abbandono rifiuti

BRESCIA CITTA' TURISTICA E ATTRATTIVA

OBIETTIVO STRATEGICO:

Promuovere la valorizzazione turistica delle risorse del patrimonio monumentale e artistico cittadino ed incrementare l'offerta dei servizi di promozione turistica della città

BRESCIA CITTA' SOSTENIBILE

OBIETTIVI STRATEGICI:

- Mobilità non motorizzata - Migliorare, proteggere e incentivare la mobilità pedonale e ciclabile
- Mobilità motorizzata - Rendere le strade della città più sicure e scorrevoli e favorire l'uso di mezzi a basso impatto ambientale
- Promuovere la riduzione dell'incidentalità stradale assicurando l'adeguatezza, il decoro, la fruibilità in sicurezza e il mantenimento in buono stato del patrimonio stradale
- Trasporto pubblico - Rendere i mezzi pubblici sempre più attraenti e collegare in maniera sempre più efficiente tutti i quartieri della città
- Politiche di domanda - Sensibilizzare e orientare la domanda di mobilità verso modalità di spostamento più sostenibili
- Trasporto delle merci - Efficientare la mobilità delle merci in ambito urbano e favorire l'utilizzo di mezzi a basso impatto ambientale

BRESCIA CITTA' ATTENTA E SOLIDALE

OBIETTIVI STRATEGICI:

- Promuovere la partecipazione dei giovani alla città condivisa come possibilità di coniugare percorsi creativi individuali e possibilità di interazione, anche attraverso l'attuazione di progetti innovativi quali in particolare il progetto "Brescia Città dei giovani", finanziato da ANCI sul bando "Fermenti", ove sono previste la realizzazione di un osservatorio sulla condizione giovanile realizzato dai giovani e azioni di cittadinanza attiva
- Consolidamento di un modello di welfare cittadino di comunità anche come forma concreta di attuazione del principio di sussidiarietà, aumentando i servizi e migliorandone la qualità
- Programmazione del Piano di Zona - ambito 1
- Conduzione dei lavori del Consiglio d'Indirizzo del welfare dell'ambito 1
- Potenziamento della rete di "Vivi il Quartiere" e Punti Comunità

- Elaborazione ed attuazione di strategie efficaci per rispondere ai bisogni delle famiglie più povere
- Promozione di interventi integrati (nell'ambito dei servizi abitativi pubblici e dell'offerta locativa privata) volti a favorire soluzioni abitative a canone sostenibile ed adeguate alla domanda. Contestuale adozione di misure per il contenimento del fenomeno degli sfratti nel rispetto dei diritti degli inquilini e dei proprietari
- Promozione di un'oculata gestione e di un corretto utilizzo del patrimonio abitativo di proprietà comunale, che preveda il contrasto di ogni forma di abuso e di sottoutilizzo
- Promozione di interventi per favorire la permanenza dell'anziano nel proprio nucleo familiare
- Innovazione e diversificazione di forme di residenzialità per la popolazione anziana
- Realizzazione di azioni volte a stimolare e ad integrare le competenze di altri soggetti istituzionali per la presa in carico delle persone che cercano uno sbocco lavorativo
- Sviluppo di un progetto cittadino per il "Dopo di Noi"
- Individuazione e sviluppo di servizi ed interventi innovativi per rispondere in modo efficace ed economicamente sostenibile alle necessità di accoglienza e di supporto delle persone disabili in servizi diurni o al domicilio
- Consolidamento dei servizi di trasporto destinati a cittadini in condizione di disabilità
- Sviluppo di nuove modalità di raccordo ed integrazione con le istituzioni sanitarie del territorio (ATS, ASST)
- Istituzione del garante dei diritti dell'infanzia, per la promozione e la tutela dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza
- Definizione regolamentazione comunale per gli affidi familiari

BRESCIA CITTA' SICURA

OBIETTIVI STRATEGICI:

- Implementazione delle forme di trasparenza, efficienza, prevenzione della corruzione
- Prevedere l'ulteriore implementazione delle forme di trasparenza, legalità e semplificazione riferite agli organismi in cui il Comune detiene una partecipazione, anche in ottica di comunicazione ai cittadini
- Legalità nell'amministrazione e prevenzione della corruzione
- Utilizzo della piattaforma digitale nell'esercizio dell'attività negoziale dell'ente per rispondere in modo efficace ai principi di semplificazione e trasparenza amministrativa
- Garantire uniformità di approccio e di interpretazione della normativa in materia di appalti tra i settori tecnici, mediante soluzioni software e attraverso la creazione di un ufficio amministrativo unico per tutta l'area tecnica, in modo che venga ulteriormente implementata la gestione delle procedure e il rispetto del principio di rotazione sia negli inviti sia negli affidamenti. Sempre al fine di uniformare l'approccio e l'interpretazione della normativa sono assicurati cicli di incontri formativi e di confronto interni ed esterni all'ente, anche rispetto all'inserimento di nuove professionalità assegnate all'area

- Incrementare la sicurezza urbana e stradale. Migliorare la percezione di sicurezza. Migliorare le condizioni di vivibilità e di convivenza nel territorio di riferimento
- Migliorare la performance di efficacia ed efficienza
- Promozione ed attuazione di politiche di educazione alla legalità, di inclusione e coesione sociale
- Coinvolgimento della cittadinanza negli eventi aventi come obiettivo lo sviluppo della resilienza
- Aggiornamento del Piano comunale di Protezione civile con inserimento della tutela beni culturali e schede di rischio aziende a rischio incidente rilevante
- Gestione degli eventi legati alle iniziative di Brescia e Bergamo "Capitale italiana della cultura" 2023

BRESCIA CITTA' PARTECIPATA E INCLUSIVA

OBIETTIVI STRATEGICI:

- Implementazione delle forme di partecipazione e pubblicità dell'attività degli organi istituzionali
- Valorizzazione dei Consigli di Quartiere e delle consulte al fine di garantire il coinvolgimento della cittadinanza nelle scelte che riguardano il futuro della città e nella realizzazione dei progetti
- Sviluppo dei progetti contro la violenza sulle donne, per l'inclusione sociale delle stesse e in materia di pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- Strutturare l'Urban Center quale luogo di confronto sulle tematiche urbanistiche con i diversi interlocutori
- Promozione di iniziative volte all'inclusione dei cittadini immigrati, stranieri e in condizione di fragilità, e dei richiedenti asilo nell'ambito delle politiche di integrazione e promozione della cittadinanza attiva.

BRESCIA CITTA' ORDINATA E VIVIBILE

OBIETTIVI STRATEGICI:

- Perseguire azioni finalizzate alla messa in sicurezza del territorio
- Attuazione di politiche mirate a favorire il recupero del patrimonio immobiliare esistente e la riconversione delle aree e dei grandi contenitori dismessi nell'ambito di un programma strategico di ridisegno urbano e valorizzazione territoriale
- Riqualficazione infrastrutturale della zona Est e rafforzamento dell'identità delle aree in corrispondenza delle stazioni del metrobus
- Rinnovare e rigenerare il territorio già urbanizzato anche attraverso l'adeguamento delle previsioni urbanistiche finalizzate a servizi rivolti anche alle fasce più deboli della popolazione
- Predisposizione di un nuovo programma comunale per l'edilizia residenziale che punti all'integrazione degli investimenti anche con la promozione di interventi che favoriscano il ricambio e la mescolanza generazionale dei quartieri
- Favorire le attività di recupero del patrimonio edilizio esistente che promuovono interventi di housing sociale, rivolto alle diverse categorie di utenti (studenti, anziani, giovani famiglie)

- Contenere il consumo dei suoli, riqualificare i suoli già urbanizzati ed incentivare la riqualificazione e la realizzazione di edifici a consumo quasi zero ad elevata qualità energetica

BRESCIA CITTA' FORTE, COORDINATA E INNOVATIVA

OBIETTIVI STRATEGICI:

- Rimodulazione delle tasse e dei tributi ispirandoli a principi di progressività ed equità recuperando risorse attraverso la lotta all'evasione e la puntuale gestione delle entrate
- Valorizzazione e regolamentazione del patrimonio immobiliare, prevedendo eventuale collaborazione con il Demanio, ed alienazione dei beni non strategici per il raggiungimento delle finalità dell'ente.
- Valorizzazione del patrimonio immobiliare mediante il ricorso a tutte le tipologie amministrative previste dal regolamento comunale sugli immobili (concessioni in uso, concessioni di valorizzazione, locazioni e affitti, patti di collaborazione, accordi di collaborazione e convenzioni) e diversificando le destinazioni d'uso in relazione alle previsioni urbanistiche ed alle esigenze del territorio
- Redazione del bilancio consolidato del Gruppo Comune di Brescia
- Razionalizzazione e riduzione delle partecipazioni comunali al fine di ottimizzare l'efficienza e garantire economie
- Applicazione, con riferimento agli enti controllati, del regolamento comunale di disciplina dei controlli interni
- Revisione e adeguamento della governance e nuovi assetti degli organismi partecipati al fine di recepire gli indirizzi programmatici comunali
- Rivisitazione dei contratti di servizio in essere riferiti a servizi affidati ad organismi partecipati
- Orientare le politiche assunzionali e l'allocazione del personale verso gli ambiti più strategici
- Valorizzare il personale interno nell'ottica del miglioramento dei servizi
- Implementazione dell'Agenda Digitale Urbana - "Brescia2030"
- Rafforzamento dell'innovazione digitale nell'amministrazione
- Brescia città smart
- Statistiche per decidere
- Sviluppo Amministrazione digitale

BRESCIA CITTA' DI CULTURA

OBIETTIVI STRATEGICI:

- Riprogettazione degli spazi urbani destinati alla cultura e programmazione di attività condivise
- Brescia e Bergamo "Capitale italiana della cultura" 2023
- Completamento della Pinacoteca Tosio Martinengo
- Valorizzazione del sito UNESCO

- Recupero e messa in sicurezza delle aree monumentali cittadine
- Riqualificazione Castello
- Valorizzazione e sviluppo del Sistema bibliotecario urbano
- Valorizzazione del ruolo identitario del sistema bibliotecario
- Organizzazione della gestione del patrimonio culturale
- Il nuovo Museo di scienze naturali
- Promozione di azioni di marketing turistico interno alla città

BRESCIA CITTA' DELLO SPORT

OBIETTIVI STRATEGICI:

- Valorizzazione degli impianti sportivi
- Promozione, qualificazione, consolidamento, ampliamento, razionalizzazione e diversificazione dell'offerta sportiva in città

BRESCIA CITTA' DELLA SCUOLA E DEI GIOVANI

OBIETTIVI STRATEGICI:

- Attuazione di politiche che consentano di dare continuità all'intervento di qualificazione degli edifici scolastici, con lavori di messa in sicurezza, di abbattimento delle barriere e di funzionalità didattica
- Politiche scolastiche in grado di consolidare e ampliare l'insieme dei servizi già esistenti e di sperimentarne di nuovi per venire incontro alle esigenze di assistenza e crescita dei ragazzi e ragazze che frequentano le scuole cittadine, in modo da realizzare una scuola che sia centro di aggregazione umana oltre che di apprendimento
- Supporto alle istituzioni universitarie bresciane nell'ampliamento dell'offerta didattica universitaria, nel sostegno alla relativa attività di ricerca e nell'incremento dei servizi offerti
- Promuovere politiche scolastiche integrate per garantire il miglioramento complessivo del livello qualitativo del sistema integrato di educazione e istruzione da 0 a 6 anni
- Generalizzare il diritto alla frequenza della scuola dell'infanzia, attraverso lo sviluppo dei servizi complementari e la rimozione di eventuali ostacoli di natura economica
- Sostenere il ruolo genitoriale, riconoscendo la famiglia come agenzia educativa primaria con cui costruire alleanze positive ed efficaci per realizzare una "comunità educante"
- Attuazione di politiche giovanili che consentano di veicolare le attività promosse dal Comune di Brescia, migliorare l'interazione tra i giovani ed il tessuto associativo, instaurare nuovi rapporti interpersonali, guidare i giovani nel percorso di crescita, connettere gli studenti al mondo del lavoro, coerentemente con gli impegni assunti dal Comune di Brescia con il Consiglio nazionale giovani a seguito del prestigioso riconoscimento di Brescia "Città dei giovani 2021"

- Sensibilizzare le famiglie rispetto all'importanza della frequenza ai servizi per la primissima infanzia, ampliando e diversificando nel contempo l'offerta (sezioni primavera, tempi per le famiglie)
- Rimuovere eventuali ostacoli di natura economica che impediscono la frequenza ai servizi per la primissima infanzia (nidi, sezioni primavera e tempi per le famiglie)
- Accrescere il livello qualitativo dei processi educativi che interessano i minori nella fascia 0-3 anni, anche attraverso un migliore e più diretto scambio con le famiglie

