



COMUNE DI CASALMAGGIORE
Provincia di Cremona



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025

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

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del ___/03/2023

Sommario

Premessa	3
SEZIONE 1 - Scheda Anagrafica dell'Amministrazione	4
SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione	34
2.1 Valore Pubblico	34
2.2 Performance.....	50
2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza	103
SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano	132
SEZIONE 4 Monitoraggio	161

Premessa

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. 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, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO).

Il PIAO si profila dunque come una nuova competenza per le pubbliche amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e governance creato sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione.

Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Il Decreto Legge n. 80/2021 fissa al 31 gennaio di ogni anno la scadenza per le amministrazioni pubbliche di adottare il PIAO ed i relativi aggiornamenti nel proprio sito internet istituzionale. Esse sono tenute inoltre a trasmetterli al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio per la pubblicazione sul relativo portale (art. 6 comma 4).

In sede di prima applicazione il termine per l'adozione del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni è stato inizialmente posticipato al 30 aprile 2022 e, successivamente, il 30 giugno 2022.

In data 30 giugno 2022 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.151, il [Decreto del Presidente della Repubblica n.81](#), recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113.

In data 7 settembre 2022 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.209 il [Decreto 30 giugno 2022, n. 132](#), recante "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione".

Il Comune di Casalmaggiore ha provveduto a redigere il primo PIAO 2022/2023 nel mese di luglio 2022, e lo stesso è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 28/07/2022. Il Piano medesimo, come previsto dall'art. 13 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, è stato inserito nel Portale PIAO del Dipartimento della Funzione pubblica in data 02/08/2022 (<https://piao.dfp.gov.it/>).

Il Piano nazionale anticorruzione (Pna) è stato approvato definitivamente dal Consiglio di Anac il 17 gennaio 2023 con la delibera del 17 gennaio 2023, n. 7 a seguito del parere della Conferenza Unificata reso il 21 dicembre 2022 e di quello del Comitato interministeriale reso il 12 gennaio 2023. "Al fine di concedere alle amministrazioni un periodo congruo, oltre il 31 gennaio, per dare attuazione sostanziale e non meramente formale alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza per l'anno 2023 - si legge nel Comunicato del Presidente -, il Consiglio dell'Anac ha valutato l'opportunità di differire al 31 marzo 2023 il termine del 31 gennaio previsto per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza unitamente a quello del Piao, tenuto anche conto del parere espresso dalla Conferenza Unificata sul punto".

SEZIONE 1 - Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Ente: **Comune di Casalmaggiore**

Indirizzo: Piazza Garibaldi n. 26 – 26041 Casalmaggiore (CR)

Telefono 0375 284411 (centralino)

Fax: 0375 200251

PEC: protocollo.comune.casalmaggiore@pec.regione.lombardia.it

Partita Iva e Codice fiscale: 00304940190

Codice Istat: 019021

Codice catastale: B898

Sito web istituzionale: <http://www.comune.casalmaggiore.cr.it>

Sindaco: dott. Filippo Bongiovanni (data di insediamento 11/06/2019)

Numero dipendenti al 31/12/2022: 87 (32 uomini + 55 donne).¹

Numero abitanti al 31/12/2022: n. 14.974² (fonte ISTAT) e n. 15.230 (fonte ANPR).

¹ http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_POPRES1.

Contesto esterno

Obiettivi individuati dal Governo per il periodo considerato anche alla luce degli indirizzi e delle scelte contenute nei documenti di programmazione comunitari e nazionali:

Il presente Documento viene redatto in una fase storica complessa, segnata da riforme importanti connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, ad oggi non ancora conclusa (nel mese di giugno 2022 vede il tasso di positività e ricoveri in crescita), reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est.

Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidono in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione e riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici, con le modifiche introdotte al Codice degli appalti pubblici (D. Lgs. 50/2016). Nel mese di giugno 2022, il Senato ha approvato il disegno di legge delega sul Codice dei Contratti Pubblici, il quale attribuisce al Governo sei mesi di tempo per redigere le nuove regole sugli appalti ed individua 31 principi da declinare nel nuovo codice dei contratti, che andrà a sostituire l'attuale decreto legislativo n.50/2016. Le tempistiche della nuova normativa sui contratti pubblici prevedono entro giugno 2023 l'entrata in vigore di tutto il quadro normativo ed entro dicembre 2023 la piena efficacia della normativa sui contratti pubblici.

Circa l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, novità importanti sono state previste dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", con il quale il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001 (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative). Il Piano costituisce una riorganizzazione del sistema di pianificazione nelle Amministrazioni Pubbliche ed ha quale obiettivo principale la semplificazione delle procedure di programmazione nelle PA, per garantire trasparenza, maggiore efficienza, efficacia e servizi migliori.

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione precedente, aveva ottenuto il via libera della Conferenza Unificata in data 02/12/2021 ed il 2 marzo 2022 la Sezione consultiva per gli atti normativi del Consiglio di Stato si è espressa sui contenuti dell'ipotesi di DPR (Parere n. 506/2022 del 2/3/2022), disponendo di potersi esprimere favorevolmente sullo schema di decreto del Presidente della Repubblica recante "Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113," a condizione che venisse riformulato e nel presupposto di una sua integrazione, di natura normativa, con il decreto ministeriale.

A maggio 2022 il Consiglio dei Ministri ha dato il via libera definitivo al decreto del Presidente della Repubblica relativo al Regolamento del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao), previsto dal decreto Reclutamento (d.l. 80/2021), il quale elenca i documenti di programmazione soppressi, in quanto assorbiti nelle diverse sezioni del medesimo PIAO.

Il DPR 24 maggio 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022.

In data 30 giugno 2022, è stato pubblicato altresì, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del

Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Infine, nella medesima data, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Premesso tutto quanto sopra, la Programmazione 2023/2025 deve tenere conto del Piao e della pianificazione degli investimenti legati al Recovery Plan.

Documento di Economia e Finanza 2022 (DEF) e Nota di aggiornamento al DEF (NADEF) del 2022

Il [Documento di Economia e Finanza 2022](#), previsto dalla legge di contabilità e finanza pubblica (legge 31 dicembre 2009, n. 196), approvato il 6 aprile 2022 dal Consiglio dei Ministri *tiene conto del peggioramento del quadro economico determinato da diversi fattori, in particolare l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia, l'aumento dei prezzi dell'energia, degli alimentari e delle materie prime, l'andamento dei tassi d'interesse e la minor crescita dei mercati di esportazione dell'Italia. Tali fattori sono oggi tutti meno favorevoli di quanto fossero in occasione della pubblicazione della Nota di aggiornamento al DEF (NADEF) nello scorso settembre.*

In tale scenario, la previsione tendenziale di crescita del prodotto interno lordo (PIL) per il 2022 scende dal 4,7% programmatico della NADEF al 2,9%, quella per il 2023 dal 2,8% al 2,3%.

Il disavanzo tendenziale della pubblica amministrazione è indicato al 5,1% per quest'anno; scende successivamente fino al 2,7% del PIL nel 2025. Gli obiettivi per il disavanzo contenuti nella NADEF sono confermati: il 5,6% nel 2022, in discesa fino al 2,8% nel 2025. Vi è quindi un margine per misure espansive (0,5 punti percentuali di PIL per quest'anno, 0,2 punti nel 2023 e 0,1 punti nel 2024 e nel 2025).

Questo spazio di manovra sarà utilizzato dal Governo per un nuovo intervento con diverse finalità, in particolare per contenere il costo dei carburanti e dell'energia per famiglie e attività produttive, potenziare gli strumenti di garanzia per l'accesso al credito delle imprese, integrare le risorse per compensare l'aumento del costo delle opere pubbliche e ripristinare alcuni fondi utilizzati a parziale copertura del recente decreto-legge 1° marzo 2022, n. 17.

Per effetto di questi interventi, la crescita programmatica sarà lievemente più elevata di quella tendenziale, soprattutto nel 2022 e nel 2023 (3,1% e del 2,4%), con riflessi positivi sull'andamento dell'occupazione. Il rapporto debito/PIL nello scenario programmatico diminuirà quest'anno al 147,0%, dal 150,8% del 2021, per calare poi progressivamente fino al 141,4% nel 2025.

La decisione di confermare gli obiettivi programmatici di disavanzo testimonia l'attenzione verso la sostenibilità della finanza pubblica. Al contempo, per il Governo resta imprescindibile continuare a promuovere una crescita economica elevata e sostenibile. Laddove necessario, il Governo non esiterà a intervenire con la massima determinazione e rapidità a sostegno delle famiglie e delle imprese italiane.

La [Nota di aggiornamento al DEF \(NADEF\) del 2022](#) è stata approvata dal Consiglio dei Ministri del 28 settembre 2022. Il documento si limita all'analisi delle tendenze in corso e alle previsioni per l'economia e la finanza pubblica italiane a legislazione vigente, lasciando al prossimo esecutivo la definizione degli obiettivi di finanza pubblica per il triennio 2023-2025 e, successivamente, alla redazione della legge di bilancio.

Dopo sei trimestri di crescita superiore alle aspettative, che nel secondo trimestre del 2022 ha portato il PIL a superare il livello medio del 2019, anno precedente alla crisi pandemica

del COVID, le prospettive economiche appaiono ora meno favorevoli. L'economia globale e l'economia europea sono in marcato rallentamento. I segnali di possibile inversione del ciclo economico espansivo sono ascrivibili alla crescita dei prezzi dell'energia, al repentino rialzo dei tassi di interesse in risposta alla salita dell'inflazione e alla situazione geopolitica.

Nel corso del 2022, l'impennata registrata dai prezzi ha accresciuto il costo delle importazioni di energia del nostro Paese in misura senza precedenti, portando in deficit la bilancia commerciale dopo quasi dieci anni di ininterrotti surplus. Allo stesso tempo, l'aumento dell'inflazione ha contribuito a un aumento del gettito fiscale largamente superiore alle stime; l'extra-gettito così generato è stato utilizzato dal Governo per mitigare l'impatto degli aumenti dei prezzi dell'energia su famiglie e imprese.

Gli interventi adottati dall'esecutivo nel corso dell'anno hanno consentito di sostenere l'economia del Paese. Per l'anno in corso, si prevede che il livello tendenziale del prodotto interno lordo (PIL) aumenti al 3,3%, dal 3,1% contenuto nello scenario programmatico del DEF in aprile, grazie alla crescita superiore al previsto del primo semestre e pur scontando una lieve flessione del PIL nella seconda metà dell'anno. Inoltre, per effetto del positivo andamento delle entrate e della moderazione della spesa primaria sin qui registrati quest'anno, si prevede che il deficit tendenziale a legislazione vigente scenda dal 7,2% del 2021 al 5,1%, un livello inferiore al 5,6% programmatico definito nel DEF. Anche il rapporto debito/PIL è previsto in netto calo quest'anno, al 145,4% dal 150,3% del 2021, con un ulteriore sentiero di discesa negli anni a seguire fino ad arrivare al 139,3% nel 2025.

Nel 2023, a causa dell'indebolimento del ciclo internazionale ed europeo, la crescita tendenziale prevista scende allo 0,6% rispetto al 2,4% programmatico del DEF di aprile. L'indebitamento netto tendenziale a legislazione vigente viene stimato nel 3,4%, inferiore all'obiettivo programmatico del 3,9%.

Le previsioni contenute nella NADEF, come quelle presenti nei precedenti documenti di programmazione, sono basate su un approccio prudenziale e non tengono conto dell'azione di politica economica che potrà essere realizzata con la prossima legge di bilancio e con altre misure.

La Legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante il "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025*", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale, Serie generale n. 303, Supplemento ordinario n. 43 del 29 dicembre 2022, prevede, all'art. 1, comma 775, che, "*in via eccezionale e limitatamente all'anno 2023, in considerazione del protrarsi degli effetti economici negativi della Crisi ucraina, gli Enti Locali possono approvare il bilancio di previsione con l'applicazione della quota libera dell'avanzo, accertato con l'approvazione del rendiconto 2022. A tal fine il termine di previsione per il 2023 è differito al 30 aprile 2023*".

La proroga del termine al 30 aprile 2023 va a modificare quanto già determinato con Dm. 13 dicembre 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 295 del 19 dicembre 2022, con il quale il termine di approvazione era stato fissato al 31 marzo 2022.

PNRR

Nel luglio 2020 l'Unione europea ha approvato il piano [NextGenerationEU](#) con l'obiettivo di rilanciare l'economia europea dopo la pandemia da COVID-19 e di renderla più verde e digitale. Il Governo Italiano, in piena coerenza con i sei pilastri del Next Generation EU, ha approvato il [Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza \(PNRR\)](#) che prevede un pacchetto di investimenti e riforme articolato in sei missioni. Il Piano promuove un'ambiziosa agenda di riforme, e in particolare, le quattro principali riguardano:

- pubblica amministrazione
- giustizia
- semplificazione

- competitività

Le risorse stanziare nel Piano, pari a 191,5 miliardi di euro, sono ripartite in sei missioni:

1. Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura - 40,32 miliardi
2. Rivoluzione verde e transizione ecologica - 59,47 miliardi
3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile - 25,40 miliardi
4. Istruzione e ricerca - 30,88 miliardi
5. Inclusione e coesione - 19,81 miliardi
6. Salute - 15,63 miliardi

Ad aprile 2021, con l'approvazione del PNRR, viene definito il piano strategico per la transizione digitale e la connettività del Paese, [Italia Digitale 2026](#).

Il Comune di Casalmaggiore, nell'ambito dei predetti piani strategici, ha aderito a numerosi bandi, risultando aggiudicatario di fondi. Come già evidenziato, ai progetti di PNRR è dedicata apposita sezione che descrive progetti candidati, accolti e finanziati per il territorio del Comune di Casalmaggiore.

Documento di Economia e Finanza Regionale 2022 e relativa nota di aggiornamento

Il 30 giugno 2022 con la [DGR 6560 la Giunta regionale](#) ha approvato, ai sensi del D. Lgs. 118/2011, la proposta di Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2022, inviata al Consiglio regionale per la sua approvazione.

Il DEFR 2022, ultimo dell'XI Legislatura, è lo strumento di programmazione strategica di Regione Lombardia per il periodo di programmazione 2023-2025 e, in coerenza con la programmazione finanziaria, strategica ed operativa:

- contiene un quadro sintetico del contesto economico e sociale di riferimento;
- è strettamente raccordato con la Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile (il cui aggiornamento è approvato nella medesima seduta di Giunta) ed i suoi obiettivi;
- definisce la strategia di sviluppo e crescita della Lombardia fino al termine dell'attuale legislatura;
- individua gli obiettivi strategici prioritari per l'azione regionale mettendo a fuoco, in una logica integrata e trasversale, le corrispondenti risorse provenienti da fonti diverse, come la nuova Programmazione Europea 2021 – 2027, il Piano Nazionale di Resistenza e Resilienza, le risorse nazionali e quelle autonome regionali;

Il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2022 con la sua [Nota di aggiornamento \(Deliberazione della Giunta Regionale n° XI/7182 del 24/10/2022\)](#), ultimo documento di programmazione strategica della XI legislatura, rivede il Programma Regionale di Sviluppo per il triennio 2023-2025 alla luce delle novità del contesto nazionale e locale.

Il documento, in coerenza con la programmazione finanziaria, strategica ed operativa:

- contiene un quadro sintetico del contesto economico e sociale di riferimento, fortemente influenzato dalle conseguenze dell'emergenza energetica;
- è strettamente raccordato con la Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile ed i suoi obiettivi, così come approvata con DGR XI/6567 "Aggiornamento della strategia regionale per lo sviluppo sostenibile 2022";
- definisce la strategia di sviluppo e crescita della Lombardia fino al termine dell'attuale legislatura, ma anche con uno sguardo al 2030;
- individua gli obiettivi strategici prioritari per l'azione regionale mettendo a fuoco, in una logica integrata e trasversale, le corrispondenti risorse provenienti da fonti diverse, come la nuova Programmazione Europea 2021 – 2027, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, le risorse nazionali e quelle autonome regionali, nonché gli strumenti attuativi per realizzarli;

L'approvazione con risoluzione consiliare, previo parere del Consiglio delle Autonomie della Lombardia (CAL), è prevista entro la fine del 2022.

Emergenze

La Cabina di Regia del Ministero della Salute, Istituto Superiore di Sanità (DM Salute 30 aprile 2020) con Comunicato Stampa N°67/2022 Covid-19 pubblicato il 07/10/2022 ha comunicato i dati principali del monitoraggio della Cabina di Regia come segue:

“Sale l'incidenza settimanale a livello nazionale: 441 ogni 100.000 abitanti (30/09/2022 - 06/10/2022) vs 325 ogni 100.000 abitanti (23/09/2022 -29/09/2022).

Nel periodo 14 settembre–27 settembre 2022, l'Rt medio calcolato sui casi sintomatici è stato pari a 1,18 (range 0,98-1,52), in aumento rispetto alla settimana precedente e superiore al valore soglia. Anche l'indice di trasmissibilità basato sui casi con ricovero ospedaliero è in aumento ed oltre la soglia epidemica: $R_t=1,28$ (1,23-1,32) al 27/09/2022 vs $R_t=0,95$ (0,90-1,00) al 20/09/2022.

Il tasso di occupazione in terapia intensiva sale al 1,8% (rilevazione giornaliera Ministero della Salute al 06 ottobre) vs 1,4% (rilevazione giornaliera Ministero della Salute al 29 settembre). Il tasso di occupazione in aree mediche a livello nazionale sale al 8,2%% (rilevazione giornaliera Ministero della Salute al 06 ottobre) vs 6,0% (rilevazione giornaliera Ministero della Salute al 22 settembre).

Sei Regioni/PPAA sono classificate a rischio alto per la presenza di molteplici allerte di resilienza, una Regione è non valutabile, status equiparabile al rischio alto, ai sensi del DM del 30 aprile 2020; le restanti 14 sono a rischio moderato. Tutte le Regioni/PPAA riportano almeno una allerta di resilienza. Sette Regioni/PPAA riportano molteplici allerte di resilienza. La percentuale dei casi rilevati attraverso l'attività di tracciamento dei contatti è stabile rispetto alla settimana precedente (12% vs 11%). Stabile anche la percentuale dei casi rilevati attraverso la comparsa dei sintomi (53% vs 54%), come anche la percentuale dei casi diagnosticati attraverso attività di screening (35% vs 35%)”.

Come stabilito dall'Ordinanza del Ministero della Salute del 29 settembre 2022, l'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie resta in vigore fino al 31 ottobre 2022 per i lavoratori, gli utenti e i visitatori delle strutture sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali, comprese le strutture di ospitalità e lungodegenza, le residenze sanitarie assistite (RSA), gli hospice, le strutture riabilitative, le strutture residenziali per anziani, anche non autosufficienti.

La guerra tra Russia e Ucraina, l'incessante trend di aumento dei costi energetici, la preoccupante carenza di materie prime si sono innestati su un terreno già reso fragile dalla pandemia da Covid 19.

Essa costituisce il terzo shock asimmetrico (cambiamento improvviso delle condizioni economiche che colpisce alcuni paesi dell'UE più di altri) che l'Unione Europea ha vissuto negli ultimi vent'anni, dopo la crisi economico-finanziaria del 2008 e la successiva crisi della zona euro e dopo la pandemia di COVID-19.

Dall'inizio del conflitto si è verificato un forte aumento, a livello mondiale, dei prezzi delle principali materie prime e in particolare dei carburanti. I recenti aumenti aggiungono pressione ai mercati, che nel 2021 avevano già fatto registrare prezzi storicamente elevati per l'energia e i fertilizzanti. La guerra ha inoltre causato incertezza in merito alla sicurezza dell'approvvigionamento energetico.

La Pubblica amministrazione rappresenta un settore strategico per contribuire al risparmio energetico e alle misure di riduzione del consumo di gas previste dall'Unione europea con il Regolamento 2022/1369 del 5 agosto 2022.

Alla luce del Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas diffuso dal Ministero per la Transizione ecologica e delle azioni necessarie per la promozione di un uso intelligente

e razionale dell'energia, il Dipartimento della Funzione pubblica ha condiviso con il MITE un pacchetto di dieci azioni per il settore pubblico: formazione e campagna di sensibilizzazione per i dipendenti pubblici; formazione specifica dei dirigenti; collaborazione a una campagna di comunicazione e di informazione diretta alla cittadinanza; collaborazione a una campagna di comunicazione e sensibilizzazione nelle scuole; rinnovo di impianti e apparecchiature; semplificazioni normative e incentivi per l'installazione di impianti fotovoltaici nel patrimonio edilizio pubblico; incentivazione delle comunità energetiche; inserimento di indicazioni specifiche nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici; incentivi e premialità per i dipendenti pubblici; premio PA per l'uso efficiente dell'energia.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA – il 09/09/2022 ha inoltrato apposita nota (prot. n. 0020188/2022 del 10/09/2022) in cui si invitano le amministrazioni centrali e locali, oltre che ad attenersi alle indicazioni impartite dai propri Energy Manager, a garantire la massima diffusione delle linee guida riportate nel documento “Risparmio ed efficienza energetica in ufficio - Guida operativa per i dipendenti”, allegata alla presente nota, predisposta dall'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile – ENEA.

Altra emergenza in atto è quella idrica che ha colpito il territorio nell'estate 2022, per gli usi agricoli a seguito dell'eccezionale periodo di siccità. I rappresentanti degli Enti locali hanno convenuto sull'opportunità di promuovere una specifica attività di sensibilizzazione dei cittadini all'utilizzo della risorsa acqua in modo parsimonioso, sostenibile e responsabile, limitandone il consumo al minimo indispensabile, come peraltro previsti dall'ordinanza n. 917 del 24 giugno 2022 del Presidente della Giunta Regionale.

Dopo che il 24 giugno 2022 la Regione Lombardia ha comunicato lo stato d'emergenza regionale fino al 30 settembre 2022, in data 4 luglio il Consiglio dei Ministri ha dichiarato lo Stato di emergenza crisi idrica fino al 31 dicembre 2022 in cinque regioni del Nord Italia. Tra queste è presente anche la Lombardia, alla quale saranno stanziati 9 dei 36,5 milioni di euro a carico del Fondo per le emergenze nazionali, utili a fronteggiare l'emergenza idrica.

A seguito dell'emanazione del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021 n. 113, che prevedeva per le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti la redazione del nuovo Piano integrato di attività ed organizzazione, con DPR 24 giugno 2022 n. 81, pubblicato sulla G.U. Serie Generale n. 151 del 30/06/2022, nonché il D.M. 30/06/2022, assunto dal Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il quale fissa i contenuti minimi del PIAO e uno schema tipo di atto, è stato disposto l'avviso del Piano medesimo.

