



COMUNE DI CAMPIGLIA MARITTIMA

PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022 – 2024 *(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

Indice

Premessa

Sezione 1: Scheda Anagrafica Dell'amministrazione

Sezione 2: Valore Pubblico, Performance E Anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

2.2 Performance

2.2.1 Premessa

2.2.2. Programma Di Mandato 2019-2024

- 2.2.3 Documento Unico Di Programmazione 2022-2024
- 2.2.4 Bilancio Di Previsione Finanziario 2022-2024
- 2.2.5 Piano Esecutivo Di Gestione 2022-2024
- 2.2.6 Piano Dettagliato Degli Obiettivi – Piano Della Performance
- 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

- 3.1 Struttura Organizzativa
- 3.2 Organizzazione Del Lavoro Agile
 - 3.2.1 Svolgimento dei lavori preparatori alla redazione del POLA
- 3.3 Piano Triennale Dei Fabbisogni Di Personale
 - 3.3.1 Formazione Del Personale

Sezione 4: Monitoraggio

Allegati

- 1 - Performance – Piano dettagliato degli obiettivi;
- 2 - Piano_anticorruzione_aggiornamento_2022_2024;
- 3 - Regolamentazione POLA;
- 4 - Piano triennale del fabbisogno di personale;
- 5 – Piano delle azioni positive.

Premessa

Nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), l'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno, cd. "Decreto Reclutamento", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) con l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendoli in un unico atto.

Il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e, ai sensi del suddetto articolo, definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e re ingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6. In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022) sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022) ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Nello specifico, l'articolo 1 del D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 definisce il contenuto generale del Piano integrato di attività e organizzazione individuando i documenti assorbiti in esso e contestualmente sopprime i relativi adempimenti di legge:

- **il Piano della Performance** che definisce gli obiettivi programmatici e li riconduce agli indirizzi strategici dell'Ente
- **il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT)**, che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- **il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)**, che stabilisce le modalità di svolgimento dello smart working quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed in particolare le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati;
- **il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)** che, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla Legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito, assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali. Insieme al PTFP, il Piano della Formazione (PF), che individua gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera;
- **Il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)**, che dà attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246";
- **Il Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD).**

È il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre, che sono definite le modalità operative del PIAO individuando in relazione alla natura della programmazione integrata obiettivo del presente documento, il presupposto logico dell'intero sistema delineato dal Piao ovvero il coordinamento delle diverse sezioni in cui è articolato, quale premessa comune e introduttiva dell'intero Piano integrato di attività e organizzazione.

In particolare, il PIAO, quindi, è strutturato in quattro sezioni:

1. **Scheda anagrafica dell'amministrazione**, che raccoglie tutti i dati identificativi dell'amministrazione.
2. **Valore pubblico, performance e anticorruzione**, dove sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici. In questa sezione viene anche indicato l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.
3. **Organizzazione e capitale umano**, dove viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione o dall'Ente;
4. **Monitoraggio**, dove sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti.

Sezione 1
Scheda anagrafica dell'Amministrazione

DENOMINAZIONE ENTE:	Comune di Campiglia Marittima
INDIRIZZO	Roma, n. 5, 57021, Campiglia Marittima (LI)
SITO INTERNET ISTITUZIONALE	https://www.comune.campigliamarittima.li.it/
PAGINA FACEBOOK	https://www.facebook.com/comunedicampigliamarittima/
ACCOUNT INSTAGRAM	https://instagram.com/comune_campiglia_marittima
TELEFONO	0565 839 111
PEC	comune.campigliamarittima@postacert.toscana.it
C.F.	81000450494
P. IVA	00345300495
CODICE ISTAT	049002
CODICE IPA	c_b509
SEDE DELEGAZIONE	Largo della Fiera, 3, 57021 Venturina Terme
SINDACO	Alberta Ticciati

Sezione 2

Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

SEZIONE – 2.1 VALORE PUBBLICO

Nella presente sezione vengono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici stabiliti in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Amministrazione, nonché le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

OBIETTIVO 1. Manutenzione e cura del territorio per centro e frazioni più accoglienti

Vogliamo ripartire dai dettagli, fare attenzione al taglio dell'erba, alla buca della strada, all'illuminazione non adeguata, al capannone non utilizzato, al parcheggio per le auto, alla cura dei luoghi di aggregazione, alla buona manutenzione dei giochi per bambini, alla conservazione delle aree artigianali e di produzione, agli angoli più appartati del nostro Comune. Vogliamo ripartire dai piccoli investimenti come questi, che rappresentano grandi risposte per i singoli cittadini. Vogliamo dimostrare che l'obiettivo principale della nostra attività amministrativa è quello di agire per perseguire un interesse collettivo, scegliere avendo come obiettivo quello di migliorare la qualità della vita della nostra comunità. Vivere in una realtà ben tenuta e curata, non soltanto migliora la vita di ogni cittadino, ma contribuisce alla tenuta sociale di una comunità e rende un territorio più capace di accogliere il turista, il visitatore, facendolo sentire benvenuto e benvenuto. Il nostro sforzo riparte dalle frazioni, dalle realtà periferiche, perché ogni angolo del nostro Comune abbia la medesima dignità. Vogliamo migliorare ed ottimizzare il sistema di gestione dei rifiuti, per aumentare la percentuale di raccolta differenziata e la pulizia e il rispetto del nostro territorio. Il tema dei rifiuti è un argomento complesso e delicato che si fonda sulla cultura e consapevolezza della cittadinanza. In questo ambito molto c'è ancora da fare. Vogliamo impegnarci in un'opera di sensibilizzazione e formazione in ambito di riciclo e riuso dei materiali che quotidianamente ciascuno di noi produce come rifiuto. Per migliorare sensibilmente la percentuale di raccolta differenziata siamo convinti che si possa investire in un sistema misto che vede affiancarsi la raccolta porta a porta in alcune zone con l'installazione dei cassonetti intelligenti, in grado di monitorare e supervisionare il corretto smaltimento dei rifiuti, nella restante parte del territorio. Una volta a regime l'idea è quella di prevedere un abbattimento della tariffa in base al comportamento corretto in fase di smaltimento del rifiuto, così da incentivare il rispetto delle regole ed aumentare la percentuale di raccolta differenziata e quindi di riciclo e attenzione al territorio.

OBIETTIVO 2. Vivere in sicurezza e serenità

Noi siamo convinti che la coercizione non sia sufficiente per affrontare il problema della sicurezza, anche se certamente è necessaria. Ci impegneremo ad incrementare l'installazione delle telecamere per il controllo del territorio e incentivare la presenza delle forze dell'ordine per presidiare e fungere da deterrente ad azioni delinquenti, ma non solo. Investiremo nella formazione, attraverso progetti con la scuola che siano in grado di veicolare il rispetto, la legalità, la cura, il senso civico con l'obiettivo di investire in una rinnovata cultura del bene pubblico e del rispetto delle istituzioni.

OBIETTIVO 3. Servizi per una migliore qualità della vita

I servizi e la loro efficacia rappresentano il livello di civiltà di una comunità e il termometro principale con il quale si misura la qualità della vita dei cittadini. Il benessere delle persone ed una buona qualità della vita devono rappresentare un obiettivo da raggiungere, non solo promuovendo azioni volte al ripristino della salute, ma anche attraverso azioni di prevenzione e di promozione della salute stessa, nei luoghi di vita, di socializzazione e di lavoro. Il nostro obiettivo è quello di dare risposte ai bisogni dei cittadini a partire dai momenti di difficoltà, di fare crescere la nostra comunità senza lasciare nessuno indietro, di dare a tutti le stesse possibilità di accedere agli strumenti di autonomia e di vita sociale. Da sempre questo territorio ha messo al centro la persona, offrendo servizi capillari e di qualità. Vogliamo proseguire su questo solco andando ad indagare nuovi bisogni o bisogni che nel tempo si sono trasformati per ridefinire i servizi e fornire risposte più efficaci. Vogliamo realizzare nel nostro mandato la Casa della Salute, dando vita così ad un fondamentale presidio di prossimità recuperando un'area centrale del nostro paese, ridisegnandola.

Inoltre, vogliamo investire su:

- servizi residenziali e semiresidenziali per anziani con l'ambizione di dar vita al condominio solidale per invecchiare insieme, circondati dall'affetto di amici e conoscenti;
- investire nella realizzazione di una struttura per disabili sulla scia della legge sul Dopo di Noi, che possa servire un'area vasta;
- vogliamo investire in forme di coabitazioni per creare una rete e un mutuo aiuto tra persone in difficoltà;
- interventi di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale;
- politiche abitative in particolare per le giovani coppie campigliesi che scelgono il capoluogo per vivere;
- contribuzione sulla base dell'ISEE per quanto riguarda il trasporto scolastico, la mensa, il nido;
- servizi di pre e post scuola per conciliare meglio il tempo di lavoro-famiglia e le attività estive;
- rendere accessibili e sicure per ogni portatore di handicap le aree pubbliche;
- implementare aree giochi pubbliche con giochi inclusivi, sia per bimbi portatori di handicap che normodotati;
- vogliamo introdurre il canone concordato per facilitare l'accesso all'affitto di quelle famiglie con disagio economico.