BRESCIA CITTA' DEL LAVORO E DELL'IMPRESA

OBIETTIVI STRATEGICI:

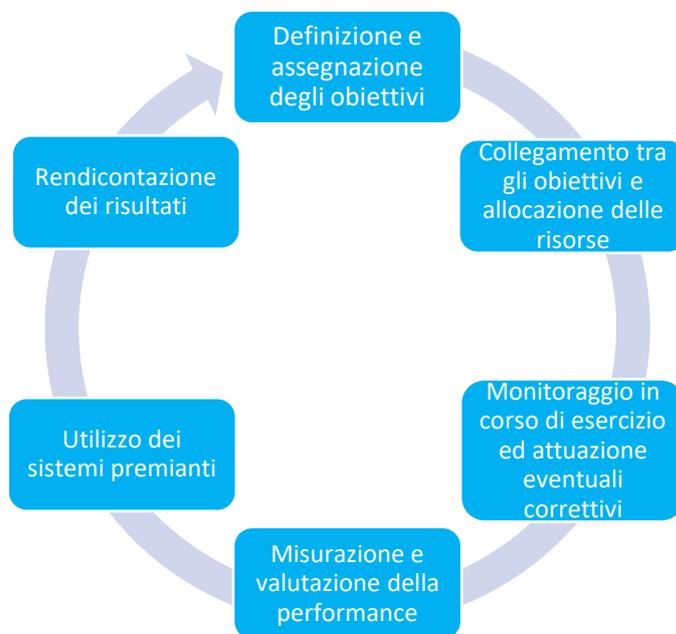
- Implementare la collaborazione tra Suap e imprese con l'istituzione di uno sportello informativo che raccolga tutte le informazioni relative agli enti che interagiscono con le imprese (CCIAA, VVF, ATS, ecc.), le diffonda presso gli stakeholder finali e sia un concreto supporto alle attività nuove o già in essere
- Sostenere le aziende agricole locali nella promozione e diffusione della filiera corta, attraverso la riqualificazione di mercati di soli produttori nei vari quartieri
- Promuovere e agevolare una maggiore qualità dell'offerta commerciale nel centro storico e nelle zone oggetto di riqualificazione (via Milano, stazione, corso Garibaldi, ecc.) in collaborazione con le associazioni e i Consigli di Quartiere

I documenti citati e già adottati dal Comune di Brescia che concorrono ad individuare il valore pubblico dell'ente sono consultabili ai seguenti link:

- Linee Programmatiche di mandato 2018/2023:
<https://www.comune.brescia.it/comune/programmamandato/Pagine/Linee-programmatiche.aspx>
- Documento Unico di Programmazione 2022/2024
<https://www.comune.brescia.it/trasparenza/bilanci/preventivoconsuntivo/Pagine/DUP-2022-2024.aspx>)

2.2 Performance

Le fasi del ciclo della performance del Comune di Brescia, descritte nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale, recepiscono l'articolata struttura che emerge dall'art. 4 del d.lgs 150/2009.



La definizione e l'assegnazione degli obiettivi, che costituisce la prima fase del ciclo, si sostanzia nell'attività di programmazione dell'ente. Tale attività si svolge nell'ultimo trimestre dell'anno, durante il quale i dirigenti posti a capo dei diversi settori dell'ente provvedono all'individuazione degli obiettivi che intendono raggiungere nell'anno, in conformità con gli altri strumenti di programmazione adottati dall'ente, quali le linee programmatiche di mandato, il DUP e il Piano Esecutivo di Gestione. Insieme agli obiettivi,

ogni unità organizzativa dell'ente, presenta una serie di indicatori di rilevazione degli standard di qualità dei servizi resi.

Gli obiettivi, così come enunciato nell'art. 5 del d.lgs. 150/2009, devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- referibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi della struttura, individuati in stretto coordinamento con le misure e gli obiettivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, vengono sottoposti alla valutazione del Direttore Generale e alla validazione del Nucleo di valutazione dell'ente e infine all'approvazione della Giunta Comunale.

I soggetti coinvolti nella programmazione della Performance sono pertanto:



Il coinvolgimento di tutti i suddetti soggetti ha come finalità l'assegnazione di obiettivi rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, nonché tali da garantire un miglioramento dei servizi resi ai cittadini.

Il Piano della Performance del Comune di Brescia, unitamente al Piano di Gestione, è stato adottato, nella sua ultima versione per il triennio 2022/2024, con deliberazione della Giunta Comunale in data 02.02.2022 n. 30 e recentemente modificato, a seguito di un monitoraggio intermedio sullo stato di attuazione degli obiettivi, con delibera di Giunta Comunale in data 31.8.2022 n. 351.

Nel Piano della Performance 22/24 sono altresì rinvenibili, così come richiesto dalla normativa in vigore, obiettivi:



In particolare, con riferimento agli obiettivi di pari opportunità ed equilibrio di genere, il Comune di Brescia, con deliberazione di Giunta Comunale n. 552 del 22.12.2021, ha adottato il **Piano delle Azioni Positive 2022-2024** al fine di favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne, la promozione di indagini di clima e di codici etici e di condotta, idonei a prevenire, individuare o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche. In tale Piano si individuano quali obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere i seguenti obiettivi:

- Promozione di una cultura organizzativa che valorizzi le differenze in senso lato;
- Informazione e formazione come mezzi di prevenzione e contrasto di forme di mobbing e di violenza di genere;
- Attività di formazione e sensibilizzazione in merito all'utilizzo di un linguaggio consono come elemento essenziale per l'eliminazione di stereotipi;
- Diffusione della cultura di genere all'interno del contesto lavorativo.

Il Piano della Performance 22/24 e il Piano delle Azioni Positive 22/24, attualmente in vigore, sono allegati al presente documento, costituendone parte integrante.

2.2 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Sistema di prevenzione dei rischi corruttivi e della trasparenza del Comune di Brescia, che stabilisce gli indirizzi e le strategie (politiche), i risultati da raggiungere (misure) e le attività messe in campo per conseguire gli obiettivi di prevenzione citati, è stato strutturato secondo gli indirizzi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA) dell'ANAC nonché le indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi di cui all'Allegato 1 a detto PNA: esso è stato da ultimo espresso nell'aggiornamento 2022-2024 del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 170 del 27 aprile 2022, allegato al presente provvedimento per costituirne parte integrante e di cui si riportano di seguito in sintesi i contenuti.

Il citato documento vuole porsi anzitutto come strumento di buona organizzazione, dunque le attività ivi previste sono volte non solo a prevenire la corruzione, o in generale a diffondere la cultura dell'etica e della legalità, ma anche a perseguire l'innalzamento del livello di qualità dell'azione amministrativa e del contrasto di fenomeni di inefficiente e cattiva amministrazione: le misure previste nel piano sono state progettate in modo da non comportare l'introduzione di adempimenti e controlli formali, con conseguente aggravio burocratico, ma per perseguire un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività dell'ente per il perseguimento dei propri fini istituzionali.

Condividendo il modello focalizzato su interventi di prevenzione, il Piano prevede anche le iniziative formative finalizzate ad affrontare le attività di prevenzione del riciclaggio nei settori di competenza previsti dalla normativa di riferimento.

Il Piano si sviluppa sulla base degli indirizzi strategici in materia individuati dagli organi di indirizzo e contenuti nei seguenti documenti di programmazione strategico-gestionale

- Documento Unico di Programmazione 2022/2024 (DUP), e relativa nota di aggiornamento
- Piano della Performance.

Seguendo anche le indicazioni normative relative alla coerenza tra PTPCT e obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, molte delle misure individuate si coordinano e talvolta sono di impulso alla fissazione degli obiettivi di performance dell'Ente.

Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione del Comune

Un ruolo importante è ricoperto dagli organi di indirizzo, a partire dall'organo consiliare coinvolto annualmente nell'individuazione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza contenuti nel DUP, come sopra illustrato, nonché nel processo di formazione del Piano mediante la ricezione della bozza del medesimo per la presentazione di eventuali osservazioni.

I Consiglieri comunali sono inoltre coinvolti nella fase di rendicontazione dell'attuazione del Piano: ricevono infatti dal Segretario Generale/RPCT la relazione finale sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione e sui risultati raggiunti, che viene illustrata in sede di Conferenza dei Capigruppo.

La Giunta Comunale è competente all'approvazione definitiva del Piano, la cui proposta è demandata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Quest'ultimo supervisiona il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, comprese le politiche e gli obiettivi, assicurandosi che lo stesso, con il supporto dei dirigenti, sia adeguatamente progettato per raggiungere gli

obiettivi, mantenuto e riesaminato al fine di affrontare adeguatamente i rischi di corruzione dell'organizzazione.

Il RPCT è stato individuato, con provvedimenti del Sindaco n. 123049 del 19/11/2013 (modificato con provvedimento prot. n. 0006355/2017 del 13/1/2017) e prot. n. 0122191 del 26/6/2018, nel Segretario Generale, Dott.ssa Carmelina Barilla; in caso di assenza temporanea del Segretario, le funzioni di RPCT sono svolte dal Vice Segretario, dott.ssa Maria Maddalena Sanna, in qualità di sostituto.

Tra i soggetti che svolgono un ruolo chiave nella prevenzione della corruzione vi sono i dirigenti; gli stessi, supportati dai dipendenti con ruolo di posizione organizzativa e, laddove diversi, dai referenti per la prevenzione della corruzione (individuati presso ciascun settore), sono i diretti responsabili delle attività di prevenzione della corruzione nelle varie fasi della programmazione, allestimento, attuazione e monitoraggio del Piano.

A tal fine i dirigenti mappano e aggiornano i processi. Partecipano alla rilevazione e alle successive fasi di identificazione e valutazione dei rischi, individuando in autovalutazione le criticità nelle varie fasi dei processi e proponendo al RPCT le misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA, nonché dei principi di efficacia e sostenibilità delle azioni individuate.

Sono quindi responsabili dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel Piano e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale, promuovono un'adeguata cultura contro la corruzione all'interno del settore di propria competenza; rendicontano quindi, mediante contributo alle sessioni di monitoraggio, in merito all'attuazione delle misure del Piano.

Altri soggetti che collaborano, ciascuno secondo le proprie funzioni e competenze, alla costruzione del Piano sono:

- Gruppo dei controlli interni di regolarità amministrativa: supporta il Responsabile della prevenzione della corruzione nella fase relativa al monitoraggio e controllo sull'attuazione del piano e collabora nella fase relativa alla rendicontazione;
- l'Ufficio per i procedimenti disciplinari: riferisce al RPCT in merito all'attività sanzionatoria ed in merito all'attivazione dei procedimenti disciplinari che hanno comportato segnalazioni alle autorità competenti;
- il Servizio Ispettivo: riferisce al RPCT in merito alle verifiche svolte sugli incarichi extraistituzionali dei dipendenti, come previsto dal vigente regolamento ed in base ai criteri sanciti nel Piano;

A supporto del RPCT vi sono inoltre il settore Polizia locale per eventuali attività ispettive, il Settore Coordinamento partecipate per la verifica dell'attuazione delle misure riguardanti le società e gli enti partecipati, per la parte di competenza dell'Ente, nonché per le verifiche in tema di incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi di cui alle nomine presso società, fondazioni ed enti controllati e/o partecipati dal Comune, il settore Informatica, innovazione e statistica per la parte relativa all'informatizzazione dei processi/procedure da pubblicare e l'elaborazione di specifici applicativi che consentano l'attuazione del piano, nonché per la parte relativa alla raccolta di dati, open data, elaborazione dati statistici; Il RPCT si avvale inoltre dell'Avvocatura del Comune, che fornisce dati e informazioni in materia di contenzioso esaminati anch'essi per effettuare una valutazione dell'esistenza di eventuali rischi, e collabora con il Nucleo di valutazione del Comune

nell'esercizio delle competenze affidate a quest'ultimo dalla legge n. 190/2012 e dal D. L.gs. n. 33/2013.

Analisi di contesto

Per l'individuazione del rischio, si è inizialmente proceduto all'analisi di contesto dell'Amministrazione: sono quindi state acquisite le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, sia in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'Ente opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno) con un'analisi delle criticità e dei punti di forza.

Contesto esterno

Con riferimento al contesto esterno, sono stati dapprima evidenziati dati inerenti il contesto socio-economico della Regione e in particolare del territorio bresciano.