L'art. 3 comma 1 lettera a) del D.M. dispone che nella sottosezione del PIAO “Valore pubblico” debbano essere definiti:

1. i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
2. le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
3. 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.
4. gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo;

e l'art. 1, comma 2 evidenzia che “Per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico

di programmazione”.

Ne consegue che gli obiettivi strategici del DUP debbano corrispondere agli obiettivi riportati nel PIAO (sottosezione Valore pubblico) e viceversa.

Il concetto di Valore pubblico, proveniente dalla letteratura scientifica e già presente nelle Linee Guida 2017-2020 DFP, nel PNA 2019, nelle Relazioni CNEL 2019 e 2020, si profila quale stella polare e catalizzatore degli sforzi programmatici dell’ente.

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

Un Ente crea Valore Pubblico in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline.

Un ente crea Valore Pubblico in senso ampio quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, i quali devono essere misurabili.

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l’equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il Valore Pubblico si protegge programmando misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza (e relativi indicatori) specifiche e generali.

Sistema integrato degli interventi e dei servizi sociali

Il Piano di Zona 2021/2023 dell’Ambito Territoriale Oglio Po prevede i seguenti obiettivi:

GLI OBIETTIVI DELLA PROGRAMMAZIONE: Di seguito si evidenziano alcuni Temi sui quali l’U.D.P.I. ha attivato Gruppi di Progettazione e dato inizio a percorsi integrati di co-programmazione e co-progettazione che verranno sviluppati e ampliati nel corso del prossimo biennio di programmazione:

TEMI	PROGETTI/ATTIVITA’
1. TUTELA MINORI E PREVENZIONE PRIMA INFANZIA	Avviato un percorso di Coordinamento delle Tutele Minori promosso da ASC Oglio Po e accolto da tutti gli ambiti mantovani. Sono coinvolti sia il servizio di ASC Oglio Po che del CONCASS. Temi proposti: - confronto sull’attività di formazione/supervisione - misurazione dei carichi di lavoro, rilevazione mediante cartella sociale informatizzata - gestione dei rapporti con le comunità educative (per contenere l’espulsività), focus sui Care Leavers: neomaggiorenni ed uscita dalla devianza – progetti di autonomia di vita (esperienze di co-housing) - protocollo scuole/CTI – Tutele
2. SOLIDARIETA’ FAMILIARE	Percorso di confronto sul tema della solidarietà familiare per la definizione di progetti di intervento condivisi partendo dall’esperienza del servizio affidi del Concass e dal progetto “SI PUO’ FARE” promosso da ASC “Oglio Po” e ODV SOLIDARIETA’ EDUCATIVA di Pegognaga.

3. GIOCO D'AZZARDO PATOLOGICO	Progetto di ambito: "Colmiamo il GAP" annualità 2021
4. CONCILIAZIONE VITA LAVORO	Progetto di ambito: "Spreading Positivity" annualità 2021
5. DISABILITA' E VITA INDIPENDENTE	Coordinamento d'ambito per la realizzazione delle attività legate al Progetto Vita Indipendente PROVI annualità 2021 che ha portato alla definizione dell'obiettivo di costruzione di una Agenzia per la vita indipendente.
6. POVERTA': Reddito di Cittadinanza – PUC	Coordinamento di ambito finalizzato alla gestione delle attività legate al Reddito di Cittadinanza – PUC
7. POLITICHE PER IL LAVORO	In fase di avvio un coordinamento di ambito tra i servizi di inserimento lavorativo presenti nei due enti strumentali (NIL ASC Oglio Po – SIL CONCASS)
8. POLITICHE ABITATIVE	Coordinamento e confronto fra gli Uffici Casa di Viadana e Casalmaggiore, Azienda e Consorzio che ha portato alla stesura del Piano annuale SAP 2022 e alla definizione del progetto obiettivo di istituzione dell'Agenzia per la casa.
9. POLITICHE GIOVANILI	Progetto di ambito: "La Lombardia dei giovani" candidato anno 2021

OBIETTIVI STRATEGICI DI AMBITO

1. OBIETTIVO	La vita indipendente: costruzione di un modello integrato finalizzato alla costituzione di un'agenzia per la vita indipendente: sviluppare strategie che consentano di garantire il più a lungo possibile la vita indipendente attraverso interventi di welfare di comunità e nuove forme di inclusione su base comunitaria. L'agenzia funzionerà come catalizzatore e promotore delle iniziative pubbliche e private finalizzate all'empowerment.
2. OBIETTIVO	L'abitare come dimensione di welfare: verso la costruzione di una agenzia per l'abitare: integrare il tema dell'abitare, inteso come azione che si svolge nel quotidiano e che interseca tutti gli aspetti della vita personale, relazionale e di comunità, nel sistema delle politiche sociali e sociosanitarie, promuovendo un sistema ricomposto di pratiche innovative. L'Agenzia per l'abitare sarà il luogo privilegiato di riconnessione dei temi riconducibili all'autonomia abitativa.
3. OBIETTIVO	SOSTEGNO ALLE RETI DI TUTELA: Promozione e valorizzazione della figura dell'ADS
DESCRIZIONE OBIETTIVO	La figura dell'amministratore di sostegno nel nostro ordinamento giuridico è stata istituita per quelle persone che, per effetto di un'infermità o di una menomazione fisica o psichica, si trovano nell'impossibilità, anche parziale o temporanea, di provvedere ai propri interessi. Gli anziani e le persone con disabilità, ma anche persone con dipendenze, detenute, i malati terminali possono ottenere, anche in previsione di una propria eventuale futura incapacità, che il giudice tutelare nomini una persona che abbia cura della loro persona e del loro patrimonio. In un contesto di frammentazione dei legami sociali e di indebolimento delle relazioni familiari, si rileva un crescente ricorso a questa figura che si traduce

	<p>nella difficoltà di rintracciare la persona adeguata a ricoprire il ruolo.</p> <p>Alla luce di queste considerazioni in collaborazione con le ASST avvieremo un progetto finalizzato alla formazione di persone/associazioni del territorio che intendono assumere una funzione sociale di tutela. Tale obiettivo mira alla costituzione di un gruppo di auto mutuo aiuto per ADS che offre un confronto e un sostegno per le persone che seguono questa tematica. Oltre ad essere una forma efficace di sostegno per chi si trova in difficoltà nel ricoprire tale ruolo, è anche un'occasione di formazione e aggiornamento continuativo sulle tematiche relative all'ADS.</p>
--	---

OBIETTIVI STRATEGICI DI SUB AMBITO CASALASCO

LA COESIONE SOCIALE COME OGGETTO DEL WELFARE TERRITORIALE: OBIETTIVO	La necessità di rendere esplicito e condivisibile il tema della coesione sociale, intesa come la capacità della comunità di interagire come risorsa e di prendersi cura delle proprie criticità in modo non frammentato.
FAMIGLIE COME SISTEMA DI COMUNITÀ e PROTEZIONE: OBIETTIVO	Sostenere le funzioni primarie delle famiglie, intese, da una parte, come capacità di prendersi cura dei propri membri, in particolar modo dei componenti in condizione di fragilità (economica, sanitaria, educativa) e dall'altra come attitudine a svolgere la propria funzione sociale nei contesti di vita.
LAVORO E INCLUSIONE <i>“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto”. Art. 4 della costituzione</i> OBIETTIVO	Sviluppare e sostenere il tema dell'occupabilità, intesa come condizione personale e sociale che permette di assumere e sviluppare un ruolo produttivo e di inclusione da parte delle persone con maggiori difficoltà e vulnerabilità, dovute a condizioni anagrafiche (giovani ma anche ultra 50enni) a malattie (invalidità e disabilità), a differenze culturali (immigrazione) e biografiche (ad es. donne vittime di violenza).
I MINORI AL CENTRO: OBIETTIVO	Promuovere una gestione coesa, corresponsabile e di prevenzione, cioè attiva già prima dell'emergere di bisogni specifici che rischiano di cronicizzarsi, puntando l'attenzione al progetto di vita dei minori, delle loro famiglie.
NESSUNO ESCLUSO: OBIETTIVO	Sviluppare un sistema di contrasto all'isolamento sociale, inteso come difficoltà o limitata possibilità di interagire con il contesto sociale e/o povertà relazionale, in un'ottica di promozione del ruolo attivo delle persone nel proprio contesto e progetto di vita.
L'ABITARE COME DIMENSIONE DI WELFARE: OBIETTIVO	Sviluppare un sistema di protezione e sostegno delle politiche dell'abitare, intese come intreccio di dimensioni legate non solo all'edilizia, ma relazionali e di benessere, di legalità, di vita, di autonomia, di prevenzione alla povertà, integrate con le politiche sociali.

1. Situazione socio-economica del territorio di riferimento e della domanda di servizi pubblici locali anche in considerazione dei risultati e delle prospettive future di sviluppo socio-economico³:

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Casalmaggiore** dal 2001 al 2020. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.

³ <https://www.tuttitalia.it/lombardia/90-casalmaggiore/statistiche/popolazione-andamento-demografico/>



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI CASALMAGGIORE (CR) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	13.815	-	-	-	-
2002	31 dicembre	13.947	+132	+0,96%	-	-
2003	31 dicembre	14.117	+170	+1,22%	5.714	2,44
2004	31 dicembre	14.222	+105	+0,74%	5.776	2,44
2005	31 dicembre	14.259	+37	+0,26%	5.810	2,43
2006	31 dicembre	14.490	+231	+1,62%	5.918	2,42
2007	31 dicembre	14.592	+102	+0,70%	5.983	2,41
2008	31 dicembre	14.887	+295	+2,02%	6.068	2,43
2009	31 dicembre	14.930	+43	+0,29%	6.086	2,43
2010	31 dicembre	15.073	+143	+0,96%	6.125	2,44
2011 (1)	8 ottobre	15.117	+44	+0,29%	6.166	2,43
2011 (2)	9 ottobre	15.111	-6	-0,04%	-	-
2011 (3)	31 dicembre	15.104	+31	+0,21%	6.203	2,41
2012	31 dicembre	15.265	+161	+1,07%	6.256	2,42
2013	31 dicembre	15.348	+83	+0,54%	6.330	2,40
2014	31 dicembre	15.402	+54	+0,35%	6.346	2,40
2015	31 dicembre	15.351	-51	-0,33%	6.342	2,39
2016	31 dicembre	15.376	+25	+0,16%	6.370	2,39
2017	31 dicembre	15.425	+49	+0,32%	6.360	2,40
2018*	31 dicembre	15.372	-53	-0,34%	6.330,51	2,40
2019*	31 dicembre	15.406	+34	+0,22%	6.363,69	2,40
2020*	31 dicembre	15.022	-384	-2,49%	(v)	(v)

(1) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(2) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(*) popolazione post-censimento

(v) dato in corso di validazione

Dal **2018** i dati tengono conto dei risultati del **censimento permanente della popolazione**, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo censuario si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa.

La **popolazione residente a Casalmaggiore al Censimento 2011**, rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 15.111 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 15.117. Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra *popolazione censita* e *popolazione anagrafica* pari a 6 unità (-0,04%).