In quest'ottica di rivisitazione dei servizi sanitari al cittadino, ci impegniamo a potenziare il Centro Ortoprotesico di Campiglia, già realtà di eccellenza nella Regione Toscana, ci impegniamo a portare avanti le politiche di prevenzione a partire dalla promozione del corretto stile di vita, soprattutto tra i bambini e i ragazzi durante la scuola dell'obbligo e di promuovere l'adesione agli screening attivati dal pubblico e a supportare le politiche delle associazioni che vanno nella direzione della prevenzione.

OBIETTIVO 4. Cultura e scuola per una comunità in grado di crescere

La scuola e la cultura rappresentano la capacità per una comunità di guardare al futuro. Sino ad oggi il Comune di Campiglia ha investito molto su questi settori, sia economicamente che con progetti, idee e proposte. Vogliamo proseguire su questa strada, provando ad approfondire le criticità e dare risposte credibili. Vogliamo garantire la sicurezza e l'efficienza delle strutture scolastiche, attraverso controlli ed investimenti sugli edifici presenti sul territorio comunale, vogliamo investire sull'offerta didattica con una particolare attenzione alla legalità e ai temi della vita civile. Vogliamo affrontare il preoccupante abbassamento del livello di alta scolarizzazione che interessa il nostro

territorio, incentivando progetti di collegamento tra il mondo della scuola ed il mondo del lavoro, dando a tutti la possibilità ed il diritto di formarsi. Vogliamo promuovere e riscoprire le nostre ricchezze culturali, vogliamo far sì che la cultura diventi una compagna della vita quotidiana di ciascuno di noi e che stimoli le nostre menti, faccia nascere domande e riflessioni. In questo senso:

- monitoraggio delle necessità delle scuole;
- progettazione diffusa e riorganizzazione dei servizi educativi e scolastici di fronte a nuove esigenze e nuove realtà;
- valorizzazione e investimento per la scuola di Campiglia quale presidio fondamentale per la vitalità e la ricchezza del borgo storico;
- efficientamento degli edifici scolastici;
- maggiore investimento nell'offerta formativa;
- migliore coordinamento tra pubblico, associazioni e privato per l'organizzazione e la calendarizzazione degli eventi e delle iniziative culturali e della loro promozione;
- l'incentivazione nuovi itinerari culturali, convegni e mostre;
- la promozione costante della collaborazione cultura-scuola, che punti alla valorizzazione di ogni forma di espressione artistica inclusa la recitazione. In questo senso immaginiamo la possibilità di realizzare un piccolo teatrino a servizio delle compagnie dilettantistiche e della scuola;
- la valorizzazione delle splendide realtà storiche come Cinema Mannelli e Teatro dei Concordi, nonché il teatro dei Racconti, Palazzo Pretorio, la Rocca di Campiglia, Pieve di San Giovanni, senza dimenticare la Rocca di San Silvestro per una programmazione di alto livello, associata a progetti sperimentali.
- Ripensamento e rinnovamento dell'importante festival Apriti borgo.
- Valorizzazione e riorganizzazione del museo della civiltà e del lavoro
- Intendiamo proseguire nel portare a conclusione il progetto della memoria intrapreso dalla passata amministrazione ed in generale investire per strutturare e mettere a sistema tutte le nostre ricchezze costruendo circuiti e vere e proprie guide turistiche telematiche e cartacee.

Il Comune di Campiglia Marittima in ambito artistico e culturale ha già alle spalle un consistente bagaglio di esperienza. L'impegno è quello di proseguire con la virtuosa collaborazione con l'Accademia delle Belle Arti di Firenze che ha contribuito a rendere il nostro Comune un'opera d'arte diffusa.

OBIETTIVO 5. Giovani e tempo libero: un comune che guarda avanti

I giovani rappresentano il futuro e la potenzialità di un territorio. Investire sulla loro formazione, sui luoghi di aggregazione, sulla loro capacità di rimanere e trovare su questo territorio gli spazi e le modalità per affermarsi come persone e come professionisti e lavoratori è uno degli obiettivi ambiziosi che ciascuna amministrazione deve perseguire. Nella vita sociale dei nostri ragazzi un ruolo determinante viene svolto dal mondo associativo. Vogliamo supportare la rete delle associazioni ed il lavoro coordinato dei tanti attori presenti nel nostro Comune con l'obiettivo di offrire ai nostri ragazzi, attività, iniziative, luoghi di incontro e scambio, momenti di coesione sociale. Con questo approccio vogliamo supportare le associazioni sportive, luogo non soltanto ludico ricreativo, ma anche formativo e di socializzazione, supportandole dal punto di vista economico ma anche logistico e di spazio, sostenendole nell'accogliere anche situazioni di difficoltà economica e disagio. Vogliamo quindi non solo confermare, ma potenziare l'impegno dell'Amministrazione nel:

- sostenere le associazioni sportive del territorio;

- realizzare un centro per le associazioni individuando spazi da mettere a disposizione per le attività, valorizzando un'area del paese oggi non utilizzata e marginale;
- favorire l'organizzazione di manifestazioni sportive ed eventi che facilitino l'incontro con i vari sport;
- favorire attività di socializzazione e corretti stili di vita attraverso lo sport ed il tempo libero;
- mettere a disposizione le palestre e gli spazi comunali per la pratica sportiva;
- valorizzare il ruolo di coordinamento e gestione delle consulte;
- creare poli di aggregazione delle attività sportive, per ottimizzare la gestione dei vari gruppi sportivi, favorendo la nascita di polisportive;
- pensare per il futuro un polo sportivo unitario dove realizzare i nuovi impianti sportivi, per sfruttarne tutte le potenzialità che offre anche in chiave turistica;
- concedere la gestione di strutture sportive pubbliche con priorità ad associazioni che intendono compartecipare o investire nell'ammodernamento delle stesse.

OBIETTIVO 6. Investire nel turismo, sostenendo il fare impresa

Vogliamo innovare ed investire in quella che riteniamo essere la nuova leva economica oltre al commercio, alla piccola e media impresa e all'agricoltura: il turismo. Non vogliamo commettere l'errore del passato di immaginare un territorio guidato da una monocultura, vogliamo innovare e differenziare per poter avere gli strumenti per affrontare e superare la lunga crisi economica che attanaglia anche le nostre realtà. Un turismo fatto su misura, capace di suscitare emozioni ed esperienze, fatto di un'accoglienza in maniera strutturata ed efficace, di punti informativi preparati che possano dare tutte le risposte di cui si necessita e arricchito di tanti servizi ed opportunità, in una realtà poliedrica e ricca sia dal punto di vista storico, ambientale e culturale, sia dal punto di vista sportivo, termale e balneare. Campiglia Marittima deve diventare il paese della cultura, della storia, delle tradizioni enogastronomiche e vitivinicole e Venturina Terme il luogo del relax, del benessere, del turismo sanitario, grazie all'offerta termale, all'investimento in ciclabili, sentieri, ecovie che consentano di mettere in collegamento tutte le aree del Comune e il Comune con le realtà vicine. L'area termale ha ancora necessità di investimenti pubblici, sia per renderla più attrattiva per i turisti sia perché la ricchezza locale possa essere parte integrante della vita dei nostri abitanti.

Il progetto di una piscina pubblica termale è un obiettivo che meglio di tutti rappresenta un servizio che integri l'offerta privata nei periodi di chiusura e risponda alle esigenze sportive e ricreative. Un progetto ambizioso lo sappiamo bene che dovrà essere valutato nei numeri di bacino e nella fattibilità del costo di manutenzione. Due realtà quelle di Campiglia e Venturina Terme connesse indissolubilmente l'una all'altra.

Questo sarà il compito dell'Amministrazione che dovrà favorire ed incentivare la rete, la collaborazione e la costruzione di un percorso unitario e condiviso.