In merito alle caratteristiche della delittuosità che connota il territorio provinciale, emerge l'influenza di rilevanti fattori quali la collocazione geografica (vicinanza al territorio milanese e la presenza di importanti vie di comunicazione) e le particolari connotazioni economiche – finanziarie del contesto (benessere, presenza di numerose aziende, attive nel settore edile, immobiliare, dei beni voluttuari e dell'intrattenimento, vicinanza con note località turistiche) elementi, questi ultimi, che hanno subito un rallentamento nel corso del 2020 e del 2021 a causa della Pandemia da Covid 19; proprio per questo il territorio risulta ipotetico bersaglio della criminalità a causa delle probabili difficoltà delle imprese dei settori citati, con il rischio di favorire la perpetrazione di delitti di carattere tributario o attività di reimpiego e di riciclaggio.

L'Unità di Informazione Finanziaria della Banca d'Italia ha evidenziato la necessità di porre attenzione anche all'operatività dei soggetti che accedono ai molteplici benefici previsti dalla legislazione "anti-COVID" (quali finanziamenti assistiti da garanzia pubblica e contributi a fondo perduto) e a tutte le altre agevolazioni disciplinate da provvedimenti legislativi che, seppure non direttamente riguardanti la gestione dell'emergenza, possono essere comunque utilizzati per fronteggiare la crisi indotta dalla pandemia⁴.

Il decreto-legge per la semplificazione e l'innovazione digitale adottato nel luglio 2020 nonché il DL n. 77/2021 hanno introdotto poi un regime speciale per l'aggiudicazione dei contratti pubblici. Le misure si concentrano su procedure rapide e aggiudicazioni dirette senza gare ufficiali, su procedure di aggiudicazione semplificate e su sanzioni per coloro che sospendono o rallentano l'aggiudicazione e l'esecuzione di lavori pubblici - tutti elementi, questi, che rischiano di facilitare la corruzione.

Tali condizioni che riguardano in generale tutto il territorio nazionale risultano declinate anche nella provincia di Brescia, come emerge dai dati forniti dalla Prefettura di Brescia in data 25 novembre 2021, e relativi al periodo 1° gennaio - 30 ottobre 2021, estrapolati dal sistema SDI del Ministero dell'Interno nella medesima data del 25/11/2021, che fanno emergere le seguenti criticità:

“La provincia di Brescia si caratterizza per un elevato sviluppo socio economico territoriale ed è una delle aree del Paese più ricche sia in termini assoluti sia in termini di reddito pro capite.

Tale dato, sicuramente positivo, costituisce al tempo stesso un peculiare fattore di rischio in ordine a possibili condotte corruttive, tese proprio a massimizzare i profitti delle libere imprese.

⁴ Rif. audizione UIF in Commissione parlamentare antimafia relativa alla prevenzione e repressione delle attività predatorie della criminalità organizzata durante l'emergenza sanitaria del 28.01.2021

È frequente infatti il ricorso di alcuni operatori economici al sistema delle fatturazioni per operazioni inesistenti, a pratiche di riciclaggio o ad altri artifici contabili con l'ovvia finalità di sottrarre alla tassazione consistenti partite economiche.

Eguale note sono le problematiche di tipo ambientale connesse all'illecito smaltimento di rifiuti speciali da parte di alcune tipologie di opifici. Anche in tale ambito, che comporta elevati oneri per le aziende, si possono quindi annidare ulteriori fattori di rischio cui sono esposti alcuni apparati dell'Amministrazione pubblica aventi funzioni di controllo.

Tali rischi specifici si aggiungono, ovviamente, a quelli ordinariamente connessi alla gestione di pubblici appalti, affidamenti e commesse. Sul punto, una delle tecniche ricorrenti consiste nell'artificioso frazionamento dei lavori in materia di lotti per importi sotto la soglia in modo da procedere con regole meno stringenti, se non addirittura attraverso affidamenti diretti."

I dati sono inoltre confermati dalle indagini in corso e dalle relazioni degli organi competenti. Una fra tutte quella del procuratore Pennisi, Sostituto Procuratore della Direzione Nazionale Antimafia e Antiterrorismo, nel corso del seminario organizzato nel mese di novembre 2021 da Apindustria Confapi Brescia dal titolo "Le infiltrazioni mafiose nelle imprese-Esperienze a confronto e procedure operative di contrasto".

Con riferimento ai delitti contro la PA nel circondario di Brescia, il Procuratore di Brescia evidenzia che la legge n. 3 del 9 gennaio 2019, la cd. "spazza corrotti", non ha dato particolari apporti al contrasto ai crimini contro la Pubblica Amministrazione, anche se forse è ancora prematuro valutarne l'impatto. In particolare non gli pare che al momento abbiano dato i frutti sperati istituti come la causa di non punibilità per chi denuncia volontariamente e in tempo utile il reato o la prevista utilizzabilità dell'agente sotto copertura in fase di indagini. Nel periodo in esame sono stati iscritti al registro noti 1.015 reati contro la P.A., la gran parte dei quali afferenti a presunti abusi in materia edilizia o ambientale. Stabile resta il numero dei delitti di corruzione (23 rispetto a 21) e quello dei delitti di concussione (4 rispetto a 3), mentre si assiste ad un tendenziale raddoppio dei delitti di peculato (da 19 a 33) ed un tendenziale dimezzamento delle frodi comunitarie ed in danno dallo Stato, nonché delle indebite percezioni di contributi, finanziamenti ecc. concessi dallo Stato, da altri enti pubblici e dalla Comunità Europea (da 74 a 39).

E' tuttavia possibile rinvenire nel territorio anche alcuni "punti di forza" in grado di favorire le politiche di prevenzione, quali:

- Il grado di partecipazione alla vita dell'ente da parte della cittadinanza è molto elevato. Numerose le associazioni di volontariato che, in stretta collaborazione con l'Ente, svolgono svariate attività in favore della cittadinanza. Attivi i Consigli di quartiere che svolgono un ruolo prezioso di contatto tra il Comune e i cittadini. Viva è la cultura a Brescia che spazia in diversi campi dalla musica al teatro e che attraverso le numerose fondazioni presenti mantiene viva l'identità e la storia della città. Tradizionalmente attivo il welfare cittadino che ha risposto in modo tempestivo e adeguato alle necessità delle fasce deboli della popolazione, divenute più numerose per la pandemia da Covid 19 e per la conseguente crisi economica derivanti dal blocco delle attività produttive. La presenza di associazioni sul territorio che si occupano di legalità ed etica (ad esempio l'associazione Libera) e che operano in stretto collegamento con le scuole, l'amministrazione comunale, in particolare la polizia locale e le altre associazioni attive in contesti strettamente collegati (ad. es. "Carcere e territorio").

- Brescia è in grado di fare rete. Lo dimostrano i numerosi protocolli attivati tra il Comune e varie realtà del territorio ma anche con i Comuni limitrofi di grandi dimensioni con i quali si condividono obiettivi comuni. In tema di legalità vale la pena citare il Protocollo d'intesa per il rafforzamento della legalità nell'edilizia pubblica e privata, aggiornato nel 2018 e sottoscritto tra Comune di Brescia e Ance Brescia-Collegio Costruttori Edili, sindacati dei lavoratori FENEAL-UIL, FILCA- CISL, FILLEA-CGIL, CAPE-Cassa Assistenziale Paritetica Edile di Brescia. Il protocollo costituisce un contributo all'attuazione della legalità nei settori produttivi più esposti quale quello dell'edilizia, ai fini del pieno rispetto delle norme in materia di lavoro, di regolarità contributiva e assicurativa, sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro e dei cantieri per contrastare il lavoro sommerso, nell'ambito sia del sistema dei lavori pubblici sia dei lavori privati.

Sempre in tema di legalità, non può non citarsi la costituzione del Network istituzionale orientato al contrasto alla criminalità organizzata, tra Comune di Brescia, Università degli Studi di Brescia, Università Cattolica del Sacro Cuore, Confcommercio, Confartigianato, Camera di Commercio di Brescia, Ufficio scolastico Territoriale, CGIL Camera del Lavoro Territoriale di Brescia, CISL Brescia-Unione sindacale territoriale, ANCE Brescia-Collegio dei Costruttori edili Provincia di Brescia, Ordine degli psicologi della Lombardia, Comitato antiusura della Valle Trompia, Comitato antimafia Peppino Impastato, AIB e APINDUSTRA), Confesercenti della Lombardia Orientale.

Ancora in tema di legalità, è stato istituito un Tavolo permanente antiriciclaggio "Rete Comuni", costituito con ANCI Lombardia e i Comuni di Brescia, Milano, Mantova, Cremona, Bergamo e Monza. Tale iniziativa ha consentito di sensibilizzare e formare il personale dei settori che si occupano di:

- provvedimenti di autorizzazione e concessione
- procedimenti di affidamento previsti dal codice dei contratti pubblici
- procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici, ai fini dell'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici del Comune di Brescia, ai sensi del d.lgs.231/2007 come modificato dal d.lgs. 90/2017 (normativa antiriciclaggio), in una logica di continuità esistente tra i presidi anticorruzione e antiriciclaggio, con la previsione delle relative misure.

Contesto interno

Il Comune di Brescia presenta un'organizzazione articolata, la cui struttura è meglio illustrata all'interno del paragrafo 3.1.

Tra gli elementi rilevanti che possono influenzare la capacità di raggiungere gli obiettivi rientrano senz'altro i fattori riguardanti il contesto interno in cui si opera quali il modello organizzativo le dimensioni e la complessità della struttura organizzativa, gli enti su cui l'organizzazione esercita il controllo, gli obblighi e gli adempimenti di legge, normativi, contrattuali e professionali, la complessità delle attività e delle operazioni svolte dall'organizzazione. Di seguito alcuni dati utili allo scopo.

La struttura organizzativa, nella “componente” dirigenziale, è stata oggetto di modifica, anche a seguito dell’attuazione del piano di rotazione messo in campo dalla direzione generale, sulla base dei relativi criteri approvati in sede di PTPCT 2018/2020, condivisi con la struttura organizzativa e nel rispetto delle relazioni sindacali, relativi agli ambiti maggiormente esposti a rischio corruttivo.

Il processo di rotazione dei dirigenti è comunque continuato anche in occasione degli ordinari avvicendamenti di personale a seguito di pensionamenti e nuove assunzioni. In tali occasioni si è colta l’opportunità di rivedere le posizioni ed attribuire nuovi incarichi nei vari settori ed aree ai dirigenti in servizio.

Laddove non si è provveduto ad attivare processi di rotazione, sono state messe in campo misure alternative quali la segregazione di funzioni o la separazione di competenze con specifici atti organizzativi.

Anche per il piano 2022/2024 sono stati presi in considerazione i punti di forza e si è effettuata un’analisi della vulnerabilità: si sono valutate le anomalie riscontrate da più fonti (dati relativi ai contenziosi, segnalazioni, procedimenti disciplinari in corso, articoli di stampa, esiti emersi dal monitoraggio delle misure del PTPCT, ecc...), esaminati dal RPCT e poi visti in contraddittorio con i singoli dirigenti dei settori di competenza nel corso degli incontri per l’aggiornamento del piano e la rivalutazione dei rischi e delle misure.

Tali analisi sono state condotte anche alla luce della digitalizzazione dei processi, che progressivamente l’ente sta attuando: l’informazione sullo stato di informatizzazione dei singoli processi contribuisce infatti all’analisi e individuazione dei rischi correlati ai processi stessi, che si attutiscono laddove il processo vede le sue fasi oggetto di digitalizzazione.

L’attacco hacker al Comune di Brescia dello scorso aprile 2021 ha, seppur temporaneamente, creato notevoli difficoltà all’Ente nella gestione degli applicativi e delle banche dati, comunque ripristinati entro un congruo lasso di tempo. L’attacco in questione ha consentito comunque di fare il punto sullo stato dell’arte delle dotazioni informatiche del comune non solo dal punto di vista della sicurezza ma anche quale valido supporto per lo sviluppo dei sistemi digitali dando una forte spinta agli investimenti in questo campo soprattutto in vista delle importanti sfide che attendono l’ente nell’attuazione del PNRR e della transizione digitale.

Il potenziamento della dotazione organica di personale anche dirigenziale nel settore informatico e gli investimenti effettuati consentono di poter dare un forte impulso alla completa digitalizzazione e semplificazione dei processi dell’ente in un’ottica di efficienza, efficacia ed economicità delle procedure messe in atto dall’ente ma anche nell’ottica di una maggiore trasparenza delle stesse e un minore rischio di corruzione intesa in senso lato. Gli applicativi presenti nell’ente rispondono ora in massima parte a questa esigenza e la loro implementazione consente di rivedere e semplificare le misure previste nel piano in un’ottica di maggiore sostenibilità e quindi realizzabilità.