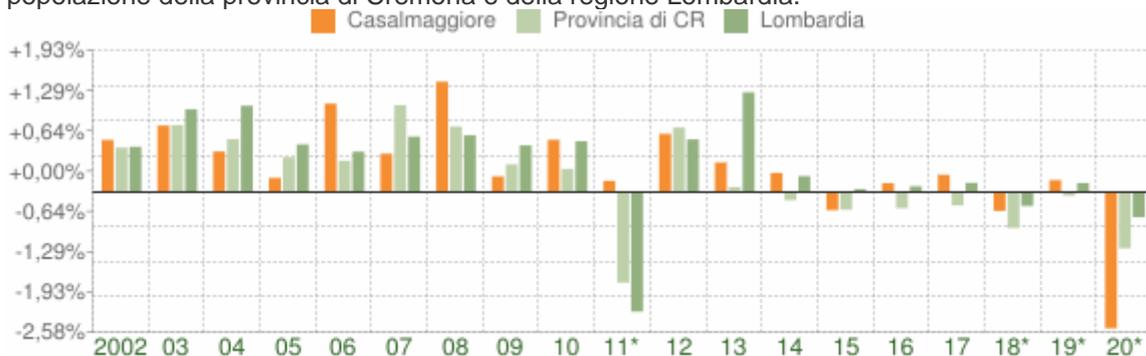
Il confronto dei dati della popolazione residente dal 2018 con le serie storiche precedenti (2001-2011 e 2011-2017) è possibile soltanto con operazioni di **ricostruzione intercensuaria** della popolazione residente.

A seguito del nuovo metodo censuario di rilevazione dei dati della popolazione vi è una discrepanza tra quelli risultanti dall'ISTAT e quelli effettivi risultanti dall'anagrafe comunale, che sono i seguenti:

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie
2018	31-dic	15.445	20	0,13	6.371
2019	31-dic	15.458	13	0,08	6.395
2020	31-dic	15.204	-254	-1,64	6.342
2021	31-dic	15.162	-42	-0,28	6.353

Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Casalmaggiore espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Cremona e della regione Lombardia.



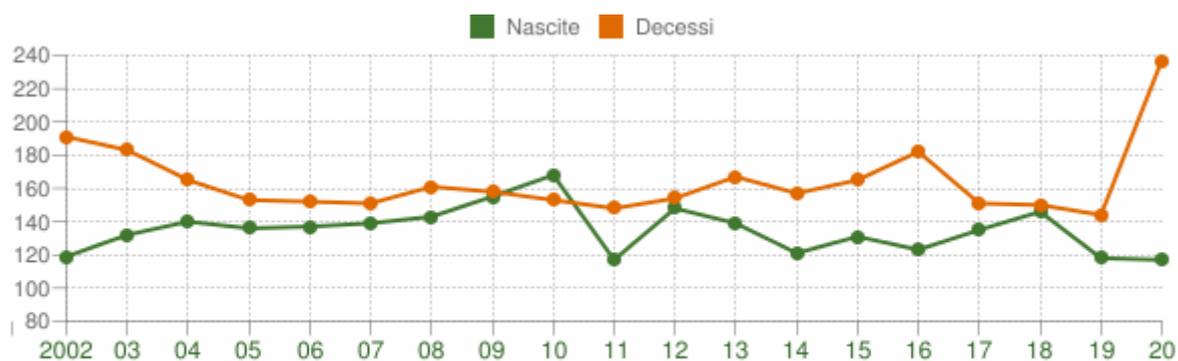
Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI CASALMAGGIORE (CR) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI CASALMAGGIORE (CR) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2020. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gennaio-31 dicembre	119	-	191	-	-72
2003	1 gennaio-31 dicembre	132	+13	183	-8	-51
2004	1 gennaio-31 dicembre	140	+8	165	-18	-25
2005	1 gennaio-31 dicembre	136	-4	153	-12	-17
2006	1 gennaio-31 dicembre	137	+1	152	-1	-15
2007	1 gennaio-31 dicembre	139	+2	151	-1	-12
2008	1 gennaio-31 dicembre	143	+4	161	+10	-18
2009	1 gennaio-31 dicembre	155	+12	158	-3	-3
2010	1 gennaio-31 dicembre	168	+13	153	-5	+15
2011 (1)	1 gennaio-8 ottobre	85	-83	116	-37	-31
2011 (2)	9 ottobre-31 dicembre	32	-53	32	-84	0
2011 (3)	1 gennaio-31 dicembre	117	-51	148	-5	-31
2012	1 gennaio-31 dicembre	148	+31	154	+6	-6
2013	1 gennaio-31 dicembre	139	-9	167	+13	-28
2014	1 gennaio-31 dicembre	121	-18	157	-10	-36
2015	1 gennaio-31 dicembre	131	+10	165	+8	-34
2016	1 gennaio-31 dicembre	123	-8	182	+17	-59
2017	1 gennaio-31 dicembre	135	+12	151	-31	-16
2018*	1 gennaio-31 dicembre	146	+11	150	-1	-4
2019*	1 gennaio-31 dicembre	118	-28	144	-6	-26
2020*	1 gennaio-31 dicembre	117	-1	237	+93	-120

(1) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(2) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(3) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

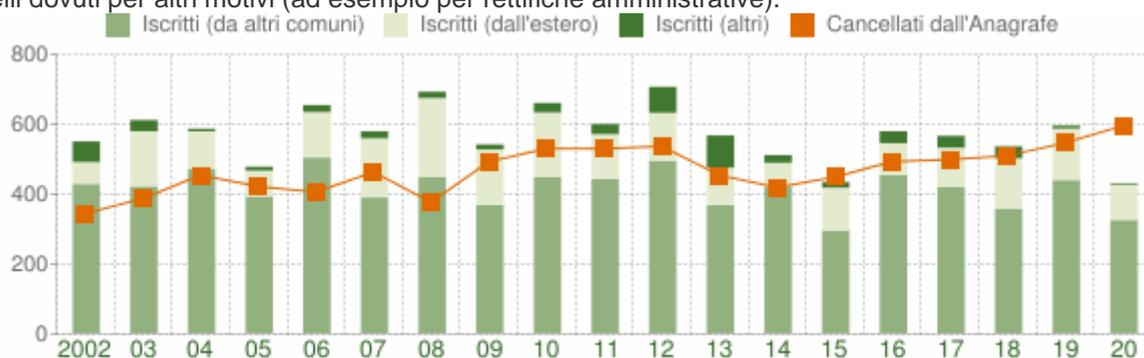
(*) popolazione post-censimento

A seguito del nuovo metodo censuario di rilevazione dei dati della popolazione vi è una discrepanza tra quelli risultanti dall'ISTAT e quelli effettivi risultanti dall'anagrafe comunale, che sono i seguenti:

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2018	1 gennaio-31 dicembre	146	+11	150	-1	-4
2019	1 gennaio-31 dicembre	119	-27	144	-6	-25
2020	1 gennaio-31 dicembre	115	-4	241	+97	-126
2021	1 gennaio-31 dicembre	107	-8	188	-53	-81

Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Casalmaggiore negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune. Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI CASALMAGGIORE (CR) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2020. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno 1 gen-31 dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA estero	altri iscritti (a)	PER altri comuni	PER estero	altri cancell. (a)		
2002	427	62	59	300	9	35	+53	+204
2003	420	157	32	326	11	51	+146	+221
2004	469	108	7	412	14	28	+94	+130
2005	391	74	11	360	12	50	+62	+54
2006	502	130	20	366	13	27	+117	+246
2007	388	169	20	421	13	29	+156	+114
2008	446	226	18	319	12	46	+214	+313
2009	367	158	14	405	31	57	+127	+46
2010	446	185	27	412	33	85	+152	+128
2011 ⁽¹⁾	345	101	25	306	27	63	+74	+75
2011 ⁽²⁾	95	28	4	91	3	40	+25	-7
2011 ⁽³⁾	440	129	29	397	30	103	+99	+68
2012	493	137	74	422	34	81	+103	+167

2013	367	106	92	346	13	95	+93	+111
2014	418	69	22	350	60	9	+9	+90
2015	294	122	16	342	47	60	+75	-17
2016	452	91	34	386	44	63	+47	+84
2017	417	113	34	396	43	60	+70	+65
2018*	357	143	34	395	69	46	+74	+24
2019*	438	147	8	380	86	81	+61	+46
2020*	324	101	4	402	93	100	+8	-166

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative.

(1) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(2) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(3) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

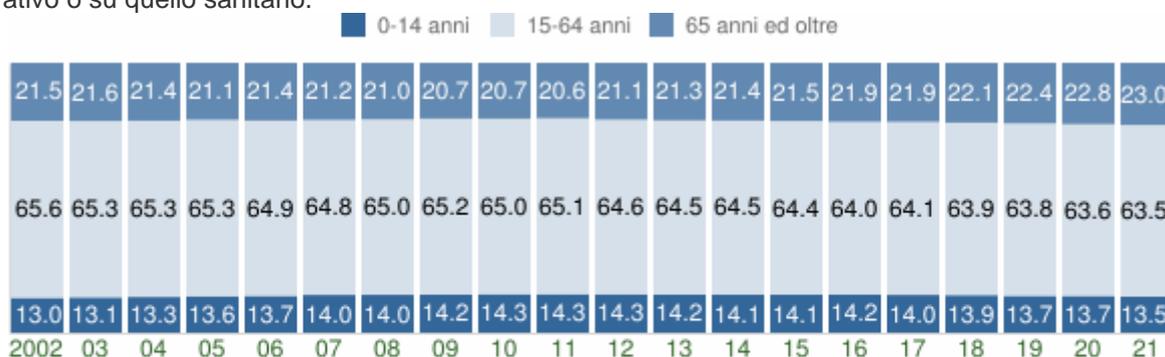
A seguito del nuovo metodo censuario di rilevazione dei dati della popolazione vi è una discrepanza tra quelli risultanti dall'ISTAT e quelli effettivi risultanti dall'anagrafe comunale, che sono i seguenti:

Anno 1 gen-31 dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	<i>DA altri comuni</i>	<i>DA estero</i>	<i>altri iscritti (a)</i>	<i>PER altri comuni</i>	<i>PER estero</i>	<i>altri cancell. (a)</i>		
2018	357	143	34	395	69	46	+74	+24
2019	394	124	36	361	94	61	+30	+38
2020	326	102	37	405	94	94	+8	-128
2021	383	110	50	348	82	74	+28	+39

Struttura della popolazione dal 2002 al 2021⁴

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.



Struttura per età della popolazione (valori %)

COMUNE DI CASALMAGGIORE (CR) - Dati ISTAT al 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT

⁴ <https://www.tuttitalia.it/lombardia/90-casalmaggiore/statistiche/indici-demografici-struttura-popolazione/>

Anno 1° gennaio	<i>0-14 anni</i>	<i>15-64 anni</i>	<i>65+ anni</i>	<i>Totale residenti</i>	Età media
2002	1.792	9.058	2.965	13.815	43,7
2003	1.828	9.109	3.010	13.947	43,8
2004	1.872	9.220	3.025	14.117	43,8
2005	1.930	9.287	3.005	14.222	43,5
2006	1.955	9.257	3.047	14.259	43,6
2007	2.031	9.390	3.069	14.490	43,5
2008	2.048	9.487	3.057	14.592	43,5
2009	2.107	9.702	3.078	14.887	43,4
2010	2.137	9.704	3.089	14.930	43,5
2011	2.160	9.815	3.098	15.073	43,5
2012	2.156	9.762	3.186	15.104	43,8
2013	2.170	9.842	3.253	15.265	43,9
2014	2.159	9.903	3.286	15.348	44,1
2015	2.167	9.916	3.319	15.402	44,2
2016	2.173	9.820	3.358	15.351	44,4
2017	2.156	9.856	3.364	15.376	44,6
2018	2.148	9.859	3.418	15.425	44,8
2019*	2.111	9.813	3.448	15.372	45,1
2020*	2.110	9.791	3.505	15.406	45,3
2021*	2.022	9.542	3.458	15.022	45,5

(*) popolazione post-censimento

Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Casalmaggiore.