Sono numerosi gli interventi che l'Amministrazione pubblica può fare per rendere possibile questo progetto ambizioso di rilancio:

- dialogare con le strutture turistico ricettive per favorire pacchetti ed offerte attrattive per il turista;
- realizzare, in collaborazione con le associazioni, un'officina di nuove idee imprenditoriali per sostenerle, sfruttando anche finanziamenti europei;
- sostenere i nuovi imprenditori che si insediano nel borgo di Campiglia;
- sostenere gli investimenti pubblici e privati volti a sviluppare servizi correlati al macrotema benessere allargato (sport, vacanza attiva, spa, bellezza);
- avviare interventi di riqualificazione urbana finalizzati allo sviluppo di infrastrutture pubbliche a

- sostegno dello sviluppo turistico eco-sostenibile, sportivo, e orientati alla tutela del patrimonio storico ambientale e culturale;
- la promozione del turismo sportivo deve trovare un coordinamento pubblico-privato che valorizzi gli impianti e le strutture in essere, in un'ottica di potenziamento idonea a promuovere un prodotto turistico;
- programmare delle manifestazioni culturali che guardino a modelli virtuosi e all'avanguardia di collaborazione pubblico-privato;
- realizzare una rete di offerte museali ed ambientali integrate tra loro;
- sostenere l'integrazione agricoltura-offerta turistica;
- predisporre regolamenti comunali semplici per l'impresa;
- promuovere e comunicare un unico territorio a partire dalle sue specifiche identitarie. Vogliamo rilanciare, anche con nuove opportunità sovra comunali, le strategie del sistema dei Parchi della Val di Cornia, che potrà essere il soggetto che a fianco dei Comuni e in rappresentanza del patrimonio del territorio della Val di Cornia, individua azioni programmate in ambito turistico. Un sistema sinergico che metta in risalto una realtà importante, dando anche nuovi e più strutturati strumenti per il marketing territoriale che dovrà essere efficace, efficiente, evitando duplicazioni, ma puntando sull'integrazione delle forze messe a sistema.

OBIETTIVO 7. Sviluppo sostenibile e lavoro

Lo sviluppo economico di una comunità sta alla base della crescita e della qualità della vita dei cittadini che la compongono. Senza sviluppo economico, non c'è benessere e non c'è tenuta sociale. Abbiamo intenzione di combattere la crisi economica e occupazionale a piccoli passi. L'ossatura produttiva del nostro Comune che ha saputo tenere anche in questo profondo momento di crisi, oggi si trova in difficoltà perché deve ripensarsi, ristrutturarsi di fronte a un mercato competitivo che mette a dura prova le nostre realtà produttive. Vogliamo sostenere queste "ripartenze" e spingere verso la costituzione di una vera e propria rete di aziende che condividano simili criticità e problematiche e che insieme possano affrontarle in maniera migliore. Vogliamo riorganizzare la macchina comunale per supportare ed aiutare le aziende ad accedere ai finanziamenti regionali ed europei, per l'espletamento di procedure e pratiche per orientarsi ed accedere ai servizi pubblici.

Vogliamo incentivare l'occupazione di capannoni e spazi vuoti abbattendo i costi degli investimenti iniziali, riducendo gli oneri di urbanizzazione per cambio d'uso alle imprese che ci si insedieranno stabilmente e introducendo sgravi fiscali a beneficio di giovani imprenditori dediti ad attività legate al territorio ed al turismo. Abbiamo intenzione di consentire una maggiore flessibilità nella gestione del rapporto delle superfici calpestabili e consentire così interventi anche temporanei purché non precari e degradanti, ampliare le tipologie di utilizzo consentito nelle aree artigianali, aprendo a molteplici utilizzi, primo tra tutti quello della trasformazione e della lavorazione dei prodotti agricoli.

Nel rispetto delle leggi e dei vincoli normativi, ci impegniamo a coinvolgere, nei lavori pubblici, primariamente le aziende del territorio, promuovendo anche sinergie tra i diversi operatori.

Vogliamo sostenere e promuovere le leve economiche storiche del nostro comune, la piccola e media impresa, l'agricoltura e il commercio, garantendo il nostro impegno nell'affrontare criticità e ostacoli e nel facilitare il loro approccio con il Comune. Vogliamo incentivare iniziative che siano volte a razionalizzare i consumi, a produrre energie rinnovabili, a rispettare l'ambiente nel quale viviamo, a sostenere e promuovere così una modalità di investimento ambientalmente sostenibile.

Una capacità imprenditoriale che vogliamo supportare e preservare, riconoscendo all'agricoltura un importante ruolo non soltanto economico, ma anche ambientale e di cura

del territorio. Vogliamo agevolare l'imprenditore che voglia investire nella propria azienda, sia nell'iter che negli adempimenti obbligatori, affinché si possa consentire un investimento sostenibile da parte del privato, pur tutelando il territorio nel suo insieme. Ci impegneremo a valorizzare i prodotti artigianali ed agricoli affinché le nostre tipicità possano essere conosciute anche oltre i confini

comunali e possano promuovere le ricchezze di un intero territorio. Metteremo in campo gli strumenti utili a valorizzare e promuovere la tutela del prodotto primario agricolo, pomodoro – carciofo - spinacio, di Campiglia e della Val di Cornia teso a coinvolgere e rilanciare la trasformazione del prodotto e le aziende stesse; quindi, sviluppo a Km zero nel contesto di un turismo enogastronomico, il tutto legato al tema turismo termale - sportivo e benessere.

Abbiamo intenzione di approfondire il tema della mobilità urbana, delle ZTL, delle aree commerciali per creare luoghi di aggregazione senza nuocere al tessuto commerciale e produttivo, ma al contrario individuare politiche anche di incentivi e sgravi fiscali che possano supportarle e promuovere la nascita di nuovi esercizi.

OBETTIVO 8. Urbanistica e pianificazione del territorio

La necessità di modifiche strutturali del nostro sistema economico, sociale e amministrativo ci interroga e ci coinvolge direttamente. Le politiche territoriali, ed in particolar modo quelle per il nostro Comune, rappresentano da sempre il valore aggiunto della nostra realtà ed hanno nel tempo consentito ai nostri Comuni di adeguare i propri strumenti e la propria azione amministrativa ad una realtà in continua trasformazione, giocando un ruolo di impulso nei processi di crescita e sviluppo, grazie alle sinergie tra pubblico e privati. L'urbanistica è lo strumento capace di disegnare una realtà urbana tracciando gli indirizzi di sviluppo, qualità urbana e tutela e valorizzazione del territorio aperto, con l'obiettivo di creare un luogo bello, armonizzato, capace di offrire servizi, in grado di sostenere le famiglie ed i bisogni di chi il territorio lo vive nel quotidiano. In altre parole, contribuire a garantire una buona qualità della vita.

Attraverso gli strumenti urbanistici, Piano Strutturale e Piano Operativo, ci poniamo l'obiettivo di tracciare le linee strategiche di sviluppo, ma anche lavorare ad una semplificazione amministrativa e procedurale così da facilitare il cittadino, il professionista, l'azienda; cercheremo di fare in modo che il privato possa pensare "soltanto" alla propria attività e che la burocrazia non sia un peso in più.

Fondamentale sarà continuare a perseguire l'obiettivo di differenziazione economica che ha contraddistinto negli anni il mondo produttivo di Campiglia Marittima: i privati avranno maggiori possibilità previste negli strumenti pubblici, mentre il pubblico dovrà garantire un sistema di servizi, viabilità e collegamenti in grado di sostenere la crescita ed esserne parte integrante. All'interno degli strumenti urbanistici saranno contemplate ed agevolate tutte le tipologie ricettive previste dalla nuova Legge Regionale del Turismo, dando la possibilità di accogliere migliaia di presenze nel territorio: attrarre persone nel nostro Comune, sfruttando il concetto di terme è il modo per attuare una diversificazione economica e far riprendere i consumi ed il lavoro.

Cercheremo di dare una spinta alla ripartenza nel settore edile, grazie alla più agevole possibilità di modifica, ristrutturazione ed ampliamento dell'esistente, densificazione urbana. Il nostro impegno sarà quello di rendere più scorrevole il traffico cittadino di Venturina Terme, decongestionandolo dal traffico pesante, attraverso la creazione di un collegamento tra stazione, Via Cerrini, Campo alla Croce e SS 398, a servizio del polo sportivo, industriale e di servizi, senza che questo influisca negativamente sulla vita degli abitanti.

Favorire gli investimenti privati significa anche dotare queste aree di maggiore offerta ricettiva, favorire l'utilizzo degli ampi spazi da riqualificare, come le aree delle ex cave e

delle vecchie attività dismesse che ancora rappresentano delle forti criticità per l'intera area. Sosterremo quindi anche servizi, aree attrezzate, attività ludico-ricreative, con l'obiettivo di realizzare un parco acquatico diffuso in tutta l'area e dare al parco la possibilità di veder realizzate delle "attrazioni" che possano richiamare l'utenza e quindi l'appetibilità di ulteriori investimenti privati.

OBIETTIVO 9. Molti progetti nuovi e grande cura di ciò che abbiamo

Anche a causa della crisi che ormai dura da 10 anni, ci sono e ci sono state criticità nel nostro Comune. Vogliamo superarle provando per prima cosa a riutilizzare e riqualificare l'esistente, senza costruire di nuovo. Questo ci consentirà di rendere il nostro comune più decoroso, e curato dove c'è bisogno, senza però perdere l'ambizione di progettare nuove aree, che rispondano a nuove organizzazioni degli spazi verdi, dei servizi sportivi, dei plessi scolastici.