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

Del tutto particolare, come sopra si è detto, la normativa di emergenza dettata dalla pandemia da COVID 19 che, al fine di rispondere prontamente alle istanze anche economiche dovute alla crisi,

introduce disposizioni di semplificazione e derogatorie a quelle vigenti. Se da un lato queste sono indispensabili per far fronte alla crisi, i relativi processi, con particolare riferimento a quelli inclusi nelle aree maggiormente a rischio, meritano attenzione e un trattamento adeguato, attento a non vanificare, con pesanti adempimenti, i benefici effetti che le norme prevedono di raggiungere, ma al contempo introducano misure che riducano il rischio di favorire interessi particolari a discapito dell'interesse generale. Si pensi ad esempio, sul tema degli affidamenti, all'innalzamento delle soglie degli appalti per le procedure negoziate e in particolare per gli affidamenti diretti, e sul tema dell'erogazione di benefici ed agevolazioni notevolmente aumentate di numero.

Anche l'attuazione dei contenuti del PNRR richiede che il Comune, quale destinatario dei numerosi progetti finanziati, valuti il rischio e metta in campo adeguate misure organizzative e controlli interni amministrativo contabili affinché tali importanti progetti siano realizzati conformemente al principio della sana gestione finanziaria e alla normativa nazionale e comunitaria, in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la correzione delle frodi, la corruzione ed i conflitti di interesse e realizzi i progetti, nel rispetto dei cronoprogrammi, per il conseguimento dei relativi i target intermedi e finali, coniugando insieme semplificazione, efficienza, trasparenza e legalità, in coerenza con quanto previsto in merito dalla Camera dei deputati⁵ e dalla Corte Dei Conti⁶ così da realizzare un corretto equilibrio tra esigenze di semplificazione e tutela delle finanze pubbliche.

A tale proposito si è predisposta specifica nota contenete disposizioni organizzative per il presidio dei controlli sopra richiamati, con allegata check list dedicata alle procedure di appalto per gli affidamenti finanziati con fondi PNRR.

In merito ai contenuti del PNRR, si sottolinea che la Sezione regionale di controllo per la Lombardia, con la deliberazione n. 24/2022/INPR adottata nell'adunanza del 9 febbraio 2022, nell'approvare il programma delle attività di controllo da espletare nel corso del 2022, ha previsto di procedere, in primo luogo, alla ricognizione dei piani, programmi e progetti del PNRR riguardanti la Regione Lombardia, la Città Metropolitana e il Comune di Milano, nonché gli altri Comuni capoluogo di Provincia.

Quanto sopra vale anche per la messa in campo e attuazione degli investimenti e delle iniziative propedeutiche relative a Capitale della Cultura 2023, di cui Brescia e Bergamo sono state insignite con apposito decreto e che richiedono un'attenta valutazione dei rischi connessi con la previsione di relative misure organizzative, ad esempio nell'ambito dell'erogazione di contributi.

⁵ Ciò anche in coerenza con quanto previsto dalla CAMERA DEI DEPUTATI, Dipartimento Istituzioni, nel Dossier preparatorio all'esame del d.l. n. 77/2021 recante Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure Analisi dell'articolo 7 (Controllo, audit, anticorruzione e trasparenza) dove si rammenta che, ai sensi dell'articolo 1, comma 1043, della legge di bilancio 2021, le amministrazioni e gli organismi titolari dei progetti finanziati sono responsabili della relativa attuazione conformemente al principio della sana gestione finanziaria ed alla normativa nazionale e comunitaria, in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la correzione delle frodi, la corruzione ed i conflitti di interesse e realizzano i progetti, nel rispetto dei cronoprogrammi, per il conseguimento dei relativi i target intermedi e finali. A tal fine è stato previsto di supportare le attività di gestione, monitoraggio, rendicontazione e controllo delle componenti del programma Next Generation EU, mediante lo sviluppo e la messa a disposizione di un apposito sistema informatico" Delibera n. 11/SSRRCO/AUD/21 da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

⁶ CORTE DEI CONTI SEZIONI RIUNITE IN SEDE DI CONTROLLO Memoria sul decreto-legge n. 77/2021 recante Governance del piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure: - gli atti, i contratti, i provvedimenti di spesa adottati dalle amministrazioni per l'attuazione degli interventi del PNRR sono sottoposti ai controlli ordinari di legalità e ai controlli amministrativo-contabili previsti dalla legislazione nazionale applicabile. Le amministrazioni assicurano la completa tracciabilità delle operazioni e la tenuta di un'apposita codificazione contabile per l'utilizzo delle risorse del PNRR secondo le indicazioni fornite dal MEF. Devono conservare tutti gli atti e la documentazione giustificativa su supporti informatici adeguati e li rendono disponibili per le attività di controllo e di audit.

Nell'ambito perciò dei controlli a campione svolti all'esito del monitoraggio, saranno oggetto di sorteggio procedimenti afferenti alle tematiche sopra citate.

L'Ente è infatti dotato di un complesso sistema formale, composto di regolamenti e discipline.

Controlli interni

Dovrebbero consentire il passaggio da un sistema organizzativo di stampo "burocratico" ad un modello "aziendalistico e manageriale", basato sulla logica del risultato in sostituzione di una visione della p.a. proiettata e orientata al rispetto procedimentale.

Trattasi di un modello ispirato alla logica d'impresa, alle regole che la guidano e, conseguentemente, alle forme di controllo strategico e manageriale che, inequivocabilmente, caratterizzano la verifica e il monitoraggio periodico di tale attività.

Controllo di regolarità amministrativa nella fase successiva

Tale tipologia di controllo, prevista dall'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, deve essere svolta secondo principi generali di revisione aziendale, delineando un esercizio del controllo sugli atti che va oltre la legittimità degli stessi con la verifica anche dell'economicità dell'operazione sottostante e le relative modalità gestionali. Le modalità di controllo sono esercitate dal gruppo di lavoro diretto dal Segretario Generale/RPCT e la relativa attività deve essere strumento utile per i Responsabili in un'ottica di continuo miglioramento.

Controllo delle società partecipate non quotate

Tale forma di controllo in capo al Settore coordinamento partecipate, deputato a monitorare lo stato di attuazione di indirizzi e obiettivi gestionali, anche in riferimento all'articolo 170, comma 6, del D.Lgs. 267/2000, con la redazione del bilancio consolidato nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 e ss. mm., e la verifica dell'efficacia, efficienza ed economicità degli organismi gestionali esterni dell'ente, comprende anche la verifica dello stato di attuazione della normativa di prevenzione della corruzione con l'integrazione del modello 231 laddove adottato.

Controllo sulla trasparenza e qualità dei servizi

In una visione di P.A. rivolta a soddisfare i bisogni dei cittadini ed a offrire servizi di qualità in tempi celeri, realizzando i principi di efficacia, efficienza ed economicità, si promuove anche, in stretto collegamento con il piano della performance, l'adozione delle carte dei servizi, monitorando l'aggiornamento delle stesse e degli standard di qualità lì previsti. E' stato stipulato a tal proposito un protocollo con le associazioni dei consumatori.

Il grado di complessità organizzativo e gestionale dell'ente, è dato anche dalla presenza di numerosi organismi partecipati e controllati, alcuni dei quali gestiscono servizi pubblici locali. Controlli specifici competono al Settore Coordinamento Partecipate in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione cui tali organismi sono tenuti ai sensi dell'art.2 bis del D.Lgs.33/2013 e ss.mm.ii., ed in considerazione delle linee guida ANAC di cui alla Delibera 1134/2017, nonché in attuazione del protocollo d'intesa inerente il controllo degli adempimenti di società e enti controllati e partecipati congiuntamente con altre Amministrazioni pubbliche, approvato con delibera della Giunta Comunale n.706 del 30/11/2018.

E' stato aggiornato nel 2021 l'elenco degli enti di diritto privato soggetti alla disciplina di cui all'art. 22, del D.Lgs. 33/2013, come definiti al comma 1, lett. c. seconda parte, ossia "enti costituiti o vigilati da pubbliche amministrazioni nei quali, anche in assenza di una partecipazione azionaria, siano a queste riconosciuti poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi." Si è provveduto perciò anche al completamento dei dati di pubblicazione obbligatoria relativi agli ulteriori enti individuati.

Processo di identificazione, valutazione e trattamento dei rischi

Per l'individuazione e valutazione dei rischi ai fini dell'aggiornamento annuale del PTPCT, vengono svolti specifici incontri del RPCT e dello staff della Segreteria Generale con i singoli dirigenti e le P.O. nel corso dei quali, in contraddittorio, sono rivalutati i processi, identificati i rischi o aggiornato il livello di rischio per i processi di competenza a seguito della valutazione, in primis, di quanto già attuato negli anni precedenti - con riferimento all'efficacia del trattamento del rischio e delle misure attuate in un'ottica di continuo miglioramento, nonché a seguito dell'analisi delle criticità emerse nel corso del precedente anno o nel periodo immediatamente antecedente agli incontri.

Nell'individuazione del rischio e nella sua valutazione si sono tenuti in particolare considerazione i rischi derivanti dalla complessità, estensione e criticità della situazione emergenziale da COVID- 19 con inevitabili riflessi sul contesto esterno ed interno all'ente e che hanno richiesto una rivisitazione e in parte nuova calibrazione degli interventi e delle misure, nonché dei rischi inerenti all'attuazione degli ingenti investimenti e attività riguardanti le procedure relative ai progetti di cui al PNRR e con riguardo alle attività relative a Capitale della Cultura 2023.

Inoltre sono stati presi in considerazione gli elementi di consuetudine esaminati e come di seguito indicati:

- analisi del contesto esterno ed interno: per il contesto esterno (articoli di stampa, relazioni degli organi giudiziari, notizie e dati forniti dalla prefettura e altri dati utili);
- per il contesto interno (procedimenti disciplinari, contenzioso, segnalazioni pervenute all'ente, altre criticità organizzative);
- valutazione dell'efficacia delle azioni e misure messe in campo negli anni precedenti come risultante dagli esiti del monitoraggio del PTPCT, rivisitazione delle check list dei procedimenti in corso e dei nuovi con esame di eventuali scostamenti rilevati nell'ambito dei controlli interni o a seguito di segnalazioni.

Si analizzano qui le criticità emerse e gli aspetti migliorabili in base ai risultati del monitoraggio del PTPCT e dell'attività di controllo di regolarità amministrativa da parte del gruppo dedicato, anche sulla base degli eventuali scostamenti rispetto alle check list sui procedimenti, come evidenziati dal gruppo di controllo stesso, su singole fasi/attività dei procedimenti di cui sopra e sui provvedimenti relativi. Si analizzano infine le criticità emergenti da eventuali segnalazioni. Ciò sulla base dei dati al momento a disposizione, salvo successivi aggiornamenti.

- mappatura dei nuovi processi/ nuove modalità di gestione dei processi esistenti (es. digitalizzazione di fasi o interi processi, intervenute nuove normative che possono incidere sull'efficacia delle misure di cui al PTPCT) /aggiornamento dei processi distinti in fasi, anche in

base alle indicazioni fornite dal RPCT ai dirigenti secondo gli indirizzi metodologici contenuti nell'Allegato 1 del PNA 2019;

Di detti incontri sono redatti appositi verbali, debitamente sottoscritti e depositati presso il Settore Segreteria Generale.

Gli eventi rischiosi individuati sono poi stati inseriti nel registro dei rischi.

La stima del livello di esposizione al rischio è avvenuta scegliendo l'approccio valutativo, dove l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai dirigenti coinvolti nell'analisi a confronto con il RPCT, sulla base di specifici criteri e indicatori di rischio stabiliti preventivamente; in particolare, sono stati presi a riferimento quelli proposti da ANCI nel quaderno di approfondimento per gli enti locali del 20/11/2019, che traggono spunto dalle indicazioni contenute nella norma ISO 31000 "Gestione del rischio - Principi e linee guida". Il periodo di riferimento preso in considerazione è di massima quello del triennio precedente.

Una volta individuati i rischi, la relativa valutazione è sottoposta a riesame con cadenza annuale in modo da poter valutare accuratamente i cambiamenti e le nuove informazioni, salvo necessità di verifiche in corso d'anno.

Identificati e valutati con i dirigenti i rischi sulla base della metodologia di cui sopra, gli stessi sono ordinati per priorità sulla base dell'impatto e della probabilità che gli stessi possano concretizzarsi, in base a valutazione qualitativa sopra descritta.