Anno	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>	<i>Indice di carico di figli per donna feconda</i>	<i>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</i>	<i>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</i>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2002	165,5	52,5	135,4	97,1	19,5	8,6	13,8
2003	164,7	53,1	132,1	98,0	19,1	9,4	13,0
2004	161,6	53,1	126,4	98,8	19,6	9,9	11,6
2005	155,7	53,1	120,6	98,3	19,7	9,6	10,7
2006	155,9	54,0	109,7	101,6	20,1	9,5	10,6
2007	151,1	54,3	119,0	103,4	20,9	9,6	10,4

2008	149,3	53,8	119,3	106,9	21,7	9,7	10,9
2009	146,1	53,4	117,3	106,6	21,5	10,4	10,6
2010	144,5	53,9	119,9	112,2	21,7	11,2	10,2
2011	143,4	53,6	126,4	114,0	22,4	7,8	9,8
2012	147,8	54,7	125,8	114,6	21,9	9,7	10,1
2013	149,9	55,1	123,6	117,5	22,3	9,1	10,9
2014	152,2	55,0	120,3	120,6	21,7	7,9	10,2
2015	153,2	55,3	124,5	125,1	21,2	8,5	10,7
2016	154,5	56,3	124,7	128,2	20,6	8,0	11,8
2017	156,0	56,0	122,7	133,9	21,0	8,8	9,8
2018	159,1	56,5	123,7	135,9	20,5	9,5	9,7
2019	163,3	56,6	125,6	138,1	20,6	7,7	9,4
2020	166,1	57,3	124,1	137,9	20,8	7,7	15,6
2021	171,0	57,4	125,7	142,1	20,7	-	-

Glossario

Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. *Ad esempio, nel 2021 l'indice di vecchiaia per il comune di Casalmaggiore dice che ci sono 171,0 anziani ogni 100 giovani.*

*In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura della popolazione del Comune di Casalmaggiore risulta di **regressiva** in quanto la popolazione giovane risulta minore di quella anziana.*

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.

Il PIANO DI ZONA 2021/2023 dell'Ambito territoriale Oglio Po ha evidenziato che "il processo di invecchiamento della popolazione a cui il nostro territorio è particolarmente soggetto (si ricorda che gli over 65 nell'anno 2021 sono il 23% della popolazione) rende carente, agli scenari futuri, un modello di welfare fondato esclusivamente sulla rete dei servizi. La qualità della vita assicurata agli anziani e persone con disabilità di oggi e di domani, dipende dalla capacità di innovare profondamente le diverse politiche, ma soprattutto nella capacità di integrarle, porre al centro in primis l'individuo nel suo contesto, intervenendo sul modo di abitare, sulla qualità della vita, con un profondo cambiamento nella concezione stessa delle infrastrutture (abitative, culturali, della mobilità, della comunicazione, degli scambi relazionali e commerciali, ed anche del "lavoro di cura") e la valorizzazione dei caregiver. Negli ultimi decenni le strutture familiari sono profondamente mutate: diminuzione del numero di componenti per famiglia, minore presenza di più generazioni all'interno del nucleo che richiamano inevitabilmente il progressivo invecchiamento delle reti di parentela e al contempo un ruolo sempre più attivo da protagonisti degli anziani di sostegno e aiuto. Inoltre, vi sono condizioni che portano a creare contesti di vulnerabilità relazionale: l'essere celibi o nubili, separati o divorziati, vedovi. La

rarefazione delle reti familiari e sociali rappresenta, al di là della condizione anagrafica “formale”, una vera condizione di rischio e fragilità rispetto all’isolamento. Anche il tema relativo all’inclusione delle persone con disabilità non può essere disgiunto dal processo complessivo di coesione sociale: infatti il modo in cui la società situa e tratta la disabilità non è indipendente dal modo in cui definisce appartenenze e cittadinanze e costruisce politiche di integrazione. Una condizione di particolare vulnerabilità è rappresentata dalla condizione di non autosufficienza. Il perdere l’autonomia nelle attività fondamentali della vita quotidiana rappresenta una condizione di particolare rischio di isolamento. A questo si aggiunge il rischio di solitudine dei caregiver, molto spesso donne e sempre più spesso anziane. In questo quadro è da approfondire anche la condizione delle assistenti familiari straniere, che spesso vivono in condizioni di isolamento sociale e relazionale, amplificato dalle difficoltà linguistiche e dalla lontananza dal proprio nucleo familiare”.

In questo contesto particolare nonché in attuazione della Linea di mandato 5 “Politiche sociali: politiche per la famiglia, minori, anziani, disabili e terzo settore”, obiettivo dell’Amministrazione è quello di mantenere, per quanto possibile finanziariamente, tutti i servizi garantiti fino ad oggi, ottimizzando risorse economiche e umane, supportando le nuove fragilità al corretto utilizzo di risorse e accompagnandole nel loro cammino. Per addivenire alle finalità sopra evidenziate si dovrà rivolgere particolare attenzione alle collaborazioni diversi soggetti del privato sociale e terzo settore, anche in ordine ad eventuali rischi corruttivi.

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). *Ad esempio, teoricamente, a Casalmaggiore nel 2021 ci sono 57,4 individui a carico, ogni 100 che lavorano.*

Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. *Ad esempio, a Casalmaggiore nel 2021 l'indice di ricambio è 125,7 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.*

Indice di struttura della popolazione attiva

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Il PIANO DI ZONA 2021/2023 dell’Ambito territoriale Oglio Po ha evidenziato che *“Il problema occupazionale è certamente un nodo strutturale a tutti gli effetti. La mancanza di lavoro è una delle cause fondanti della condizione di fragilità sociale che, insieme al problema abitativo, alla povertà educativa, a condizioni di disabilità, diventa un’equazione perfetta nell’incremento della vulnerabilità. La programmazione sociale territoriale non può certo esimersi dall’analizzare e mettere a sistema il tema della occupabilità, nella consapevolezza che tale argomento interseca condizioni strutturali complesse ad altri livelli. È necessario aprire la riflessione sull’urgenza di sviluppare processi di comunità nella costruzione di un patto di sviluppo territoriale (tra soggetti istituzionali e produttivi), che rimetta al centro le competenze, come un vero e proprio “ponte” educativo tra il mondo della formazione e quello del lavoro oltre che la messa in rete delle opportunità formative più efficaci, al fine di raggiungere maggiormente i target di riferimento”.*

Il medesimo Piano ha dettato “le indicazioni del territorio”, tra le quali risultano le seguenti:

- *Sviluppare maggiore inclusione territoriale, aiuto alle autonomie personali e di vita;*
- *Individuazione di percorsi formativi e professionali adeguati ad agevolare, laddove possibile, l'inserimento nel mondo del lavoro;*
- *Necessità di istituire a livello comunale, patti educativi di comunità (stipula accordi tra le scuole, gli enti locali e con le istituzioni culturali, sportive e del terzo settore per l'ampliamento dell'offerta formativa);*
- *Per tutte le categorie di lavoratori/trici le offerte di lavoro sono con contratti a termine, di breve durata, scarsamente remunerati (anche per mansioni che richiedano skills medio-alte), rapporti di lavoro irregolari;*
- *La necessità di collocazioni lavorative e creazione di contesti sociali territoriali inclusivi;*
- *Sviluppo di contesti lavorativi protetti in grado di accogliere l'utenza valutata con L.68/99;*
- *Contesto lavorativo protetto, conciliante con i tempi e le risorse delle donne che si inseriscono per la prima volta nel mondo del lavoro e/o che si reinseriscono dopo anni di assenza;*
- *Conoscenza dei passaggi burocratici per l'accesso ai servizi e accompagnamento in questo processo;*
- *Acquisizione e/o mantenimento delle abilità lavorative. Necessità di supporti economici per una maggiore autonomia nella gestione della quotidianità;*
- *Sviluppo di abilità di base come saper leggere un contratto di lavoro, una busta paga, conoscere le alternative del mercato del lavoro e i loro diritti;*
- *Si rilevano criticità su vari fronti: conciliazione vita-lavoro, problemi nei trasporti, mancanza delle competenze di base (es. conoscenza della lingua);*
- *Difficoltà/poca disponibilità delle aziende all'assunzione, nonostante gli obblighi di legge (per le persone con disabilità iscritte alla L. 68/99) e gli incentivi/sgravi contributivi previsti per le persone con disabilità e per le persone svantaggiate assunte da cooperative sociali di tipo B;*
- *Sviluppo rete;*
- *Maggiore autonomia e autodeterminazione.*

In questo contesto l'Amministrazione dovrà rivolgere particolare attenzione all'assegnazione di eventuali contributi e benefici economici alle persone in difficoltà, nonché alle collaborazioni e convenzioni con i diversi soggetti del privato sociale e terzo settore, anche in ordine ad eventuali rischi corruttivi.

Carico di figli per donna feconda

È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

Indice di mortalità

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

Età media

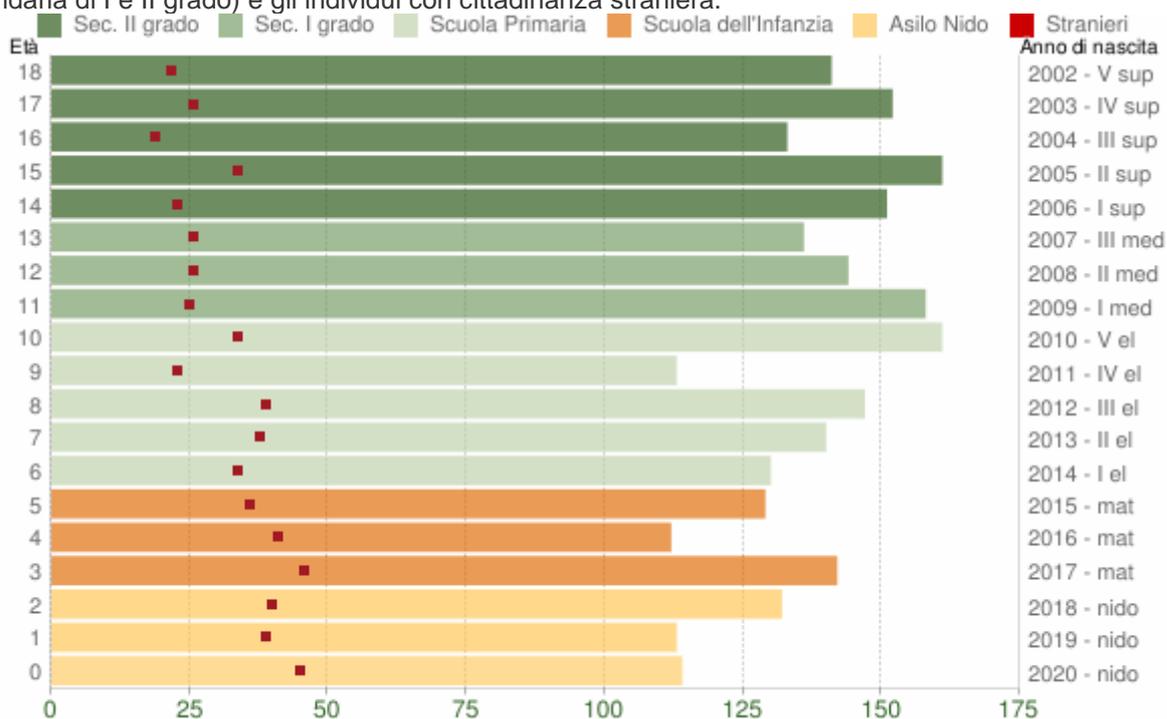
È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

In questo contesto l'Amministrazione dovrà rivolgere particolare attenzione alla redazione delle graduatorie di accesso ai servizi comunali, alla concessione di vantaggi economici (es. Nidi gratis, facilitazioni ed esenzioni tariffe, ecc.) nonché agli eventuali istituti di conciliazione tempi lavoro/famiglia.