Area campo d'Aviazione

Noi crediamo che aggregare e gestire in modo coordinato, razionalizzando spese e risorse umane, sia una strada da perseguire. Proprio sulla base di questo pensiamo sia importante prevedere un'area all'interno della quale realizzare un polo sportivo che riunisca impianti sportivi, attività, piccola ristorazione, bar, in grado anche di attrarre il turismo sportivo in continua espansione. Un obiettivo ovviamente di lungo periodo, ma che per dare risultati deve essere progettato oggi.

Nella recente storia del nostro Comune abbiamo visto crescere impianti sportivi, anche di ottima qualità, sparsi, senza un orientamento chiaro sul territorio. La nostra idea è di pensare ad un vero Centro Sportivo, dove possano confluire tante delle attività sportive presenti nel paese.

Via Cerrini

L'area di Via Cerrini necessita di essere riqualificata. A causa della crisi che ha colpito anche l'azienda che ha realizzato insieme al Comune tanti interventi, la Via Cerrini è rimasta in questi anni un'area indefinita a causa dei procedimenti legali ancora incorso. Il Comune deve riappropriarsi almeno in parte di quell'area per disegnare una nuova vocazione, ripensare la saletta della musica come polo multifunzionale a servizio del quartiere e dei cittadini, riutilizzare l'esistente per progettare alcuni interventi di interesse sociale e nell'area dei campi da tennis prevedere un ampliamento degli stessi, riqualificando l'area che congiunge l'impianto sportivo con la strada Cerrini. Quell'area, inoltre, dovrà essere decongestionata dal traffico pesante attraverso la progettazione e la realizzazione di una bretella che dalla 398 si colleghi direttamente con Via Sardegna, a servizio del polo sportivo e dell'industria conserviera ivi localizzati.

Zona Stazione

L'area della stazione, nonostante gli interventi di Comune e Ferrovie dello Stato, si presenta come un'area che richiede un forte intervento. L'impegno è quello di rifare un piano per concludere l'urbanizzazione nella parte residenziale e produttiva e dare una definitiva sistemazione alle aree verdi che altrimenti rimarrebbero abbandonate. L'idea è di dare dignità e decoro a quell'area lavorando al riuso e all'occupazione dei numerosi capannoni sfitti lì presenti, anche attraverso forme di incentivazione, sgravi e premialità, consentendo che vengano utilizzate anche per tipologie insediative che comprendano attività legate alla logistica, alla distribuzione delle merci in arrivo e partenza, sfruttando anche l'e-commerce.

Sarà valutata inoltre la possibilità di realizzare un collegamento carrabile e ciclabile che dalla stazione si ricollega al Centro di Venturina.

Area della Fiera e Sviluppo Toscana

Vogliamo ripensare l'intera area affinché diventi vissuta, integrata nel paese, strategica. In questa visione si abbatte ogni separazione tra il complesso di Sviluppo Toscana e Fiera

che diventerebbe un'area unica, caratterizzata da salute e servizi con la casa della salute e il CAV, centro Associazioni Venturina Terme, arricchito da una sorta di centro giovani con servizi e spazi gestiti da una associazione giovanile, della quale vorremmo sollecitare la nascita. Tutto questo messo in relazione con l'area fiera dove gli spazi esterni dovrebbero diventare aree verdi, con arredo urbano. Il cine-auditorium presente all'interno del complesso principale di Sviluppo Toscana, potrebbe essere utilizzato, alternativamente, sia come cinema sia come sala attrezzata per conferenze, eventi, iniziative, convegni, presentazione di libri. Vorremmo ripensare l'utilizzo della palazzina dell'area fieristica (spostando gli uffici nell'ex delegazione comunale, a seguito della nuova vita delle Marconi) per ospitare un teatrino permanente, che possa ospitare le compagnie dilettantistiche che operano nel nostro Comune e che rappresentano un importante patrimonio culturale e sociale. Il teatrino potrebbe ospitare anche laboratori destinati agli alunni delle scuole.

Venturina Nord

L'accesso nord di Venturina, per chi proviene da San Vincenzo rappresenta da sempre, anche nelle pianificazioni urbanistiche del passato, un'area strategica da immaginare come corridoio di collegamento tra il parco termale, la fossa calda e i laghetti di Tufaia. Il tutto separato dalla vecchia Aurelia ma anche come collegamento del parco termale al centro di Venturina attraverso la prosecuzione e l'adeguamento della pedonalizzazione in parte già realizzata. Prevediamo per quell'area un piano particolareggiato in grado di "avvicinare" il centro alle terme e valorizzare il tema della bellezza, del ben-essere, sia dal punto di vista delle potenziali attività commerciali che potrebbero nascere, sia dal punto di vista strutturale, intervenendo e migliorando alcune strutture già presenti.

Campiglia Marittima

La realtà del Centro storico di Campiglia Marittima è molto diversa rispetto ai borghi che abbiamo vicino. Campiglia, infatti, è l'unico borgo storico che alle sue pendici ha una frazione popolosa ed articolata come Venturina Terme. Questa caratterizzazione geografica richiede da parte del Comune una particolare attenzione e la realizzazione di misure mirate ed orientate ad affrontare le criticità del piccolo borgo. Gli obiettivi sono affrontare il tema del ripopolamento, salvaguardare la scuola, provando a promuovere politiche tese ad invertire il trend del calo delle nascite, ravvivare il tessuto economico e commerciale del paese, riuscire ad attirare e catturare turisti. In questa ottica di seguito riassunte alcune azioni che, orientate alla cura e al decoro, rispondono a questi obiettivi:

- la nuova scuola da 0 a 11 che unisce tutti i servizi scolastici che ruotano intorno ai bambini;
- riconversione a piccoli alberghi delle vecchie scuole che potrebbero dotare di posti letto il centro storico;
- riqualificazione degli spazi sportivi nell'area della Fonte di Sotto;
- nuovi parcheggi a servizio del borgo nelle aree intorno al centro;
- semplificazione per il cambio di destinazione in residenziale per quelle vie, non centrali, al fine di creare nuove abitazioni e incentivare il ripopolamento del borgo;
- valorizzazione e nuovi utilizzi di quelle che sono le ricchezze di Campiglia Palazzo Pretorio, Palazzo dei Racconti, Centro Civico Mannelli, Rocca di Campiglia, Teatro dei Concordi ecc.;
- l'impegno è anche a lavorare sulla semplificazione della mobilità tra le diverse aree del Comune valutando la fattibilità di prevedere un trasporto più continuativo e strutturato da Campiglia a Venturina Terme, da Venturina a Cafaggio e da Cafaggio a Campiglia;
- pensiamo sia necessario sollecitare la riattivazione di alcuni servizi primari come l'anagrafe, e comunque investendo nell'installazione di un totem che può eseguire

diverse azioni, come la stampa dei referti medici, la funzione cup, ma anche servizi amministrativi come la stampa di una carta di identità;

- vogliamo proseguire i lavori già iniziati, come il ripristino dei bagni pubblici in Via Santa Maria ed il completamento del vialetto pedonale da Via Vittorio Veneto al parcheggio sottostante le scuole.

Cafaggio

Cafaggio seppur piccola è una frazione significativa, con un buon numero di abitanti, anche grazie al recente residenziale lì costruito, una frazione di Campiglia dove si può vantare di vivere in tranquillità a mezzo tra il paese e la campagna. Quest'area deve essere però valorizzata in maniera più adeguata, puntando a lavorare sull'unico centro presente, il centro giovani, affinché diventi sede di tutti i cittadini, punto di incontro e di scambio degli abitanti. Il Parco non può essere più rimandato così come grande attenzione va prestata ai disagi dovuti alla velocità degli automezzi, alla sicurezza dei pedoni. Ci vogliamo impegnare a verificare la fattibilità della realizzazione di una pista ciclabile o comunque un collegamento che consenta a bici e pedoni di raggiungere Cafaggio da Venturina Terme e viceversa, facilitando le relazioni tra le diverse aree del nostro Comune.

La nostra intenzione è quella di favorire gli insediamenti produttivi nella piccola area industriale e commerciale lì presente per mantenere florido e vitale il tessuto economico della frazione.

Pensiamo sia necessario anche su Cafaggio sollecitare la riattivazione di alcuni servizi primari come l'anagrafe attraverso un sistema "itinerante" come la Bottega della Salute, servizio già in essere ma ad oggi rispondente soltanto a necessità sanitarie. Con l'impiego di ragazzi del servizio civile questo tipo di servizio potrebbe ampliarsi, diventando di fatto un servizio di prossimità e diminuendo gli spostamenti dei cittadini.

SEZIONE – 2.2 PERFORMANCE

2.2.1 PREMESSA

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità.