Individuati i rischi da trattare, il Piano indica le misure di prevenzione condivise con i responsabili dei settori dell'ente, deputati ad attuarle: sono riportate sia le misure "generali", capaci di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione, sia quelle "specifiche" affrontano problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio, tutte caratterizzate da tempistiche e indicatori utili a verificarne lo stato di attuazione.

Le misure previste nel Piano sono di ampio spettro e si sostanziano sia in misure di carattere organizzativo, oggettivo sia in misure di carattere comportamentale, soggettivo. Le prime, volte a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento dell'ente, sono volte a precostituire condizioni organizzative e di lavoro che rendano difficili comportamenti corruttivi, le seconde, sono volte a evitare comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo - disciplinari anziché penali, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'ente sia sotto il profilo dell'imparzialità sia sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità).

In contraddittorio tra dirigenti e RPCT sono stati individuati, per ogni misura di prevenzione, specifici indicatori il soggetto responsabile dell'attuazione, la tempistica nonché i differenti passaggi necessari alla realizzazione della misura.

Sezione Trasparenza

Altro contenuto del Piano riguarda la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza. L'apposita sezione contiene soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente, oltre che disposizioni organizzative interne per consentire l'accesso civico nelle due modalità previste dalla norma (accesso semplice e generalizzato). Nella sezione Trasparenza

sono esplicitati inoltre i responsabili della elaborazione, aggiornamento, trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

Monitoraggio

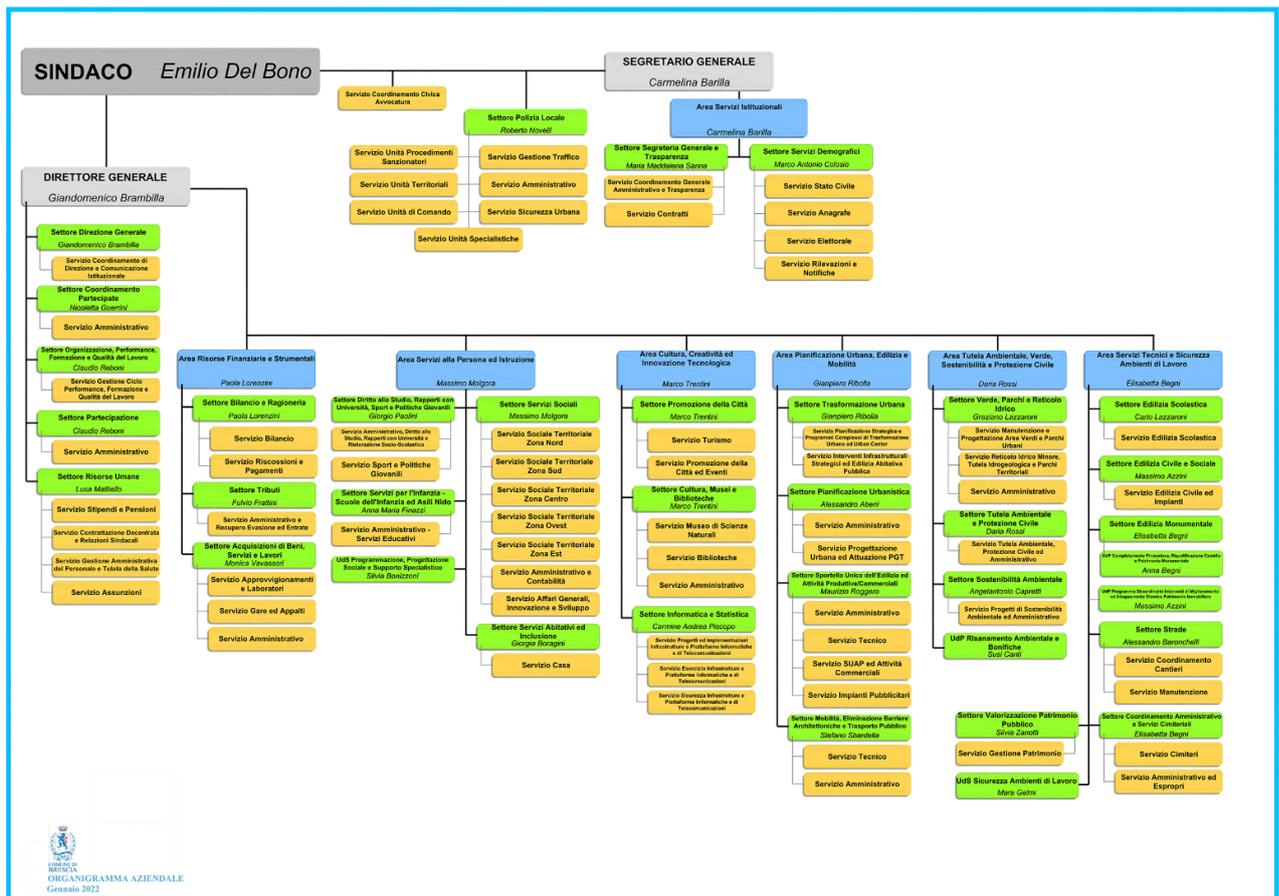
Con riferimento al monitoraggio sull'attuazione del Piano, compresi gli obblighi di trasparenza, sono svolte due sessioni con periodicità semestrale, ad eccezione delle misure generali per cui il monitoraggio è annuale.

Esso è bastato su un primo livello, effettuato in autovalutazione dai responsabili dei settori, che producono apposita reportistica; successivamente il RPCT, tramite il gruppo di lavoro sui controlli interni, procede a verifiche successive su un campione di misure. Annualmente, mediante incontri con i responsabili dei settori, viene effettuata una rivalutazione generale sui processi e i rischi ad essi associati nonché sulla sostenibilità ed efficacia delle misure previste, anche sulla base di quanto emerso in sede di monitoraggio e dei dati aggiornati sul contesto interno.

3. Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura organizzativa

Il modello organizzativo del Comune di Brescia è quello rappresentato nel seguente organigramma:



La struttura organizzativa dell'ente si articola in:

- strutture permanenti, che assicurano l'esercizio di funzioni e attività di carattere istituzionale e/o continuativo;
- strutture temporanee, connesse alla realizzazione di programmi o progetti a termine, anche di particolare rilevanza strategica, ovvero allo svolgimento, per periodi definiti, di funzioni di integrazione.

Le strutture permanenti sono articolate in: aree, settori, servizi, unità di staff.

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

I settori sono unità organizzative di elevata complessità che integrano funzioni omogenee in termini di servizi erogati, di competenze richieste, di tipologia di domanda soddisfatta. Hanno ampia

autonomia rispetto agli altri settori collocati nella stessa area, sono preposti al raggiungimento di specifici obiettivi attraverso la gestione delle risorse economiche, umane e strumentali assegnate.

I servizi sono unità organizzative complesse istituite all'interno di settori o a supporto delle aree, dotati di autonomia operativa e caratterizzati da specifiche competenze di intervento e dall'espletamento di attività chiaramente identificabili.

Le unità di staff sono unità organizzative dotate di un elevato grado di autonomia, con compiti di supporto operativo, di consulenza e di assistenza agli organi istituzionali, o all'organizzazione amministrativa comunale. Esse possono essere poste anche alle dipendenze dirette del Direttore Generale o del Segretario generale che, in tal caso, in assenza del dirigente responsabile titolare, ne esercitano i relativi compiti dirigenziali.

Le strutture temporanee sono articolate in unità di progetto, unità di integrazione temporanea, unità di staff temporanea.

Le strutture temporanee vengono istituite con apposito provvedimento che deve indicare:

- le ragioni che giustificano l'istituzione delle unità temporanee e gli obiettivi da perseguire;
- il termine indicativo entro il quale gli obiettivi prefissati devono essere raggiunti.

Il personale in totale è di 1696 unità, di cui 1185 femmine e 511 maschi.

E' evidente l'elevata femminilizzazione del Comune: la percentuale di femmine sul totale dei dipendenti è di circa il 69,87%, a fronte di un 55% all'inizio degli anni '90.

La presenza femminile risulta notevolmente maggiore nelle categorie A, B, C e D.

Nella categoria dirigenti alla data del 01/04/2022, invece, continuano ad essere in minor numero le donne: 14 a fronte di 18 uomini, a cui si aggiungono il Segretario Generale (donna) e il Direttore Generale (uomo).

PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 01/04/2022 COMPRESIVO DEL PERSONALE DIRIGENZIALE			
	F	M	Totale complessivo
Categoria A	13	4	17
Categoria B1	120	40	160
Categoria B3 (ex liv.05)	106	58	164
Categoria C	584	104	688
Categoria C (ex Vig.)	101	167	268
Categoria D1	206	100	306
Categoria D3 (ex liv.08)	40	19	59
DIRIGENTI ENTI LOCALI (tempo indeterminato e ex art. 110 D. Lgs. 165/2001)	14	18	32
ORGANI DIRIGENZIALI (SEGR. E DIRETTORE)	1	1	2
Totale complessivo	1185	511	1696

Le fasce di posizione del personale dirigente sono: 4 fasce per i dirigenti di servizio, 3 fasce per i dirigenti di settore ed una fascia unica per i dirigenti che ricoprono il ruolo di capo area.

Le posizioni dirigenziali sono graduate in funzione di:

- complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata ed ambito di autonomia e responsabilità,
- riconoscendo, in particolare, valore ordinatamente crescente ai servizi, ai settori, alle aree;
- consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- competenze professionali distintive;
- complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato, anche non comportante la direzione di unità organizzative.

Per le posizioni organizzative, l'equilibrio di genere è diverso, infatti la presenza femminile è maggiore di quella maschile. Al 01/04/2022, su 74 posizioni 50 sono donne.

	F	M	Totale complessivo
Categoria D1	30	13	43
Categoria D3 (ex liv.08)	20	11	31
Totale complessivo	50	24	74

Le fasce di posizione del personale incaricato di posizione organizzativa sono invece 3, attribuite sulla base della consistenza delle risorse umane e finanziarie, sulle attività oggetto di delega da parte del dirigente, sul numero di dipendenti da coordinare ed altri criteri predeterminati.

3.2 Organizzazione del lavoro agile ed altre modalità innovative

Il quadro di riferimento

Il lavoro agile trova primaria disciplina e definizione negli artt. da 18 a 24 della L.81/2017, 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”. Detti articoli sono estesi nell’applicazione anche alle Amministrazioni pubbliche.

L’evoluzione normativa del lavoro agile ha vissuto una sua caratterizzazione a causa della pandemia nel biennio 2020-2021-2022, a seguito di una decretazione d’urgenza che ha configurato l’istituto quale strumento fondamentale per garantire l’erogazione dei servizi pubblici, anche in periodi di lockdown quando gli uffici pubblici non erano accessibili ed il personale “in presenza” poteva essere ammesso solo ove strettamente necessario.

La permanenza forzata “in agile” dei dipendenti ha consentito il funzionamento degli uffici, sviluppando modalità lavorative e di erogazione dei servizi più avanzate (sviluppo servizi on line, riunioni e contatti mediante call, abilitazione dei dipendenti all’accesso da casa alla rete aziendale in condizioni di sicurezza).

Le modifiche introdotte all’art. 14 della L.124/2015 (con DL 18/2020, DL 34/2020, DL 52/2021 e DL 56/2021) hanno previsto in via definitiva un’ottica programmatica del lavoro agile, prevedendo il Pola (Piano organizzativo del lavoro agile) quale sezione del Piano della Performance.

Nella fase pandemica si sono susseguiti diversi interventi di decretazione d’urgenza, che hanno imposto l’applicazione del lavoro agile prescindendo da accordi individuali ed altre regole sottostanti l’istituto in una sua applicazione ordinaria.

Con Decreto 8.10.2021 del Ministro per la Pubblica Amministrazione è stato disposto il rientro in presenza dei dipendenti, da realizzare entro il 30.10.2021, segnando altresì la conclusione del lavoro agile quale modalità ordinaria e riportando l’istituto a modalità da formalizzare mediante accordo individuale scritto.

Con l’articolo 6 del DL 80/2021, il cosiddetto “Decreto Reclutamento”, è stato previsto il PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione della PA, documento unico di programmazione e governance che sostituirà una serie di strumenti di programmazione che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre.

Si è in attesa della nuova Contrattazione nazionale di Comparto che disciplinerà anche il lavoro agile e, più in generale, il lavoro a distanza.