Popolazione per classi di età scolastica 2021

Distribuzione della popolazione di **Casalmaggiore** per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2021. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2021/2022 le scuole di Casalmaggiore, evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.



Popolazione per età scolastica - 2021

COMUNE DI CASALMAGGIORE (CR) - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Distribuzione della popolazione per età scolastica 2021

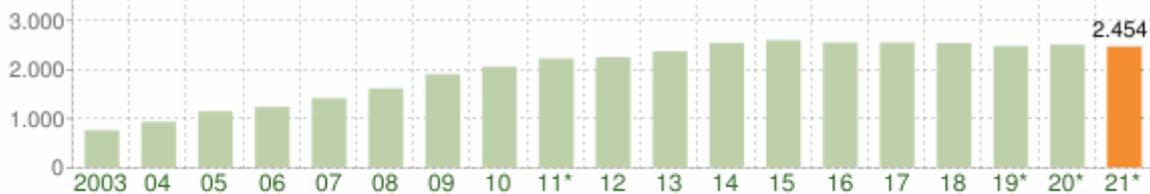
Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			
				Maschi	Femmine	M+F	%
0	53	61	114	22	23	45	39,5%
1	63	50	113	20	19	39	34,5%
2	73	59	132	21	19	40	30,3%
3	75	67	142	24	22	46	32,4%
4	62	50	112	24	17	41	36,6%
5	61	68	129	18	18	36	27,9%
6	68	62	130	13	21	34	26,2%
7	75	65	140	22	16	38	27,1%
8	87	60	147	22	17	39	26,5%
9	51	62	113	12	11	23	20,4%
10	91	70	161	21	13	34	21,1%

11	89	69	158	14	11	25	15,8%
12	74	70	144	12	14	26	18,1%
13	70	66	136	13	13	26	19,1%
14	57	94	151	11	12	23	15,2%
15	71	90	161	16	18	34	21,1%
16	73	60	133	12	7	19	14,3%
17	79	73	152	13	13	26	17,1%
18	69	72	141	7	15	22	15,6%

Andamento stranieri residenti

Popolazione straniera residente a **Casalmaggiore** al 1° gennaio 2021.

I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

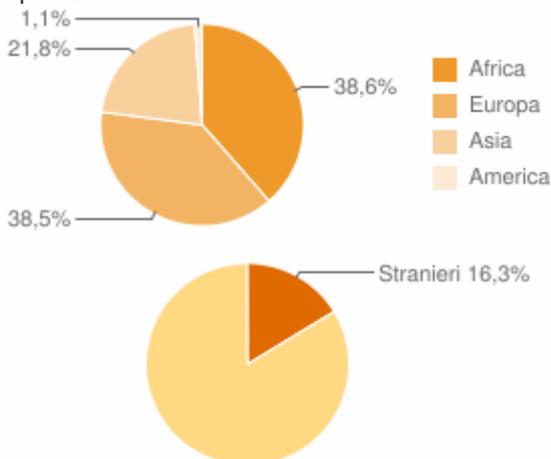


Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2021

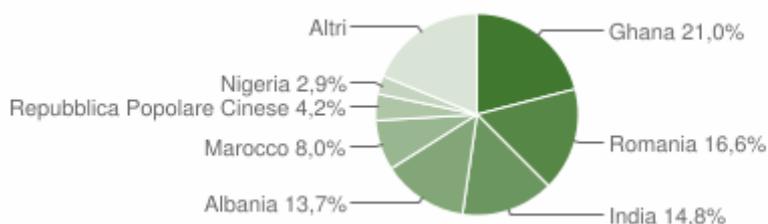
COMUNE DI CASALMAGGIORE (CR) - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Casalmaggiore al 1° gennaio 2021 sono **2.454** e rappresentano il 16,3% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dal **Ghana** con il 21,0% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla **Romania** (16,6%) e dall'**India** (14,8%).



Paesi di provenienza

Segue il dettaglio dei paesi di provenienza dei cittadini stranieri residenti divisi per continente di appartenenza ed ordinato per numero di residenti.

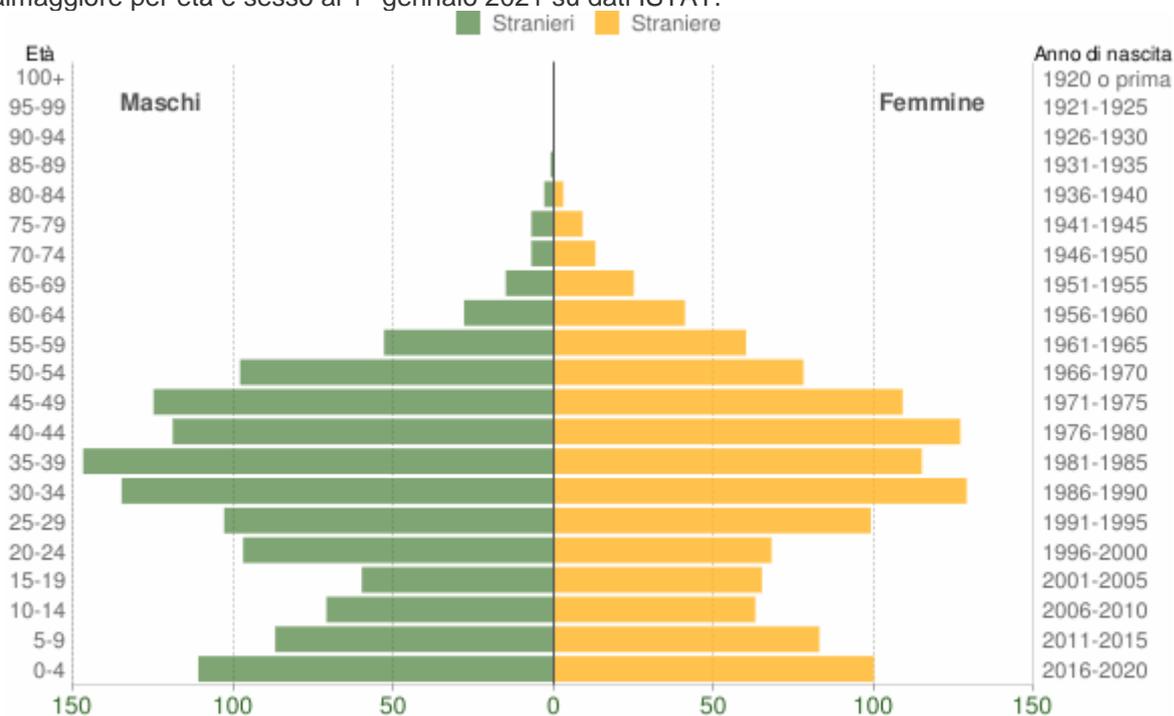
AFRICA	<i>Area</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	Totale	%
Ghana	<i>Africa occidentale</i>	300	215	515	20,99%
Marocco	<i>Africa settentrionale</i>	91	106	197	8,03%
Nigeria	<i>Africa occidentale</i>	40	32	72	2,93%
Tunisia	<i>Africa settentrionale</i>	21	32	53	2,16%
Senegal	<i>Africa occidentale</i>	18	4	22	0,90%
Burkina Faso (ex Alto Volta)	<i>Africa occidentale</i>	9	5	14	0,57%
Algeria	<i>Africa settentrionale</i>	9	4	13	0,53%
Costa d'Avorio	<i>Africa occidentale</i>	4	6	10	0,41%
Guinea	<i>Africa occidentale</i>	5	5	10	0,41%
Sudan	<i>Africa settentrionale</i>	3	6	9	0,37%
Egitto	<i>Africa settentrionale</i>	4	1	5	0,20%
Camerun	<i>Africa centro meridionale</i>	1	4	5	0,20%
Mali	<i>Africa occidentale</i>	4	0	4	0,16%
Repubblica del Congo	<i>Africa centro meridionale</i>	2	2	4	0,16%
Uganda	<i>Africa orientale</i>	3	0	3	0,12%
Liberia	<i>Africa occidentale</i>	1	1	2	0,08%
Gambia	<i>Africa occidentale</i>	2	0	2	0,08%
Togo	<i>Africa occidentale</i>	1	0	1	0,04%
Capo Verde	<i>Africa occidentale</i>	0	1	1	0,04%
Niger	<i>Africa occidentale</i>	1	0	1	0,04%
Mauritius	<i>Africa orientale</i>	0	1	1	0,04%
Ciad	<i>Africa centro meridionale</i>	1	0	1	0,04%
Etiopia	<i>Africa orientale</i>	0	1	1	0,04%
Kenya	<i>Africa orientale</i>	0	1	1	0,04%
Guinea Bissau	<i>Africa occidentale</i>	1	0	1	0,04%
Totale Africa		521	427	948	38,63%
EUROPA	<i>Area</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	Totale	%
Romania	<i>Unione Europea</i>	189	218	407	16,59%
Albania	<i>Europa centro orientale</i>	182	155	337	13,73%
Repubblica di Serbia	<i>Europa centro orientale</i>	14	28	42	1,71%
Ucraina	<i>Europa centro orientale</i>	10	22	32	1,30%
Macedonia del Nord	<i>Europa centro orientale</i>	16	15	31	1,26%
Moldavia	<i>Europa centro orientale</i>	8	18	26	1,06%
Federazione Russa	<i>Europa centro orientale</i>	4	7	11	0,45%
Polonia	<i>Unione Europea</i>	2	8	10	0,41%
Bulgaria	<i>Unione Europea</i>	4	4	8	0,33%

Turchia	<i>Europa centro orientale</i>	4	2	6	0,24%
Francia	<i>Unione Europea</i>	1	4	5	0,20%
Regno Unito	<i>Unione Europea</i>	1	2	3	0,12%
Grecia	<i>Unione Europea</i>	1	2	3	0,12%
Ungheria	<i>Unione Europea</i>	0	3	3	0,12%
Repubblica Ceca	<i>Unione Europea</i>	1	2	3	0,12%
Germania	<i>Unione Europea</i>	1	1	2	0,08%
Spagna	<i>Unione Europea</i>	0	2	2	0,08%
Lituania	<i>Unione Europea</i>	0	2	2	0,08%
Croazia	<i>Unione Europea</i>	1	1	2	0,08%
Bosnia-Erzegovina	<i>Europa centro orientale</i>	2	0	2	0,08%
Kosovo	<i>Europa centro orientale</i>	1	1	2	0,08%
Slovacchia	<i>Unione Europea</i>	0	1	1	0,04%
Paesi Bassi	<i>Unione Europea</i>	1	0	1	0,04%
Portogallo	<i>Unione Europea</i>	1	0	1	0,04%
Svezia	<i>Unione Europea</i>	0	1	1	0,04%
Svizzera	<i>Altri paesi europei</i>	0	1	1	0,04%
Totale Europa		444	500	944	38,47%
ASIA	<i>Area</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	Totale	%
India	<i>Asia centro meridionale</i>	197	165	362	14,75%
Repubblica Popolare Cinese	<i>Asia orientale</i>	56	48	104	4,24%
Pakistan	<i>Asia centro meridionale</i>	20	14	34	1,39%
Bangladesh	<i>Asia centro meridionale</i>	10	2	12	0,49%
Sri Lanka (ex Ceylon)	<i>Asia centro meridionale</i>	3	3	6	0,24%
Georgia	<i>Asia occidentale</i>	2	3	5	0,20%
Vietnam	<i>Asia orientale</i>	1	2	3	0,12%
Thailandia	<i>Asia orientale</i>	0	2	2	0,08%
Armenia	<i>Asia occidentale</i>	1	1	2	0,08%
Nepal	<i>Asia centro meridionale</i>	1	0	1	0,04%
Repubblica Islamica dell'Iran	<i>Asia occidentale</i>	1	0	1	0,04%
Indonesia	<i>Asia orientale</i>	0	1	1	0,04%
Repubblica Democratica Popolare di Corea (Corea del Nord)	<i>Asia orientale</i>	1	0	1	0,04%
Totale Asia		293	241	534	21,76%
AMERICA	<i>Area</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	Totale	%
Brasile	<i>America centro meridionale</i>	3	8	11	0,45%