L'attività di programmazione del Comune di Campiglia Marittima, attraverso la quale sono stati definiti gli obiettivi, i percorsi mediante i quali conseguirli e le relative risorse, nel 2022 è stata realizzata attraverso i documenti illustrati ai seguenti paragrafi.

2.2.2. PROGRAMMA DI MANDATO 2019-2024.

Nel corso della seduta del 25 giugno 2019 il Consiglio Comunale, ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs 267/2000, ha approvato le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare

nel corso del mandato amministrativo 2019-2024.

Il programma di governo del Sindaco Alberta Ticciati prevede le seguenti linee di azione:

- a. partecipazione ed ascolto
- b. manutenzione e cura del territorio per centro e frazioni più accoglienti
- c. vivere in sicurezza e serenità
- d. servizi per una migliore qualità della vita
- e. cultura e scuola per una comunità in grado di crescere

- f. giovani e tempo libero: un comune che guarda avanti
- g. investire nel turismo, sostenendo il fare impresa
- h. sviluppo sostenibile e lavoro
- i. urbanistica e pianificazione del territorio
- j. molti progetti nuovi e grande cura di ciò che abbiamo

2.2.3 DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2022-2024

Il Consiglio Comunale ha approvato il DUP 2022-2024 con Delibera n. 120 del 29.12.2021.

Il DUP individua per le dieci linee di mandato quarantacinque indirizzi strategici, sintetizzati in ventuno obiettivi strategici che vengono ben declinati in sessantanove obiettivi operativi. Il Documento Unico di Programmazione rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti Locali consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative, costituendo, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il DUP si compone di due sezioni: la sezione strategica con un orizzonte temporale che coincide con il mandato amministrativo e la sezione operativa con un orizzonte temporale triennale, come il Bilancio di previsione finanziario.

La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 del TUEL ed individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente, mentre la sezione operativa ha carattere generale e contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione per la predisposizione della manovra di bilancio.

La sezione operativa del DUP in particolare si articola in due parti fondamentali: nella prima parte sono descritte le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate, sia con riferimento all'ente, sia al gruppo amministrazione pubblica, e definiti per tutto il periodo di riferimento del DUP, i singoli programmi da realizzare ed i relativi obiettivi annuali e pluriennali, mentre nella seconda parte contiene la programmazione relativa alle opere pubbliche, al fabbisogno di personale, alle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio, agli acquisti di beni e servizi di importo pari o superiore ad € 40.000,00 e al contenimento della spesa.

2.2.4 BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2022-2024

Il Consiglio Comunale con Delibera n. 121 del 29/12/2021 ha approvato il Bilancio di previsione finanziario 2022-2024

Il Bilancio di previsione finanziario è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

La funzione politico amministrativa di indirizzo e controllo è svolta dal Consiglio, che la esercita attraverso l'approvazione del Bilancio autorizzatorio per missioni, programmi e titoli e che ripartisce le risorse disponibili tra le funzioni e i programmi.

2.2.5 PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2022-2024

La Giunta Comunale con delibera n. 7 del 26.01.2021 ha approvato il PEG 2022-2024

Con delibera n. 7 del 26.01.2022 la Giunta Comunale, a seguito del completamento dell'elaborazione degli obiettivi di gestione e anticorruzione, ha approvato il PEG 2022-2024, elaborato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2022-2024 e con il Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024, assegnando ai Dirigenti gli obiettivi e le risorse necessarie alla loro realizzazione.

Il PEG 2022-2024 è costituito dai seguenti documenti:

- allegato 12.1 - prospetto delle entrate di bilancio per titoli, tipologie e categorie enti locali;
- allegato 12.2 - prospetto delle spese di bilancio per missioni, programmi e macroaggregati;
- allegato 3 - previsioni secondo il piano dei conti;
- allegato 4 - riepilogo spese per titoli e macroaggregati.

2.2.6 PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI – PIANO DELLA PERFORMANCE

La Giunta Comunale con delibera n. 92 del 30.06.2021 ha approvato il Piano dettagliato degli obiettivi - Piano della Performance

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, unificati organicamente ed approvati con delibera di Giunta Comunale n. 92 del 30.06.2022, sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il nuovo documento di programmazione e *governance* introdotto dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 113/2021.

Essi rappresentano il naturale completamento del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permettono di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (Programma di mandato, Documento Unico di Programmazione, Bilancio di Previsione Finanziario, Piano esecutivo di gestione), un efficace strumento di *budgeting* in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità.

Nel Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance sono specificatamente individuati gli obiettivi di gestione attraverso la loro rappresentazione in termini di finalità che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta e di risultati attesi che si prevede di raggiungere, misurati attraverso gli indicatori e relativi target, permettendo in tal modo:

- a) la puntuale programmazione esecutiva;
- b) l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- c) la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

L'elenco dettagliato degli obiettivi è allegato al presente piano, quale parte integrante e sostanziale (All. 1)

SEZIONE – 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

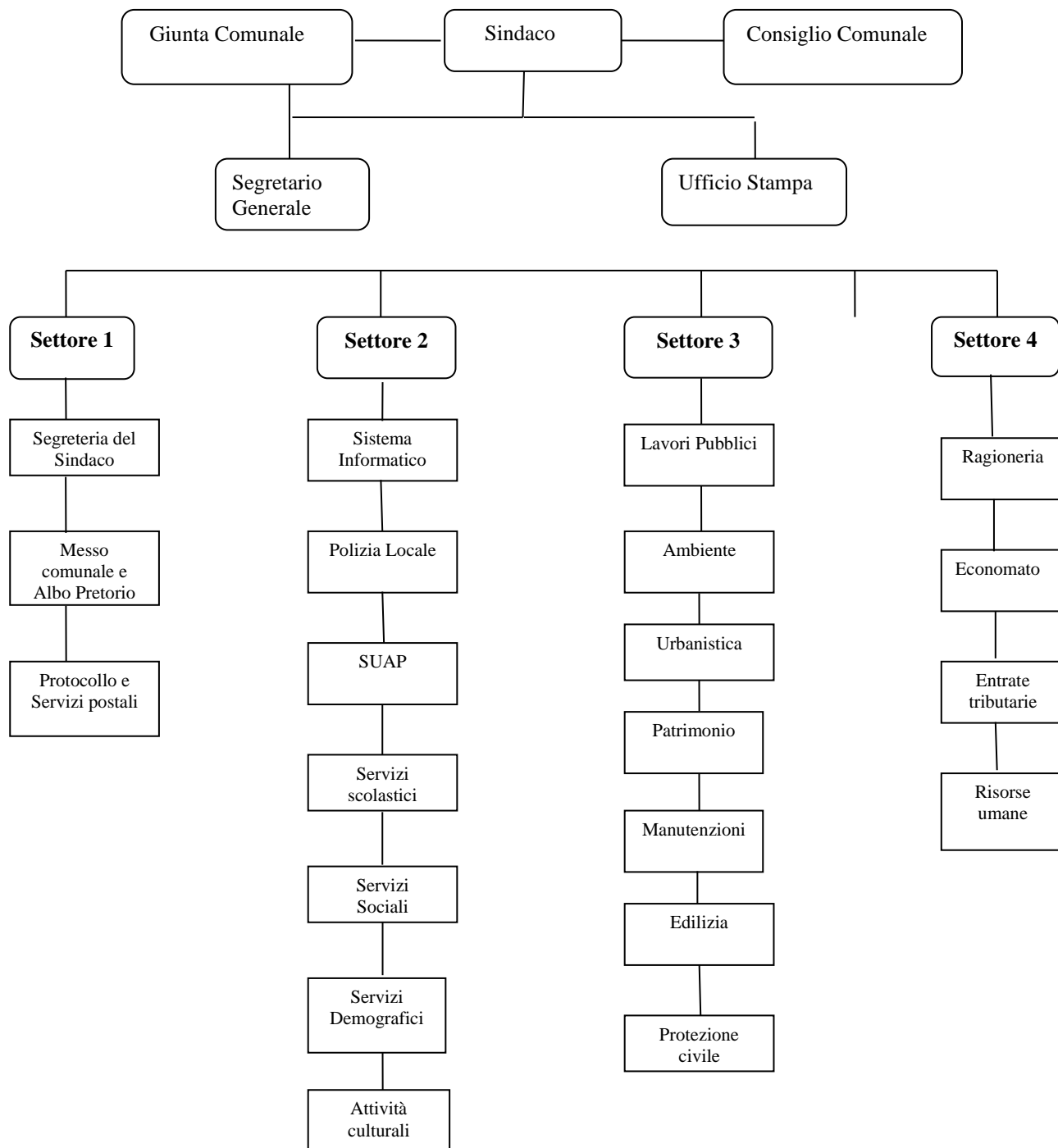
L'allegato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito: PTPCT) 2022- 2024 costituisce sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113.