A seguire, verrà predisposto il nuovo Regolamento comunale di disciplina del lavoro agile, che verrà rimodulato sulla scorta dell’esperienza applicativa degli ultimi anni e della nuova disciplina a livello di Contrattazione nazionale, e che sostituirà il vigente Regolamento approvato con Del.di GC 5.6.2019 n.327.

Il lavoro agile nel comune di Brescia

La prestazione lavorativa svolta “a distanza”, ossia al di fuori della propria sede lavorativa costituisce ormai modalità collaudata e sviluppata, all’interno dell’Ente, in misura diversa a partire dall’anno 2019, nel quale si è partiti con la sperimentazione del lavoro “agile” mediante 16 accordi individuali.

La fase pandemica a partire dal mese di marzo 2020 ha comportato un'applicazione dell'istituto del lavoro agile con variazioni legate all'andamento epidemiologico dipendente anche dalla stagionalità.

Superata la fase emergenziale, il lavoro agile si è consolidato nella forma dell'accordo individuale di durata semestrale o annuale, con predominanza (sull'arco dell'orario settimanale) del lavoro in presenza (presso la sede lavorativa).

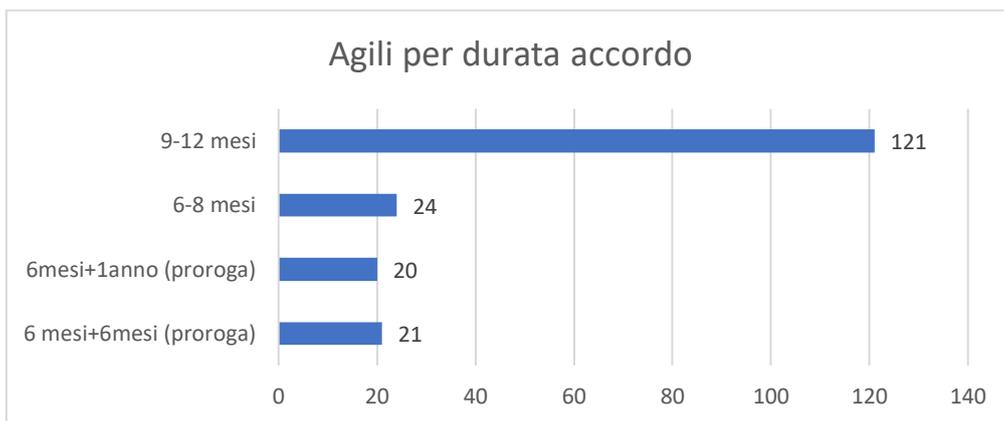
Come previsto da specifiche indicazioni ministeriali, anche al fine di affrontare la permanenza dei contagi con i correlati effetti (presenza di casi di dipendenti accertati positivi o contatti di positivi), si è inoltre fatto ricorso alla flessibilità dello strumento, prevedendo accordi temporanei brevi di lavoro agile della durata di 7/10/14 giorni consecutivi al fine di sopperire alla necessità assenza dal luogo di lavoro e garantendo comunque la continuità del lavoro; tale modalità nel rispetto comunque, su un periodo plurimensile, della prevalenza del lavoro presso la sede lavorativa.

Al mese di giugno risultano in essere n. 186 accordi ordinari di lavoro agile, il 23% dei dipendenti che svolgono attività compatibile con il lavoro agile, stimati in circa 800. Risulta quindi ampiamente rispettata la percentuale minima del 15% prevista dall'art.14 della L.124/2015 quale quota minima di lavoratori agile. Nel triennio verrà mantenuto il rispetto di detta percentuale minima, con una potenziale evoluzione legata al giudizio complessivo sul lavoro agile svolto ed all'utilità in un'ottica organizzativa e di servizi al pubblico

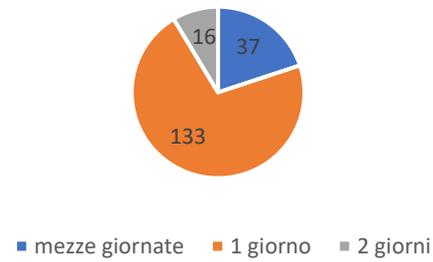
Gli accordi prevedono, nell'arco della settimana lavorativa, 1 o 2 giorni di lavoro fuori sede oppure mezza giornata su più giorni (si vedano i grafici più sotto per i dettagli)

Nel periodo novembre 2021 – giugno 2022 gli accordi temporanei brevi conclusi per motivazioni Covid o per motivi organizzativi risultano essere stati n. 107.

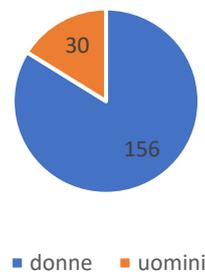
Di seguito alcuni grafici statistici sui dati degli accordi di lavoro agile ordinario



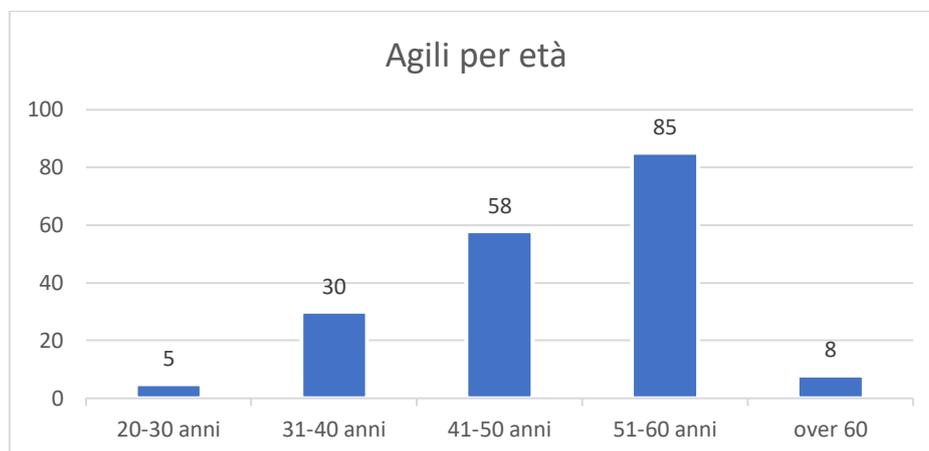
Articolazione giornate agili

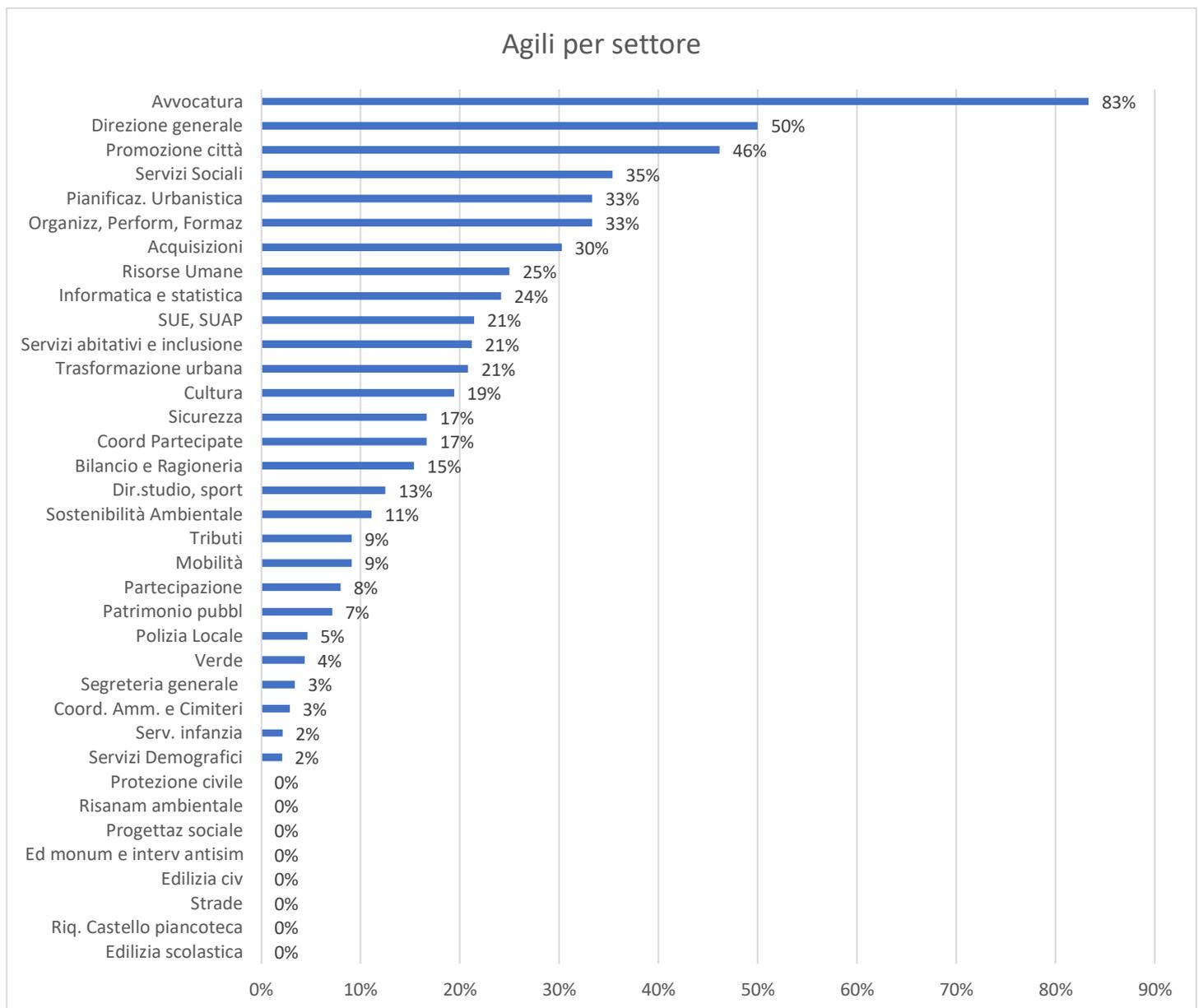
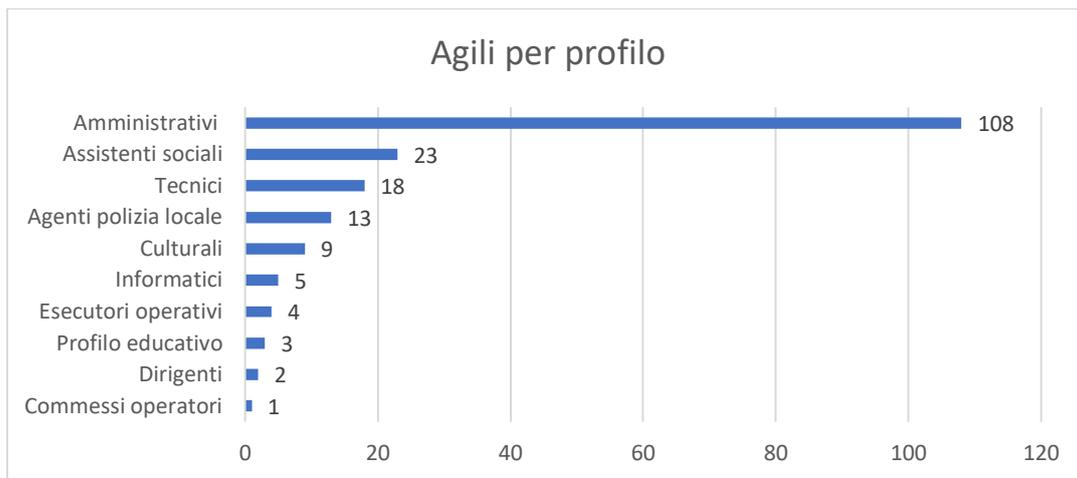


Agili per genere



Agili per età





Le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali)

Lo svolgimento del lavoro in modalità agile da parte dei dipendenti ha quale presupposti:

1. la compatibilità del profilo professionale di appartenenza
2. la compatibilità delle attività effettivamente svolte da parte del dipendente
3. le capacità, competenze ed attitudini possedute dal singolo dipendente
4. la valutazione del singolo dirigente nel contesto di un rapporto di fiducia nei confronti del dipendente al quale viene accordata la modalità di lavoro agile

1. La dotazione organica dell'Ente contempla diversi profili professionali all'interno delle categorie previste dal CCNL. Dall'analisi dei singoli profili emerge la loro compatibilità con il lavoro svolto fuori sede.
2. All'interno dello specifico profilo di appartenenza, le attività del singolo dipendente sono poi diversificate, e possono essere o non essere compatibili con il lavoro svolto fuori sede
3. Il riconoscimento del lavoro agile è poi subordinato alla valutazione, fatta dal dirigente, in merito alle capacità, competenze ed attitudini dimostrate dal dipendente, che portano a considerare l'idoneità o la non idoneità al lavoro fuori sede.