Stati Uniti d'America	<i>America settentrionale</i>	1	3	4	0,16%
Perù	<i>America centro meridionale</i>	1	3	4	0,16%
Cuba	<i>America centro meridionale</i>	2	1	3	0,12%
Repubblica Dominicana	<i>America centro meridionale</i>	1	1	2	0,08%
Venezuela	<i>America centro meridionale</i>	0	1	1	0,04%
Colombia	<i>America centro meridionale</i>	0	1	1	0,04%
Argentina	<i>America centro meridionale</i>	1	0	1	0,04%
Dominica	<i>America centro meridionale</i>	0	1	1	0,04%
Totale America		9	19	28	1,14%
		<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	Totale	%
TOTALE STRANIERI		1.267	1.187	2.454	100,00%

Distribuzione della popolazione straniera per età e sesso

In basso è riportata la **piramide delle età** con la distribuzione della popolazione straniera residente a Casalmaggiore per età e sesso al 1° gennaio 2021 su dati ISTAT.



Popolazione per cittadinanza straniera per età e sesso - 2021

COMUNE DI CASALMAGGIORE (CR) - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Età	Stranieri			
	Maschi	Femmine	Totale	%
0-4	111	100	211	8,6%
5-9	87	83	170	6,9%
10-14	71	63	134	5,5%
15-19	60	65	125	5,1%
20-24	97	68	165	6,7%
25-29	103	99	202	8,2%
30-34	135	129	264	10,8%

35-39	147	115	262	10,7%
40-44	119	127	246	10,0%
45-49	125	109	234	9,5%
50-54	98	78	176	7,2%
55-59	53	60	113	4,6%
60-64	28	41	69	2,8%
65-69	15	25	40	1,6%
70-74	7	13	20	0,8%
75-79	7	9	16	0,7%
80-84	3	3	6	0,2%
85-89	1	0	1	0,0%
90-94	0	0	0	0,0%
95-99	0	0	0	0,0%
100+	0	0	0	0,0%
Totale	1.267	1.187	2.454	100%

Il PIANO DI ZONA 2021/2023 dell'Ambito territoriale Oglio Po ha evidenziato che *“Un altro dato importante relativamente alla popolazione scolastica, è quello dei minori di origine straniera. ... Diverse ricerche affermano che tra i fenomeni più preoccupanti vi è l'inserimento in ritardo nel sistema scolastico. I minori immigrati in Italia a un'età superiore a quella di inizio della scuola, spesso vengono inseriti in una classe inferiore alla propria età anagrafica. Una pratica che mira a facilitare l'avvio del percorso educativo per alunni che, appena arrivati in un nuovo Paese, hanno importanti difficoltà linguistiche da superare. La percentuale di alunni stranieri che inizia la scuola più tardi cresce passando da un ordine di scuola al successivo e raggiunge il livello più alto tra gli iscritti alla scuola secondaria di II grado. All'aumentare della complessità dei programmi di studio, aumentano le difficoltà per bambini e ragazzi che non hanno avuto modo di colmare il divario linguistico e di apprendimento. Il ritardo, com'è dimostrato da molteplici studi, si può correlare all'insuccesso scolastico, alla scelta di corsi di studi brevi e all'abbandono precoce della scuola/formazione. Report Ismu 1/2019*

La necessità di favorire la continuità educativa tra cicli scolastici, la sinergia educativa, l'integrazione scolastica e la continuità assistenziale durante i passaggi tra scuole di diverso ordine e grado e nel cambiamento dalla minore alla maggiore età, rimane una delle priorità anche a seguito dell'analisi di contesto ... Tale esigenza si fa più marcata nel momento in cui si parla di minori e famiglie in particolari situazioni: famiglie immigrate con un basso livello di alfabetizzazione e integrazione, famiglie con minori con bisogni specifici e con condizioni di disabilità, famiglie con un basso profilo di istruzione. Perché il percorso evolutivo dei minori abbia uno sviluppo armonico è necessario che tutte le agenzie educative formali e informali abbiano una visione d'insieme di sviluppo e approccio. Abbiamo disomogeneo in termini di presenza di contesti di aggregazione extrascolastica, sia a valenza educativa, che di conciliazione tra lavoro e cura.

Le indicazioni del territorio sono:

- *Necessità di maggiore attenzione al sostegno dei familiari nella cura e nella gestione del tempo libero;*
- *La partecipazione dei genitori alla vita della scuola è spesso insoddisfacente;*
- *Valorizzazione autonomie residue;*
- *Necessità di essere accompagnati;*

- *Promuovere un pensiero divergente di comunità che sappia, nelle difficoltà, trovare sempre un'opportunità per superare la crisi;*
- *Sostegno educativo ai percorsi scolastici dei minori e dei giovani;*
- *Presenza spesso di un intreccio molto forte tra disabilità fisica-psichica e contesto familiare/sociale di appartenenza.*
- *Rafforzare e sostenere l'inclusione sociale anche di chi è in difficoltà. I bisogni esprimono la necessità di un intervento educativo - didattico che non è solo l'integrazione, ma anche l'inclusione scolastica per favorire: autonomia, socializzazione, sviluppo delle potenzialità espressive e cognitive valorizzando le differenze come risorsa”.*

In questo contesto l'Amministrazione dovrà porre particolare attenzione ai meccanismi di integrazione scolastica degli alunni di origine straniera, nonché al sostegno ai nuclei familiari in situazione di difficoltà.

ANALISI DEL TERRITORIO AL 31/12/2022

Casalmaggiore è una città di medio – piccole dimensioni in provincia di Cremona, situata a sud della Lombardia e del capoluogo di Provincia, confinante con le Province di Mantova (Comuni di Sabbioneta e Viadana) e Parma e con la Regione Emilia Romagna (Comune di Sorbolo Mezzani e Colorno). La città è costeggiata dal fiume Po che delimita anche il confine con la Provincia di Parma e Regione Emilia Romagna.

Dista circa 40 Km da Cremona, circa 40 km da Mantova e 25 km da Parma (Emilia Romagna).

Il comune di Casalmaggiore è fortemente connotato dalla viabilità, sia stradale che ferroviaria, per la sua storica posizione strategica.

Su Casalmaggiore convergono le Statali 343 Asolana (Asola-Parma) e 358 Castelnovese (Casalmaggiore-Reggio Emilia) la ex Statale 420 Sabbionetana (Casalmaggiore-Mantova), oltre alle Provinciali 88 (Casalmaggiore-Bozzolo), 85 Bassa di Casalmaggiore (Cremona - Casalmaggiore), 10 (Casalbellotto – Sabbioneta) che la rendono un nodo stradale di un certo spessore (Autostrada A1 Italia.svg Il casello autostradale di Parma, sulla A1, è a circa venti chilometri, raccordato alla Asolana), (Autostrada A22 Italia.svg Casello autostradale di Mantova nord sulla autostrada del Brennero – Autostrada, è a circa 45 km), (A21 Italia.svg Casello autostradale di Cremona sull'autostrada Torino – Brescia è a circa 40 km).

La città è dotata di un attracco per imbarcazioni turistiche nei pressi del Torrione, oltre ad attracchi per imbarcazioni sportive e motoscafi presso le due società Canottieri che hanno sede sul Po e un pontile da diporto presso il Lido Po.

Casalmaggiore è dotato di una propria stazione ferroviaria posta lungo la linea Brescia-Parma.

Sebbene il territorio pianeggiante (altezza s.l.m. pari a 26 metri) si connoti, infatti, per la forte presenza di aree agricole, la componente urbanizzata ha un'incidenza notevole sull'interezza della superficie territoriale, rispetto alle aree agricole, sia per la prevalenza degli ambiti residenziali, ma anche per la densità di superficie produttiva.

Nel territorio Comunale è situato il Parco Golena del Po, un Parco Locale ad Interesse sovracomunale, situato a Casalmaggiore in riva al fiume Po, nella zona golenale della città. Il parco interessa le aree golenali del fiume Po nei Comuni di Casalmaggiore e Martignana Po. Il parco si estende su una superficie di 735 ettari e l'ente Gestore è il Comune di Casalmaggiore. L'aspetto vegetazionale è l'elemento caratterizzante del paesaggio. In corrispondenza degli specchi d'acqua permangono lembi residui di formazioni boschive con prevalenza di salice bianco, ontano nero e olmo, mentre le fasce più esterne sono caratterizzate da coltivazione estensive e da pioppeti.

L'area del territorio comunale è di 64,53 kmq con una densità media di 239,33 ab/km².

Risorse Idriche: Laghi n. 0; Fiumi e torrenti n. 1 (Fiume Po).

Strade:

autostrade km. 0

Strade extraurbane km. 0

Strade urbane statali o provinciali km. 24

Strade locali km. 126

Itinerari ciclopedonali km. 20,500

Strumenti urbanistici vigenti:

	Piano Regolatore – PGT – approvato	SI	√	NO	Il comune si trova in fase di transizione, con delibera consiliare n. 56 del 10.11.2022 è stata adottata la VARIANTE GENERALE AL PIANO DI GOVERNO DEL TERRITORIO in attesa di approvazione. La suddetta deliberazione consiliare n. 56 del 10.11.2022, unitamente agli allegati, è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune di Casalmaggiore e sul sito Internet in data 24.11.2022. Il periodo per la presentazione di
--	--	----	---	----	--

					osservazioni si è concluso in data 23.01.2023. Entro 90 giorni dalla scadenza delle osservazioni, a pena di inefficacia degli atti assunti, il consiglio comunale deciderà sulle stesse. Ad oggi sono quindi applicate le misure di salvaguardia, e sono vigenti due strumenti urbanistici: PGT 2015 - Variante previgente approvato con delibera di consiglio n. 76 del 20.11.2015 e il PGT 2022 e pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia – Serie Avvisi e Concorsi n. 52 del 23.12.2015.
	Piano Edilizia Economica Popolare – PEEP	SI		NO	√
	Piano Insediamenti Produttivi – PIP	SI		NO	√
	Altri strumenti urbanistici (da specificare)	SI		NO	√

Classificazione sismica e climatica

Zona sismica 3	Zona climatica E	Gradi giorno 2.435
--------------------------	----------------------------	------------------------------