Al riguardo occorre evidenziare che con D.L. 30 dicembre 2021, n. 228 "*Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi*", è stato differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine del 31 gennaio 2022 originariamente fissato dall'art. 6 sopra richiamato, e al 31 marzo 2022 il termine per l'adozione dei previsti provvedimenti attuativi. Tenuto conto delle indicazioni fornite da ANAC, dell'avanzato stato di attuazione alla data suddetta del processo di elaborazione del PTPCT 2022-2024, nonché l'espressa previsione nel citato art. 6 (comma 2, lett. d) della necessaria conformità "alla normativa vigente in materia e agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione", il Comune di Campiglia Marittima con deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 27.04.2022 ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 (allegato 2 al presente documento), fatto salvo ogni successivo aggiornamento del Piano necessario per conformarsi ai provvedimenti attuativi ex art. 6 D.L. 80/2021.

Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano

SEZIONE – 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Comune di Campiglia Marittima è attualmente organizzato secondo il modello sottostante approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 30.06.2022 :



Il personale in servizio al 1° gennaio 2022 è il seguente:

Personale a tempo indeterminato/determinato:

Il personale in servizio è così distribuito: Profilo professionale	Categoria giuridica	N° Personale in servizio	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Assistente Sociale – Cat. D	D	1	0	1
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	7	7	0
Istruttore Direttivo Di Vigilanza	D	2	2	0
Educatrice Asilo Nido – Cat. D	D	1	1	0
Istruttore Direttivo Tecnico	D	4	4	0
Istruttore Direttivo Informatico	D	1	1	0
Istruttore Amministrativo	C	8	7	1
Istruttore Tecnico	C	3	3	0
Istruttore Di Vigilanza	C	5	5	0
Educatore Asilo Nido – Cat. C	C	3	3	0
Coord. Pers. Esterno	C	1	1	0
Applicato Amministrativo	B	6	6	0
Cond. Imp. Telefonici	B	1	1	0
Assistente Domiciliare	B	1	1	0
Operaio Alt. Specializz.	B	11	11	0
Collab. Amm.Vo - Autista	B	1	1	0
		56	54	2

Le risorse umane attualmente sono così ripartite:

In Staff Al Sindaco:

Profilo Professionale	Unità Di Personale
Ufficio Stampa	1 (Tempo Determinato)

Settore 1:

Profilo Professionale	Unità Di Personale
Istruttore Direttivo Amministrativo	1
Applicato Amministrativo	2
Cond. Imp. Telefonici	1

Settore 2:

Profilo Professionale	Unità Di Personale
Istruttore Direttivo Informatico	1
Istruttore Informatico	1
Istruttore Direttivo Di Vigilanza	2
Istruttore Direttivo Di Vigilanza - Comandante	1
Istruttore Di Vigilanza	4
Istruttore Di Vigilanza	2 (Tempo Determinato)
Educatore Asilo Nido Cat. D	1
Educatore Asilo Nido Cat. C	3
Educatore Asilo Nido Cat. C	1 (Tempo Determinato)
Istruttore Direttivo Amministrativo	5
Istruttore Amministrativo	4
Applicato Amministrativo	1
Assistente Sociale – Cat. D	1
Assistente Domiciliare	1

Settore 3:

Profilo Professionale	Unità Di Personale
Istruttore Direttivo Tecnico (Posizione Organizzativa)	1
Istruttore Direttivo Tecnico	3
Istruttore Tecnico	3
Istruttore Amministrativo	1
Applicato Amministrativo	1
Coord. Pers. Esterno	1
Operatore Alt. Specializzato	10

Settore 4:

Profilo Professionale	Unità Di Personale
Istruttore Direttivo Amministrativo	3
Istruttore Amministrativo	3
Istruttore Amministrativo Contabile	1 (Tempo determinato)
Applicato Amministrativo	1
Collab. Amm.Vo – Autista	1

SEZIONE – 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Tra gli strumenti ai quali si è fatto ricorso per il contenimento della pandemia, il lavoro agile ha assunto un rilievo determinante che ne ha comportato un'ampia diffusione, sconosciuta in precedenza.

Durante la pandemia, il lavoro agile è stato attuato nella forma di *home working*, perché la prestazione di lavoro è stata svolta presso il domicilio del lavoratore, principalmente o a

giorni alterni, in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente e a seconda della diversa gravità delle fasi della pandemia e delle ordinanze sanitarie di volta in volta adottate dal Governo. Nel periodo di emergenza sanitaria non si è reso necessario sottoscrivere un patto individuale, accessorio al contratto di lavoro subordinato, operando così la deroga più rilevante alla normativa generale sul lavoro agile, in quanto la sua introduzione è stata rimessa al potere unilaterale delle pubbliche amministrazioni. Nella fase pandemica il lavoro agile ha così evidenziato potenzialità e limiti cui hanno posto rimedio l'adozione di circolari e direttive ministeriali rivolte a tutte le amministrazioni pubbliche che, tra le altre, hanno fissato le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto e disciplinato non solo le modalità operative del lavoro agile ma, più in generale, quelle relative alla organizzazione degli uffici in modo da assicurare adeguati livelli di performance.

Di fatti, con la legislazione di urgenza del periodo di allarme sanitario alle disposizioni esistenti si è dato vita ad una forte accelerazione del lavoro agile, mediante:

- Individuazione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni (e anzi come modalità principale fino a ottobre 2020), al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (Art 87 co 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni);
- Introduzione del **POLA** (piano organizzativo del lavoro agile), piano finalizzato ad individuare le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, con la prescrizione che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene: il piano definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative". (Art.263 comma 4-bis DL 34 del 19 maggio 2020)
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19/10/2020, redatto allo scopo di fornire un quadro ricognitivo organico della disciplina sul lavoro agile nell'emergenza, stabilire specifiche modalità organizzative e fissare criteri ai quali attenersi per garantire la necessaria flessibilità del lavoro pubblico e per lo svolgimento del lavoro in modalità agile;
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020, con cui si approvano le linee guida per la redazione del POLA.

A decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in tutte le amministrazioni pubbliche, ai sensi del DPCM 23/09/2021, è quella svolta in presenza.

In conseguenza della stabilizzazione del quadro normativo in materia di lavoro agile l'Amministrazione comunale ha quindi deciso di procedere all'adozione del POLA previo confronto con le Organizzazioni Sindacali per valutare principalmente i seguenti fattori strategici evidenziati, tra l'altro, nel paragrafo 1.1 delle "*Linee guida sul POLA e indicatori di Performance*" emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica:

- Flessibilità dei modelli organizzativi
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro
- Responsabilizzazione sui risultati
- Benessere del lavoratore
- Utilità per l'amministrazione
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive
- Equilibrio in una logica che permetta all'amministrazione di conseguire i propri obiettivi e ai lavoratori di migliorare la capacità di armonizzare sfera professionale e privata.

3.2.1 Svolgimento dei lavori preparatori alla redazione del POLA

Il POLA è stato redatto nel corso del 2022 dopo un confronto con i Responsabili dei Settori sui seguenti aspetti, alla luce dell'esperienza già vissuta nel periodo di emergenza sanitaria. L'analisi preliminare ha tenuto conto degli elementi critici rilevati e dei fattori abilitanti per favorire l'applicazione dello strumento seguendo la metodologia suggerita dalle Linee Guida citate in premessa.

SALUTE ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE:

Verranno attuati percorsi di sensibilizzazione e formativi per il personale dipendente e per le Posizioni Organizzative in relazione a:

- i requisiti degli ambienti indoor (sicurezza, antincendio, requisiti igienici minimi, eventuali DPI da utilizzare) e i rischi da esposizione a videoterminali, agenti fisici e biologici;
- il diritto alla disconnessione;
- utilizzo di strumenti informatici e telematici in sicurezza sia per l'integrità fisica del lavoratore sia in relazione alla riservatezza dei dati e delle informazioni gestite;
- competenze digitali;
- percorsi formativi destinati al personale apicale (passaggio dalla logica del controllo sulla presenza a un approccio di misura delle performance lavorative ripensando anche modalità di coordinamento e collaborazione)

La programmazione dei suddetti percorsi è inserita nella Sezione 3.3.1 del redigendo PIAO 2022-2024 al quale si rimanda per completezza di informazione, una volta pubblicato.