Tale verifica riguarda:

- aspetti informatici e tecnologici (utilizzo degli strumenti)
 - aspetti di conoscenza dell'organizzazione dell'Ente e delle competenze delle unità organizzative
 - aspetti relazionali con riferimento agli utenti esterni ed interni all'Ente
4. Lo stesso dirigente effettua una specifica valutazione circa l'affidabilità del singolo dipendente, basandosi il lavoro a distanza su un rapporto fiduciario

Le tecnologie digitali rivestono un ruolo determinante nell'agevolare e rendere possibili nuovi modi di lavorare, rappresentando un driver fondamentale del lavoro agile. Già fin dalla sperimentazione e nella fase di emergenza sanitaria, le tecnologie abilitanti del lavoro agile si sono fondate sui seguenti pilastri:

- la connessione tramite rete VPN ai server comunali: il dispositivo in uso nella sede remota viene connesso al PC fisso della scrivania dell'ufficio
- l'utilizzo di cartelle condivise sui server comunali, di applicativi residenti sui server comunali e applicativi web
- il prevalente utilizzo di connettività e strumenti privati in possesso dei dipendenti
- l'utilizzo di piattaforme telematiche (es. Zoom, Teams) per le riunioni e la formazione a distanza
- l'utilizzo di smart phone di servizio
- la conoscenza degli aspetti di tutela della riservatezza dei dati personali

L'idoneità del dipendente nell'uso di dette tecnologie costituisce presupposto per il riconoscimento della modalità lavorativa "agile".

Circa gli aspetti di sicurezza, si richiamano il Codice di condotta per il corretto utilizzo degli strumenti informatici ed il relativo Vademecum approvati con PG 291867/2021 dell'11.11.2021 e diffusi nei confronti dei dipendenti dell'Ente.

Al fine di consentire ai lavoratori in agile di disporre di strumenti idonei, viene data la disponibilità, ai dipendenti che lo richiederanno, di p.c. portatili per lo svolgimento del lavoro in modalità agile.

La formazione è indispensabile per sviluppare le nuove competenze richieste dal lavoro agile, per accompagnare il cambiamento culturale necessario e per fornire solide basi teoriche e pratiche per rispettare i patti comportamentali.

La formazione, valorizzando soprattutto i formatori interni, riguarda le seguenti aree di attenzione:

- l'acquisizione di nuovi metodi, strumenti e conoscenze connesse alla gestione dei progetti di lavoro agile
- la tutela dei dati personali e la sicurezza durante il lavoro agile
- l'acquisizione di nuove competenze digitali
- la nuova cultura manageriale: il lavoro per obiettivi, la fiducia e la delega
- l'analisi dei rischi connessi al lavoro agile, quali l'over working, l'under working, l'isolamento e la segregazione di lavoratori con caratteristiche fragili per quanto attiene all'inclusione lavorativa (donne, disabili, persone con patologie psichiche o fisiche, con carichi famigliari, con residenza lontana dalla sede lavorativa ecc.), la difficoltà di comunicare e accedere ai servizi per gli utenti agili
- metodi e soluzioni per evitare i rischi sopra descritti
- nuovi modi di comunicare e collaborare
- linguaggio chiaro e inclusivo
- le dinamiche dei gruppi e il dialogo organizzativo
- l'inclusione delle diversità
- come organizzare i servizi al cittadino da remoto in modo efficace e inclusivo

L'Organizzazione

Questi passaggi logici avvengono in un contesto organizzativo che vede alcuni soggetti come attori del processo che porta all'applicazione del lavoro agile.

Il Settore Risorse umane continua a svolgere un ruolo di coordinamento e di impulso per l'applicazione dell'istituto del lavoro agile e coinvolge le professionalità necessarie presenti all'interno ed all'esterno dell'Ente per mantenere una visione unitaria dell'istituto del lavoro agile, coordinando la già esistente rete degli innovatori e facilitatori del cambiamento.

Il Direttore generale svolge una supervisione dell'impostazione e dell'andamento, fornendo direttive al Settore Risorse umane.

Il Settore Risorse umane effettua in particolare:

- Il coordinamento organizzativo e gestionale del lavoro agile
- La supervisione e supporto metodologico
- L'informazione e gestione della comunicazione in tema di lavoro agile
- Lo sviluppo di strumenti innovativi per la flessibilità organizzativa
- Lo sviluppo di idee progettuali su temi connessi al lavoro agile

- L'aggiornamento dei modelli di accordo di lavoro agile nelle diverse clausole che lo compongono, in coerenza con l'evoluzione normativa, con la prossima Contrattazione e con le Linee guida ministeriali

I dirigenti, con l'ausilio conoscitivo e di competenza delle posizioni organizzative, hanno il compito di:

- Valutare in concreto, per ciascun lavoratore, la compatibilità delle attività con il lavoro agile, nonché la sua utilità in relazione all'organizzazione del Settore/UDS/UDP
- Verificare preliminarmente, alla presentazione dell'istanza, l'ammissibilità del lavoro agile richiesto, in interlocuzione con il lavoratore
- Fissare e condividere gli obiettivi da raggiungere attraverso il lavoro agile, predisponendo e sottoscrivendo la scheda progetto (fatta salva la modalità semplificata di inserimento degli obiettivi all'interno dell'accordo)
- Monitorare il raggiungimento degli obiettivi avvalendosi delle posizioni organizzative
- Favorire la crescita professionale e organizzativa attraverso una revisione critica e evolutiva dei processi di lavoro

IL CUG svolge un ruolo di promozione, supporto e stimolo per la diffusione del lavoro agile in particolare in chiave di miglioramento del benessere organizzativo attraverso una migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

In questa ottica si sottolinea l'importanza del lavoro agile per l'inclusione lavorativa di varie categorie di lavoratrici e lavoratori, ribadendo altresì la rilevanza della componente sociale del lavoro al fine di evitare forme di isolamento e segregazione.

Sempre nell'ottica del benessere organizzativo si sottolineano rischi di un utilizzo improprio del lavoro agile come il cosiddetto over working, e si ribadisce l'esigenza di codificare nei regolamenti e nelle prassi aziendali il diritto alla disconnessione.

Il ruolo del Nucleo di valutazione è finalizzato a valutare complessivamente l'impostazione data alla programmazione del lavoro agile ed al suo sviluppo delineato nel presente documento.

La misurazione e la valutazione della performance riferita al lavoro svolto in modalità agile sono attuate in coerenza con le previsioni contenute nel sistema generale di misurazione e valutazione, secondo le direttive definite dal Direttore generale.

Il Responsabile della Transizione Digitale ha il ruolo di sviluppare la strategia per la trasformazione digitale dell'ente nella quale, accanto allo sviluppo dei servizi digitali verso i cittadini, sia presente la progettazione e implementazione di modelli e metodi e strumenti per il miglioramento dell'efficacia e efficienza del lavoro dei dipendenti.

La strategia riguarda l'aggiornamento organizzativo, la riprogettazione dei servizi e l'individuazione degli strumenti e dei processi (a partire dai processi di istruzione, formazione e addestramento) necessari per creare le condizioni per rendere efficace l'innovazione tecnologica.

Gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance

Sono individuati i seguenti obiettivi generali connessi alla finalità di garantire l'efficacia e l'efficienza dei servizi al cittadino:

- Rendere adeguata l'organizzazione rispetto all'utilizzo del lavoro agile attraverso strutture, misure organizzative e strumenti di coordinamento, monitoraggio e di supporto al lavoro da remoto
- Garantire la formazione e l'assistenza per lo sviluppo delle nuove competenze necessarie sia per i lavoratori sia per i cittadini
- Garantire attrezzature e tecnologie abilitanti adeguate ai lavoratori agili e agli utenti agili
- Favorire la digitalizzazione e la semplificazione dei servizi a cittadini e imprese
- Mantenere il tempo, la quantità e la qualità dei servizi resi ai cittadini e imprese attraverso il ripensamento degli orari di apertura al pubblico e degli orari di lavoro e attraverso un uso consapevole delle nuove tecnologie
- Abbandonare, ove ve ne siano i presupposti, la logica del controllo e adottare l'approccio del lavoro per obiettivi, passando dalla logica dell'adempimento alla logica del risultato
- Garantire la continuità dei servizi anche in caso di future eventuali nuove emergenze

Circa la misurazione e valutazione della performance, la verifica circa lo svolgimento delle attività viene effettuata dai dirigenti responsabili che si avvarranno dei responsabili di Servizio, secondo modalità flessibili scelte discrezionalmente dagli stessi in funzione delle attività da eseguire in lavoro agile.

In ogni caso per gli accordi di lavoro agile di durata plurimensile verranno effettuate almeno una sessione di monitoraggio entro i primi due mesi dall'inizio dell'accordo, una sessione a metà dell'accordo (nel caso di durata annuale) e una a fine accordo.

Presso il Settore/UDS/UDP verrà conservato l'esito scritto della verifica (breve verbale).

Tale monitoraggio formale presuppone una verifica costante dell'andamento delle attività svolte in modalità agile e degli obiettivi.

Il Direttore generale può definire ulteriori modalità di monitoraggio. Con circolare in data 29.11.2021 PG 311147/2021 è stato fornito ai Settori/UDS/UDP il modello per il monitoraggio

La misurazione e la valutazione della performance delle attività lavorative svolte in "agile" viene effettuata nell'ambito generale della misurazione e valutazione della performance, secondo le indicazioni ed i criteri stabiliti dal Direttore generale.

La valutazione avviene con riferimento sia ai comportamenti che al raggiungimento degli obiettivi. Come previsto nel sopra citato Decreto 8.10.2021 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, viene data centralità all'accordo di lavoro agile ed al progetto individuale.

I contenuti minimi dell'accordo individuale comprendono la specifica della/delle giornata/e di lavoro agile, le attività svolte, gli obiettivi e gli indicatori, espressi all'interno di una scheda progetto che forma parte integrante dell'accordo individuale di lavoro agile.

Il modello di accordo e di scheda progetto viene definito dal Settore Risorse umane, tenendo conto delle regole previste dal quadro normativo e dalla prossima Contrattazione nazionale.

La scheda progetto comprende gli obiettivi di carattere generale e particolari con specifico riferimento alle attività svolte dal singolo lavoratore agile.

La scheda progetto, con lo scopo di semplificazione della predisposizione degli atti, potrà essere sostituita dalla specifica delle attività e degli obiettivi all'interno dell'accordo individuale.

Il Settore Risorse umane svolge l'attività di studio, analisi, confronto e partecipazione delle professionalità coinvolte, approfondendo inoltre i seguenti aspetti:

- gli obiettivi da raggiungere con il lavoro agile e i relativi indicatori
- la proposta di programmazione di massima delle azioni per raggiungere gli obiettivi

- le competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi
- le sinergie intra e intergruppo per garantire il raggiungimento degli obiettivi
- gli strumenti e le risorse da utilizzare o prevedere un piano di sviluppo di strumenti adeguati
- le modalità di gestione delle relazioni e delle comunicazioni con gli interlocutori di lavoro
- il sistema di monitoraggio.

Il processo di definizione dei singoli progetti individuali privilegia le necessità espresse dai singoli dirigenti, in interlocuzione con i dipendenti richiedenti il riconoscimento del lavoro con modalità agile.

Si ritiene che le singole e diversificate realtà organizzative e di erogazione dei servizi dei singoli Settori/UDS/UDP possano essere valutate primariamente dal dirigente responsabile.

Il Settore Risorse umane svolgerà un ruolo finalizzato a dare al lavoro agile all'interno dell'Ente uno sviluppo unitario

I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione)

Si ritiene che il lavoro svolto in modalità agile possa costituire contributo al miglioramento della performance complessiva grazie ad un miglioramento del benessere lavorativo e dei rapporti relazionali.