Sono poi stati esaminati i seguenti aspetti:

- l'impatto del lavoro agile svolto nella fase emergenziale all'esterno dell'amministrazione, ovvero nei confronti degli utenti dei servizi erogati (cittadini, società partecipate, pubbliche amministrazioni), dell'impatto sanitario per la riduzione dei contagi, dell'impatto ambientale con particolare riferimento al fattore inquinamento per il ridotto utilizzo dei carburanti, e all'interno dell'Ente per la

- riduzione dell'uso di materiali e risorse (cancelleria, carta, inchiostri, ecc.) e per le migliori condizioni nella gestione del rapporto tra tempi di vita e lavoro;
- Si è rilevato l'impatto positivo della programmazione del lavoro in relazione alla gestione:
 - dell'utenza, che è stata ricevuta principalmente su appuntamento, eliminando file agli sportelli e riducendo notevolmente il rischio di contagio;
 - degli incontri e delle riunioni, tenutisi da remoto (call, videoconferenze) con abbattimento dei tempi di spostamento e a vantaggio delle altre attività lavorative.
 - valutazione della percentuale minima dei lavoratori che possono svolgere la prestazione lavorativa agile e dei criteri di rotazione, stabilendo per il corrente anno 2022 la percentuale massima del 30%, rimettendo ai Responsabili la valutazione di estenderlo anche oltre;
 - fasce di contattabilità e diritto alla disconnessione;
 - monitoraggio e valutazione dei risultati conseguiti.

SALUTE DIGITALE:

In data 9 Marzo 2020 le dotazioni informatiche dell'ente prevedevano un assetto mirato prettamente al lavoro d'ufficio ovvero effettuato da postazioni di lavoro connesse fisicamente alla LAN (Local Area Network) dell'ente. All'epoca le piattaforme utilizzate per digitalizzare i processi avevano una natura tecnologicamente eterogenea e vedevano sia protocolli di tipo client-server sia di tipo web-based che potevano essere utilizzate anche da remoto e senza configurazioni sulle macchine degli utilizzatori. Nel marzo 2022 con il passaggio in cloud il sistema informativo è accessibile con soluzione SaaS da qualunque indirizzo IP.

La sede dell'Ente è dotata di una infrastruttura informatica che si basa sull'architettura proprietaria Active Directory di Microsoft, la quale permette sia l'organizzazione di macchine e utenti in unità organizzative per la gestione di tipo sistemistica, sia la suddivisione degli utenti in gruppi per garantire l'attribuzione delle ACL (diritti di accesso alle cartelle di rete) con la massima elasticità, sicurezza e granularità.

Per questi motivi, per garantire una sicurezza intrinseca nell'accesso alla rete informatica comunale e per ridurre al minimo l'impatto sull'utenza di un'eventuale modifica delle modalità lavorative è stata fatta la seguente scelta operativa:

- Installazione nella LAN comunale di un server Linux dedicato ad un firewall comprensivo di VPN. La scelta della piattaforma firewall/VPN è ricaduta su un progetto di natura Opensource che oltre a garantire robustezza e sicurezza ha permesso un notevole risparmio sia in termini economici sia in termini di tempo risultando operativa in pochi giorni con la generazione dei certificati di sicurezza distribuiti a tutto il personale.
- -Configurazione degli accessi operativi al sistema informativo ed alle risorse condivise:
- sulle macchine personali dei dipendenti è stato configurato l'accesso alla VPN e tutti i parametri di configurazione al sistema informativo, alla webmail ed alle risorse condivise così come sui 2 portatili di proprietà dell'Ente. Al momento con l'accesso SaaS al Sistema informativo l'unica necessità di installazione sulle macchine esterne è la configurazione della VPN.

Da sempre i dati che rappresentano la vera risorsa dell'Ente: i condivisi sono mantenuti su risorse di rete centralizzate e quelli di interesse personale sui PC locali. Tutti i dati condivisi sono sottoposti a backup con apposito software che ne gestisce deduplica e storicizzazione. Con la modalità di lavoro da remoto descritta sopra, accedendo alla LAN dell'Ente attraverso VPN l'utenza può continuare ad accedere e modificare, ove ne ha i diritti, i dati centralizzati sulle cartelle di rete. In via sperimentale è stato configurato per alcuni uffici la pubblicazione sul cloud delle cartelle condivise tramite il software OwnCloud in modo da permette un accesso ai dati senza il processo di autenticazione tramite VPN.

Nel Comune di Campiglia Marittima i processi e i flussi di lavoro sono informatizzati e sono stati reingegnerizzati per ottimizzare, semplificare e automatizzare le procedure. I software che gestiscono i flussi degli atti amministrativi, il protocollo, il SUE etc. sono dotati di workflow che prevedono step operativi effettuati dalle varie figure dell'ente che ricoprono ruoli definiti e mappati all'interno delle procedure informatizzate.

Dati parametrici per definire la salute digitale dell'ente:

N. PC a disposizione per lavoro agile: (2) forniti dall'Amministrazione comunale;

- Percentuale lavoratori dotati di dispositivi e traffico dati: **3%**;

(messi a disposizione dell'ente, personali)

- Assenza/Presenza di un sistema VPN: **presenza di una vpn dedicata con certificati di sicurezza distribuiti al 100% del personale**

- Assenza/Presenza di una intranet: **è stata creata una Intranet comunale.**

- Assenza/Presenza di sistemi di collaboration (es. documenti in cloud). **In via sperimentale è stato configurato per alcuni uffici la pubblicazione sul cloud delle cartelle condivise tramite il software OwnCloud.**

- Percentuale Applicativi consultabili da remoto (n° di applicativi consultabili da remoto sul totale degli applicativi presenti): **100%**.

- Percentuale Banche dati consultabili da remoto (n° di banche dati consultabili da remoto sul totale delle banche presenti): **100%**.

- Percentuale Utilizzo firma digitale tra i lavoratori: **La firma digitale è detenuta da tutti gli amministratori, dirigenti e capi servizio nonché alcuni funzionari per specifici servizi. 34%**

L'analisi e lo sviluppo dei suddetti fattori sono contenuti nel POLA del Comune di Campiglia Marittima che costituisce allegato parte integrante del presente documento (allegato 3 al presente documento).

Il POLA sarà oggetto di modifiche annuali al fine di migliorare progressivamente la recente esperienza del lavoro agile in relazione alle funzioni svolte e ai servizi comunali erogati, alle competenze professionali sviluppate dal personale dipendente e nel rispetto dei tempi di conciliazione vita – lavoro.

SEZIONE – 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale rappresenta un atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a realizzare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di

funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente, con le disponibilità finanziarie e di bilancio. L'art. 6 c. 2 del D.lgs 165/2001 dispone che: *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della*

Il Piano triennale di fabbisogni di personale 2022/2024 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 90 del 30.06.2022.

Occorre evidenziare che il D.P.C.M. del 17.03.2020, in base alla previsione del 2° comma dell'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, ha definito i valori soglia suddivisi per classi demografiche e per il nostro Ente si attesta nel prossimo triennio al 27% con un limite massimo del 31%. Il calcolo del rapporto tra la spesa del personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione del Comune di Campiglia Marittima, è pari al 24,75% a fronte del valore soglia del 27% come esplicitato nell'allegato B dell'allegato 4 Piano triennale del Fabbisogno del personale 2022/2024.

Nel corso del triennio di riferimento le cessazioni di personale dipendente, in parte già avvenute nel corso dell'anno, dettagliate all'allegato B citato e di seguito riassunte, consentiranno di rispettare il valore soglia fissato dal D.M. 17/03/2020:

cat.	2022	2023	2024
B1	1		
B3	2		3
C		2	1
D1	1	1	1
D3			
DIR.	1		

Il piano per il corrente anno prevedeva l'assunzione di risorse umane per la copertura dei seguenti posti vacanti:

- n. 2 Istruttore Amministrativo – Cat. C;
- n. 1 Istruttore di Vigilanza – Cat. C;
- n. 1 Istruttore Tecnico Geometra – Cat. C;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Ingegnere – Cat. D;
- n. 1 Operaio Altamente specializzato – Cat. B3.

Mentre quello degli anni successivi 2023-2024 interesserà la copertura di n. 8 Istruttore di Vigilanza a tempo determinato – Cat. C.

Le modalità di copertura dei posti sono indicate nella deliberazione già adottata dall'Ente per la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale n. 90 del 30.06.2022 allegata.

L'andamento della gestione e l'adeguamento alla delibera n. 181/2022PRSP emessa il 25 ottobre 2022 dalla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti della Toscana, hanno imposto di limitare le assunzioni ai soli:

- n. 1 Istruttore Tecnico Geometra – Cat. C;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Ingegnere – Cat. D;

Sezione 3.3.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

I percorsi di formazione ed aggiornamento già svolti in questi anni di pandemia esclusivamente *online*, sono stati organizzati e condivisi con i Responsabili sia sui temi più direttamente afferenti alle singole specifiche competenze che sulle tematiche della prevenzione della corruzione, sulla trasparenza e sull'etica e legalità sotto il coordinamento del Segretario Generale.

Le risorse per l'anno 2022 stanziato sul capitolo 10540 per la formazione, qualificazione e perfezionamento del personale è pari a € 12.000,00.

L'obiettivo che si intende perseguire è quello di un costante aggiornamento del personale dipendente per riqualificare e potenziare le competenze tecniche specifiche e quelle trasversali.

Si prevedono corsi di formazione periodici sulla sicurezza nei luoghi di lavoro che rivestono carattere obbligatorio; corsi di aggiornamento ed analisi delle novità legislative in materia di prevenzione della corruzione e sulla trasparenza, sull'etica e la legalità che rivestono anch'essi carattere obbligatorio.

In aggiunta a questi ogni Responsabile di Settore avvanzerà delle proposte in ordine alle necessità formative da sottoporre ai propri dipendenti in considerazione della costante ed inesauribile produzione normativa.

Il Piano di formazione per il triennio 2022-2024 è così articolato:

Materie/argomenti formativi	Personale destinatario	Soggetti formatori	Modalità di svolgimento dei corsi formativi	Tipologia di formazione	2022	2023	2024
Prevenzione della corruzione	Responsabili e tutti i dipendenti	ANCI TOSCANA	webinar	Formazione obbligatoria	x	x	X
Trasparenza	Responsabili e tutti i dipendenti	ANCI TOSCANA	webinar	Formazione obbligatoria	x	x	X
Etica e legalità * Codice Comportamento	Responsabili e tutti i dipendenti	IFEL Fondazione Anci Segretario Generale	webinar In house	Formazione obbligatoria	x	x	X
Sicurezza luoghi lavoro **	Responsabili e tutti i dipendenti	Gruppo Consilia srl	On-line / in presenza	Formazione obbligatoria	x	x	X
Sistemi informativi	Dipendenti individuati dai Responsabili	Municipia Spa	Online	Formazione facoltativa			
Servizio di informazione e formazione	Responsabili	Bianco e associati srl	On-line	Formazione facoltativa	x		
Sistemi informativ	Dipendenti individuati dai Responsabili	Maggioli spa	On-line	Formazione facoltativa	x		

Piano integrato di attività ed organizzazione	Dipendenti di volta in volta autorizzati a svolgere lavoro agile	Da individuare	On-line / in presenza	Formazione facoltativa	x		
Dichiarazione IVA	Dipendenti individuati dai Responsabili	UPEL	On-line	Formazione facoltativa	x		
Gestione impianti sportivi	Dipendenti individuati dai Responsabili	Progetto Sofis di Michele Majetta	On-line	Formazione facoltativa	x		
Gli appalti e i bandi nei servizi scolastici	Dipendenti individuati dai Responsabili	Caldarini e associati srl	On-line	Formazione facoltativa	x		
La gestione dei servizi cimiteriali	Dipendenti individuati dai Responsabili	Diritto Italia srl	On-line	Formazione facoltativa	x		
Portale trasparenza	Dipendenti individuati dai Responsabili	Isweb spa	On-line	Formazione facoltativa	x		
Le convenzioni urbanistiche	Dipendenti individuati dai Responsabili	Caldarini e associati srl	On-line	Formazione facoltativa	x		
Criticità IVA – Irap 2022	Dipendenti individuati dai Responsabili	UPEL	On-line	Formazione facoltativa	x		
Formazione e abilitazione per messi notificatori	Dipendenti individuati dai Responsabili	ANCI TOSCANA	On-line	Formazione facoltativa	x		

Sezione 3.3.2 PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 – 2024

Fonti Normative

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del

Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

Direttiva 2 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Campiglia Marittima per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”.

Le disposizioni del citato decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o scopo di compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell’occupazione, del lavoro e della retribuzione.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent’anni per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

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

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

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

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità,

alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

L'ultima Direttiva, in ordine di tempo, n. 2 del 26 giugno 2019 sostituisce le precedenti direttive del 23/05/2007 e del 4/03/2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari ed alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia.

Nell'ambito di ciascuna pubblica amministrazione, le indicazioni fornite dalla nuova direttiva sono destinate, in particolare:

- ai vertici delle amministrazioni;
- ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro;
- ai dirigenti pubblici;
- a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale;
- agli Organismi Indipendenti di Valutazione - O.I.V. (o Nuclei di Valutazione).

Le linee di azione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad attuare per le predette finalità sono riportate nella Direttiva n. 2/2019 al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell'assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, anche tramite il CUG, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti.

A tale riguardo, la Direttiva n. 2/2019 riscrive gli adempimenti, da porre in essere come segue:

- entro il 30/03 di ciascun anno, il CUG presenta agli organi di indirizzo politico amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una specifica sezione sull'attuazione del Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempimento dell'amministrazione;
- a decorrere dell'entrata in vigore della nuova direttiva, la relazione deve essere trasmessa anche al Nucleo di Valutazione, ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile;
- in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato ogni anno, anche come allegato al Piano delle performance.

Il Comune di Campiglia Marittima:

con la Delibera di Giunta Municipale n. 8 del 16/02/2021 ha approvato il Piano Triennale per le Azioni Positive 2021/2023 e con la Delibera di Giunta Municipale n. 79 del 29/09/2021 è stata costituita la commissione pari opportunità dell'ente.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2022/2024 del Comune di Campiglia Marittima, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di

svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Campiglia Marittima sono esplicitati nell'allegato 5.

Sezione 4

Monitoraggio

La presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti per le sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio degli obiettivi e degli indicatori individuati nel presente piano si svolge secondo le modalità definite per l'attuazione del controllo di gestione.

Il controllo di gestione misura l'efficienza, l'efficacia e l'economicità della gestione ed ha come finalità quella di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e benefici.

Esso è svolto con riferimento ai singoli centri di costo, ai settori ed ai servizi e si basa sul sistema di indicatori e di reportistica inserito nel PEG.

L'attività di controllo di gestione consiste nella verifica, nel corso ed al termine della gestione, dello stato di attuazione degli obiettivi annuali programmati ed assegnati dalla giunta con il PEG, attraverso appositi indicatori che consentano l'analisi delle risorse acquisite e la comparazione tra le risorse impiegate, la qualità e la quantità dei servizi offerti, della funzionalità dell'organizzazione dell'Ente, del livello di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività gestionale svolta per il raggiungimento degli obiettivi.

Le sue fasi operative sono integrate con la pianificazione strategica ed armonizzate con quelle previste nel ciclo delle performance di tempo in tempo vigenti.

Le risultanze del controllo di gestione sono utilizzate dal Nucleo di Valutazione, per la misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti.

Tali risultanze sono utilizzate anche per la redazione del referto del controllo di gestione di cui all'art. 198 del D.Lgs. n. 267/2000.

Il coordinamento delle attività del controllo di gestione è svolto dall'apposito servizio di auditing di cui all'articolo 2 del presente regolamento.

L'esercizio del controllo di gestione compete a ciascun Dirigente di Settore, con il supporto del servizio di cui al comma 1, in riferimento alle attività organizzative e gestionali di propria competenza e agli obiettivi assegnati in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Il Piano degli Obiettivi ed il Piano delle performance sono organicamente unificati nel PEG, ai sensi del comma 3-bis dell'art. 169 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Ogni Dirigente di Settore può incaricare un dipendente a cui assegnare le attività per la rilevazione e il monitoraggio delle azioni e dei dati economico finanziari di Settore rilevanti ai fini del controllo di gestione. In caso di mancata individuazione le attività faranno capo direttamente al dirigente del Settore.

Il supporto dall'apposito servizio di auditing per l'esercizio del controllo di gestione si esplica attraverso il coordinamento dei dirigenti e dipendenti incaricati settore per settore e attraverso l'implementazione e la gestione di un sistema informatico in grado di gestire i flussi informativi provenienti dai vari Settori e servizi e rilevanti ai fini del controllo di gestione.

Il controllo di gestione si svolge sull'attività amministrativa dei Settori e dei Servizi dell'Ente, analizzando ed evidenziando il rapporto tra costi e benefici e le cause del mancato raggiungimento dei risultati, con segnalazioni delle irregolarità eventualmente riscontrate e le proposte delle possibili rettifiche.

L'applicazione del controllo di gestione trova riscontro nelle seguenti fasi operative:

- i. definizione, da parte del Dirigente individuato dal Regolamento di Organizzazione della redazione del PEG, degli obiettivi gestionali e di performance (PEG) e del

- relativo sistema degli indicatori di output e di out come, di concerto con il Nucleo di Valutazione, qualora nominato, secondo le modalità previste dal regolamento sul ciclo della performance;
- ii. rilevazione dei dati relativi ai costi ed ai proventi (se disponibili); risorse previste e risorse impiegate, nonché rilevazione delle azioni realizzate;
 - iii. valutazione dei fatti predetti in rapporto al Piano Esecutivo di Gestione, al fine di verificare lo stato di attuazione degli obiettivi, al rapporto risorse impiegate e rendimenti ed al fine di misurare l'efficienza, l'efficacia ed il grado di economicità dell'azione intrapresa.