A tale riguardo, gli obiettivi possono essere ricondotti alle tre seguenti dimensioni:

1. Il benessere individuale dei lavoratori, il loro coinvolgimento, la loro motivazione e la loro valorizzazione:
 - a. garantire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
 - b. garantire la massima inclusione di tutti, anche attraverso il bilancio e la cultura delle competenze
 - c. garantire un risparmio economico per i lavoratori agili e evitare i part-time involontari
 - d. ridurre le assenze per motivazioni ed esigenze personali
2. Il passaggio da un modello direttivo a un modello più relazionale:
 - a. ripensare il funzionamento dei gruppi di lavoro in ottica di auto-organizzazione, inclusione, integrazione delle competenze, privilegiando il dialogo organizzativo, l'ascolto attivo e i patti comportamentali e valoriali;
 - b. sviluppare un nuovo modello e una nuova cultura manageriale basata sulla fiducia, la delega e l'ascolto inclusivo dei collaboratori
 - c. ottenere una nuova responsabilizzazione dei dipendenti nell'ottica del riconoscimento del lavoro agile quale atto di fiducia verso il dipendente
 - d. favorire la crescita professionale dei dipendenti
 - e. coinvolgere i dipendenti coinvolti nel lavoro in modalità agile attraverso la predisposizione della scheda-progetto quale allegato all'accordo
3. La guida del cambiamento e la dimensione evolutiva attraverso:
 - a. Le azioni di facilitazione interna
 - b. La progettazione condivisa, come già avviene attualmente anche tramite Gruppi di lavoro volti a far emergere idee e spunti applicativi
 - c. lo scambio di buone pratiche e l'integrazione delle competenze

Nel II sem.2022 / I sem.2023 verranno valutate le modalità ed attivate misure di verifica del livello di soddisfazione, rispetto alla modalità lavorativa “in agile”, dei dipendenti e degli utenti.

Tale verifica avverrà anche mediante incontri su piattaforma (call) con il coinvolgimento dei dipendenti.

In allegato il POLA vigente, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Piano.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del Personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale [n. 426 del 3.11.2021](#) e successivamente è stato modificato con deliberazione [n. 190 del 18.5.2022](#) e con deliberazione [n. 385 del 14.9.2022](#).

Nei provvedimenti citati è stata evidenziata:

1. La dotazione organica dell'ente, rimodulata sulla base dei fabbisogni di personale funzionali al perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa e nel rispetto del limite di spesa massima potenziale definita dalla normativa vigente (art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006 ossia spesa media triennio 2011/2013 corrispondente, per il Comune di Brescia, ad € 62.830.930,00);
2. L'assenza di eccedenze di personale;
3. la capacità assunzionale dell'Amministrazione calcolata sulla base dei vincoli di spesa vigenti;
4. il limite di spesa per i rapporti di lavoro flessibile;
5. la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente;
6. la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale e le strategie di copertura dei fabbisogni individuati, in coerenza con le finalità di incremento di valore pubblico e gli obiettivi di performance dell'Ente, nell'ambito delle capacità assunzionali definite dalla normativa di riferimento e nel rispetto dei vincoli di bilancio.

Di seguito viene riportata la consistenza del personale al 31 dicembre 2021, in quanto non rinvenibile nei documenti approvati precedentemente e viene data rappresentazione del totale delle assunzioni autorizzate per il triennio 2022-2024.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2021

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Personale in servizio alla data del 31.12.21
A	Commesso Operatore (profilo ad esaurimento)	10
	Operaio Qualificato (profilo ad esaurimento)	1
	Ausiliario socio-scolastico (profilo ad esaurimento)	6
	Totale CAT. A	17
B	Applicato (profilo ad esaurimento)	58
	Autista (profilo ad esaurimento)	5
	Operaio Specializzato	8
	Esecutore Operativo	81
	Custode Cimiteriale (profilo ad esaurimento)	3
	Operatore Socio-Assist. (profilo ad esaurimento)	11
	Operatore Socio-Scol.Spec. (profilo ad esaurimento)	2
	Totale CAT. B	168
B3	Operat. Int. Alunni disabili (profilo ad esaurimento)	4
	Collaboratore Amm.vo	129
	Collaboratore Tecnico	11
	Operatore Socio-Assist. Spec. (profilo ad esaurimento)	1
	Autista Specializzato	8

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Personale in servizio alla data del 31.12.21
	Ausiliario del Traffico	4
	Totale CAT. B3	157
C	Istruttore Culturale (profilo ad esaurimento)	8
	Istruttore Informatico	6
	Agente Accertatore (profilo ad esaurimento)	2
	Agente Polizia Locale	269
	Educatore Asili Nido	108
	Insegnante Scuole Infanzia	157
	Istruttore Amministrativo	258
	Istruttore Tecnico	41
	Tecnico dei rapporti con i Media	3
	Tecnico della comunicazione istituzionale	1
	Totale CAT. C	853
D	Istruttore Direttivo Culturale	25
	Assistente Sociale	68
	Istruttore Direttivo Informatico	3
	Commissario Agg. Polizia Locale	28
	Insegnante Sc.Inf. Spec. (profilo ad esaurimento)	2
	Coordinatore Educativo	6
	Istruttore Direttivo Avvocato	0
	Istruttore Direttivo Amministrativo	93
	Istruttore Direttivo Tecnico	76
	Specialista della comunicazione istituzionale	0
	Specialista nei rapporti con i media	1
	Specialista della progettazione servizi alla persona	2
	Specialista della gestione documentale	0
	Istruttore direttivo statistica	0
Esperto per l'orientamento al lavoro e all'inclusione	0	
	Totale CAT. D	304
D3	Funzionario Culturale (profilo ad esaurimento)	6
	Esperto in Informatica (profilo ad esaurimento)	5
	Funzionario Amministrativo (profilo ad esaurimento)	30
	Funz. Direzione di Circolo (profilo ad esaurimento)	4
	Funzionario Servizi Sociali (profilo ad esaurimento)	1
	Commiss. di Polizia Locale (profilo ad esaurimento)	5
	Avvocato (profilo ad esaurimento)	2
	Funzionario Tecnico (profilo ad esaurimento)	16
	Totale CAT. D3	69
DIR.	Dirigente Servizi alla Persona	2
	Dirigente di Polizia Municipale	1
	Dirigente Servizi Tecnici	11
	Dirigente Servizi Amministrativi e Finanziari	16
	Dirigente Sistemi Informativi	1
	Totale dirigenti	31
TOTALE GENERALE		1599

FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Assunzioni autorizzate anno 2022	Assunzioni autorizzate anno 2023	Assunzioni autorizzate anno 2024
A	Commesso Operatore (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Operaio Qualificato (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Ausiliario socio-scolastico (profilo ad esaurimento)	0	0	0
Totali CAT. A		0	0	0
B	Applicato (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Autista (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Operaio Specializzato	4	0	0
	Esecutore Operativo	6	0	0
	Custode Cimiteriale (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Operatore Socio-Assist. (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Operatore Socio-Scol.Spec. (profilo ad esaurimento)	0	0	0
totali CAT. B		10	0	0
B3	Operatore Int. Alunni disabili (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Collaboratore Amm.vo	23	8	0
	Collaboratore Tecnico	2	0	0
	Operatore Socio-Assist. Spec. (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Autista Specializzato	0	0	0
	Ausiliario del Traffico	3	1	0
totali CAT. B3		28	9	0
C	Istruttore Culturale (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Istruttore Informatico	10	0	0
	Agente Accertatore (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Agente Polizia Locale	17	7	4
	Educatore Asili Nido	8	3	4
	Insegnante Scuole Infanzia	24	1	2
	Istruttore Amministrativo	63	10	4
	Istruttore Tecnico	17	1	0
	Tecnico dei rapporti con i Media	0	0	0
Tecnico della comunicazione istituzionale	0	0	0	
Totali CAT. C		139	22	14
D	Istruttore Direttivo Culturale	6	1	0
	Assistente Sociale	12	0	0
	Istruttore Direttivo Informatico	7	0	0
	Commissario Agg. Polizia Locale	4	2	0
	Insegnante Sc.Infanzia. Spec. (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Coordinatore Educativo	0	0	0
	Istruttore Direttivo Avvocato	1	0	0
	Istruttore Direttivo Amministrativo	26	4	3
	Istruttore Direttivo Tecnico	24	3	3
	Specialista della comunicazione istituzionale	0	0	0
	Specialista nei rapporti con i media	0	0	0
	Specialista della progettazione servizi alla persona	0	0	0
	Specialista della gestione documentale	2	0	0

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Assunzioni autorizzate anno 2022	Assunzioni autorizzate anno 2023	Assunzioni autorizzate anno 2024
	Istruttore direttivo statistica	1	0	0
	Esperto per l'orientamento al lavoro e all'inclusione	5	0	0
Totali CAT. D		88	10	6
D3	Funzionario Culturale (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Esperto in Informatica (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Esperto in Statistica (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Funzionario Amministrativo (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Funzionario Direzione di Circolo (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Funzionario Servizi Sociali (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Commissario di Polizia Locale (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Avvocato (profilo ad esaurimento)	0	0	0
	Funzionario Tecnico (profilo ad esaurimento)	0	0	0
Totali CAT. D3		0	0	0
DIR.	Dirigente Servizi alla Persona	1	0	0
	Dirigente di Polizia Municipale	0	0	0
	Dirigente Servizi Tecnici	3	0	0
	Dirigente Servizi Amministrativi e Finanziari	4	1	0
	Dirigente Sistemi Informativi	0	0	0
Totali dirigenti		8	1	0
TOTALI GENERALI		273	42	20

In allegato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale vigente, che costituisce parte sostanziale ed integrante del presente Piano.

Formazione del Personale

L'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione del personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle differenze individuali, secondo un approccio inclusivo di valorizzazione della diversità, quale elemento di arricchimento e crescita organizzativa.

L'aggiornamento professionale costituisce un impegno costante per l'Amministrazione Comunale nell'ambito di una politica attiva di sviluppo delle risorse umane, finalizzata alla crescita continua della qualificazione professionale del personale, al perseguimento di un livello di maggiore efficienza ed efficacia nell'assolvimento delle funzioni prescritte e nel perseguimento degli obiettivi istituzionali.

L'obiettivo generale della programmazione formativa per il triennio 2022/2024 è l'incremento delle capacità gestionali e relazionali all'interno dell'Ente sviluppato in coerenza con le finalità perseguite con gli obiettivi di performance dell'Ente per favorire l'incremento di Valore pubblico e il miglioramento qualitativo dei servizi offerti in sintonia con le aspettative dei cittadini e degli altri portatori di interesse.

Nel perseguimento di questa finalità, la formazione, sia tecnica che relativa alle competenze trasversali, riveste un ruolo fondamentale, in quanto leva organizzativa per lo sviluppo dell'ente attraverso il potenziamento della capacità organizzativa, delle competenze delle sue risorse umane, della rete di relazioni interne ed esterne; attraverso una formazione ben orientata al rafforzamento e omogeneizzazione delle buone pratiche interne all'Ente viene sempre più minimizzato il rischio di erosione del Valore Pubblico rappresentato da opacità amministrativa per procedure non uniformi o eccessivamente burocratizzate. Le priorità strategiche per il triennio 2022/2024 riguardano i seguenti ambiti:

- spinta alla digitalizzazione e alla gestione integrata ed efficiente dei servizi al cittadino, attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie;
- riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali del personale dipendente in relazione ai livelli di responsabilità dello stesso;
- spinta alla diffusione ed omogeneizzazione delle buone pratiche nei processi e procedure amministrative interne all'Ente, per favorire benessere organizzativo tra i lavoratori e ricadute positive, anche in termini di semplificazione e di immagine, per i cittadini ed utenti dei servizi;
- valorizzazione delle risorse interne attivabili per interventi formativi mirati anche orientati a favorire i processi di miglioramento e omogeneizzazione delle procedure interne di cui al punto precedente.

Le priorità sopra richiamate sono perseguite anche attraverso il potenziamento della rete dei formatori interni. Nel 2021 è stato infatti istituito l'Albo dei formatori interni del comune, i quali sono stati destinatari di un'iniziativa formativa dedicata, in cui si sono create sinergie e momenti di condivisione. Nel 2022 e negli anni successivi, si intende rafforzare tale rete al fine di utilizzare la formazione a docenza interna quale strumento privilegiato per veicolare procedure e standard organizzativi comuni e rimandare all'esterno un'immagine coerente dell'ente.

L'attività formativa dell'Ente viene attuata sulla base di una programmazione che tiene conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione allo sviluppo dei servizi e agli obiettivi individuali e dell'ente, nonché delle innovazioni normative e tecnologiche. Più nel dettaglio, il Piano annuale di formazione si sviluppa attraverso diverse fasi.

- rilevazione dei fabbisogni formativi
- progettazione di massima degli interventi formativi in relazione agli obiettivi strategici dell'ente e ai fabbisogni rilevati
- analisi risorse finanziarie disponibili
- organizzazione e gestione dei corsi
- controllo, analisi e valutazione dei risultati

In allegato il piano formativo 2022/2024 approvato dalla Giunta con propria deliberazione n. 183 in data 11.5.2022, che costituisce parte integrante del presente Piano.

4. Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.