ECONOMIA INSEDIATA

Imprese attive per sezione di attività economica al 31/12/2021 (Compendio statistico della provincia di Cremona)⁵ Comune imprese CASALMAGGIORE		
	2020	2021
Agricoltura, silvicoltura e pesca	232	224
Estrazioni di minerali da cave e miniera	-	-
Attività manifatturiere	170	168
Fornitura di energia, gas, vapore e aria condizionata	3	2
Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	3	3
Costruzioni	178	181
Commercio all'ingrosso ed al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	316	315
Trasporto e magazzinaggio	18	18
Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	88	94
Servizi di informazione e comunicazione	24	26
Attività finanziarie ed assicurative	30	28
Attività immobiliari	79	78
Attività professionali, scientifiche e tecniche	46	47
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	37	41
Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatori	-	-
Istruzione	5	5
Sanità ed assistenza sociale	12	14
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	17	17
Altre attività di servizi	71	71
Imprese non classificate	1	1
TOTALE	1.330	1.333

Numero addetti per sezione di attività economica al 31 dicembre 2021 (Compendio statistico della provincia di Cremona) Comune Imprese CASALMAGGIORE		
	2020	2021
Agricoltura, silvicoltura e pesca	298	289
Estrazioni di minerali da cave e miniera	-	-
Attività manifatturiere	1795	1.929
Fornitura di energia, gas, vapore e aria condizionata	18	4
Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	95	94
Costruzioni	324	339
Commercio all'ingrosso ed al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	681	664
Trasporto e magazzinaggio	38	33
Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	339	360
Servizi di informazione e comunicazione	120	125
Attività finanziarie ed assicurative	52	48
Attività immobiliari	105	110
Attività professionali, scientifiche e tecniche	71	75
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	197	223
Istruzione	14	-
Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatori	-	14
Sanità ed assistenza sociale	262	248
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	28	26
Altre attività di servizi	126	122
Imprese non classificate	16	16
TOTALE	4579	4.719

⁵ <https://www.cr.camcom.it/files/Statistica/DatiStatistici/compendio/135impattcom20.pdf>

Esercizi Commerciali nel Comune di Casalmaggiore alla data al 31/12/2020 e al 31/12/2021			
	2020	2021	VARIAZIONI
Negozi	260	261	+1
Bar e Ristoranti	68	69	+1
Acconciatori	37	37	-
Estetisti	19	18	-1
	384	385	+1

SITUAZIONE SOCIO-ECONOMICA

Evoluzione della situazione finanziaria dell'ente

Al fine di tratteggiare l'evoluzione della situazione finanziaria dell'Ente nel corso dell'ultimo quinquennio, nelle tabelle che seguono sono riportate le entrate e le spese contabilizzate negli ultimi esercizi chiusi, in relazione alle fonti di entrata e ai principali aggregati di spesa. Per una corretta lettura dei dati, si ricorda che dal 1° gennaio 2012 vari enti italiani hanno partecipato alla sperimentazione della nuova disciplina concernente i sistemi contabili e gli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro enti ed organismi, introdotta dall'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011 n. 118 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi".

A seguito della prima fase altri Enti si sono successivamente aggiunti al gruppo degli Enti sperimentatori e, al termine della fase sperimentale, il nuovo ordinamento contabile è stato definitivamente introdotto per tutti gli Enti a partire dal 1° gennaio 2015.

Tra le innovazioni più significative, rilevanti ai fini della comprensione dei dati esposti in questa parte, si rileva la costituzione e l'utilizzo del fondo pluriennale vincolato (d'ora in avanti FPV).

Il FPV è un saldo finanziario, costituito da risorse già accertate in esercizi precedenti destinate al finanziamento di obbligazioni passive dell'Ente già impegnate, ma esigibili in esercizi successivi a quello in cui è accertata l'entrata.

Il fondo garantisce la copertura di spese imputate agli esercizi successivi a quello nel quale sono assunte e nasce dall'esigenza di applicare il nuovo principio di competenza finanziaria potenziato rendendo evidente la distanza temporale intercorrente tra l'acquisizione dei finanziamenti e l'effettivo impiego di tali risorse.

SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

Definizione di Valore Pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le *Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017* del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.

*In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari **soggetti pubblici**, che perseguono tale obiettivo utilizzando **risorse tangibili** (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e **intangibili** (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).*

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera. In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio (*Figura II.1*).

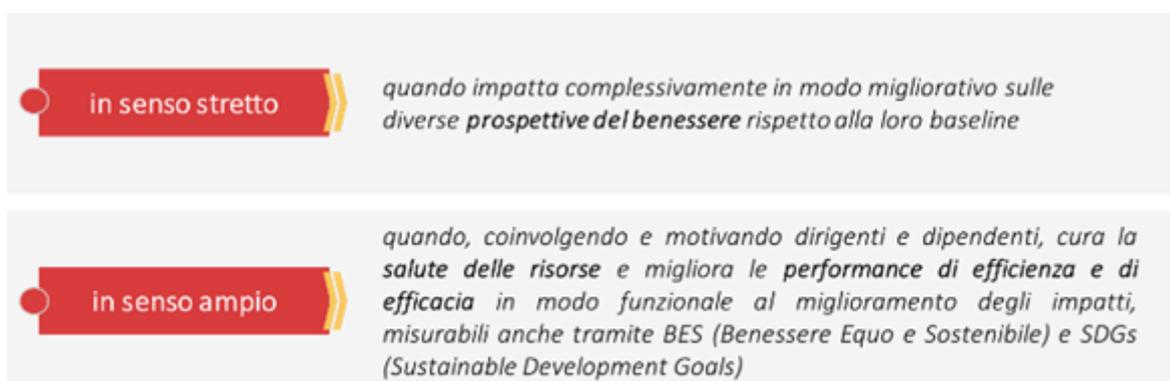


Figura II.1: Modalità di creazione del Valore

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità.

Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

Il Valore Pubblico come leva per la Transizione del Comune di Casalmaggiore

Il Comune di Casalmaggiore pone il Valore Pubblico al centro della propria programmazione strategica, in quanto leva fondamentale per garantire una crescita sostenibile.

L'obiettivo dell'Amministrazione, infatti non è quello di generare Valore Pubblico nel qui ed ora, bensì supportare cittadini ed imprese nella transizione e nel cambiamento, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità, alla piena accessibilità ed alle pari opportunità.



Figura II.II: Le dimensioni del Valore Pubblico

In linea con tale contesto, sono state identificate le seguenti **dimensioni del Valore Pubblico**, fondamentali per favorire la transizione dell'Ente:

- **economica** si riferisce alle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, professionisti, ecc.) e alle relative condizioni economiche;
- **personale e socio-culturale** si riferisce allo sviluppo di una comunità basata sulla promozione del benessere psico-fisico, della formazione e sulla diffusione culturale sia internamente sia esternamente all'Amministrazione, con particolare attenzione ai soggetti fragili (minori, donne, ecc.) e alle relative condizioni sociali;
- **ambientale** è relativo alle sfide ambientali, climatiche ed energetiche che il Comune di Casalmaggiore dovrà affrontare al fine di erogare servizi inclusivi e sostenibili con il territorio circostante.



Figura II.III: I driver del Valore Pubblico

Ogni **obiettivo** definito dal Comune di Casalmaggiore rientra all'interno di una delle dimensioni del Valore Pubblico, ed è valutato sulla base dei **driver** (*semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità*) identificati all'interno del D.M. del 24 giugno 2022, rendendo così i risultati misurabili e fruibili all'interno ed all'esterno dei diversi stakeholder:



Figura II.IV: La generazione di Valore Pubblico ed il processo di Transizione

In particolare, lo sviluppo delle 3 dimensioni grazie ai 4 driver indicati, determina l'impronta della transizione del Valore Pubblico permettendo così l'individuazione delle aree di miglioramento in cui intervenire con iniziative mirate attraverso un'attività di pianificazione maggiormente puntuale ed incisiva.

In linea con quanto descritto, l'Ente ha individuato una metodologia per la misurazione del Valore Pubblico generato dalle proprie attività e l'individuazione dello stato del processo di transizione. In particolare, tale metodologia si basa sull'utilizzo della **Matrice del Valore Pubblico del Comune di Casalmaggiore**: una griglia 3 [dimensioni] x 4 [driver] che permette di misurare il Valore Pubblico complessivamente generato dal Comune di Casalmaggiore rispetto alla programmazione.

Dimensioni del Valore Pubblico			
	ECONOMICA	PERSONALE E SOCIO-CULTURALE	AMBIENTALE
SEMPLIFICAZIONE	Media del raggiungimento degli obiettivi di SEMPLIFICAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di SEMPLIFICAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE PERSONALE E SOCIO-CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di SEMPLIFICAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE AMBIENTALE
DIGITALIZZAZIONE	Media del raggiungimento degli obiettivi di DIGITALIZZAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di DIGITALIZZAZIONE che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE PERSONALE E SOCIO-CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di DIGITALIZZAZIONE che contribuiscono al DIMENSIONE AMBIENTALE
PIENA ACCESSIBILITA'	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA ACCESSIBILITA' che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA ACCESSIBILITA' che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE PERSONALE E SOCIO-CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di PIENA ACCESSIBILITA' che contribuiscono al DIMENSIONE AMBIENTALE
PARI OPPORTUNITA'	Media del raggiungimento degli obiettivi di PARI OPPORTUNITA' che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE ECONOMICA	Media del raggiungimento degli obiettivi di PARI OPPORTUNITA' che contribuiscono alla generazione di V.P. all'interno della DIMENSIONE PERSONALE E SOCIO-CULTURALE	Media del raggiungimento degli obiettivi di PARI OPPORTUNITA' che contribuiscono al DIMENSIONE AMBIENTALE
INDICI DI VALORE PUBBLICO GENERATO	GENERAZIONE DI V.P. ALL'INTERNO DELLA DIMENSIONE ECONOMICA: media del raggiungimento degli obiettivi per tutti i driver	GENERAZIONE DI V.P. ALL'INTERNO DELLA DIMENSIONE PERSONALE E SOCIO-CULTURALE: media del raggiungimento degli obiettivi per tutti i driver	GENERAZIONE DI V.P. ALL'INTERNO DELLA DIMENSIONE AMBIENTALE: media del raggiungimento degli obiettivi per tutti i driver
VALORE PUBBLICO COMPLESSIVO GENERATO RISPETTO ALLA PROGRAMMAZIONE: media degli indici delle dimensioni			

Figura II.V: La matrice del Valore Pubblico del Comune di Casalmaggiore

In particolare, ogni obiettivo definito all'interno della programmazione 2023-2025 si colloca all'interno di un'intersezione, in quanto fa riferimento ad una delle 3 dimensioni e può essere valutato in base a uno dei driver descritti. Al fine di misurare il Valore Pubblico generato, in ogni intersezione della matrice si calcola la media degli obiettivi collocati. La media del livello di raggiungimento degli indicatori collocati sulla specifica colonna permette di definire un indice di Valore Pubblico per dimensione e di conseguenza, la media degli indicatori di Valore Pubblico per dimensione consente di calcolare un indicatore di Valore Pubblico complessivo, il quale deve essere letto come "Valore pubblico generato dal Comune di Casalmaggiore rispetto alla programmazione definita per l'anno corrente", la cui interpretazione deriva dalla seguente scala di valutazione:

Valutazione Valore Pubblico generato	Livello Valore Pubblico generato	Intervalli Valore Pubblico generato
Inferiore alle aspettative dell'Amministrazione	Basso	[0% ; 20%)
	Moderato	[20% ; 40%)
In linea con le aspettative dell'Amministrazione	Adeguato	[40% ; 60%)
Superiore alle aspettative dell'Amministrazione	Buono	[60% ; 80%)

In questa sottosezione vanno definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 3) 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.
- 4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.⁶

Ai sensi dell'art. 3, comma 2, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 per gli Enti Locali la presente sottosezione fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP), come definita all'interno dell'allegato 4/1 al D. Lgs. n. 118/2011.

In base a tale principio contabile, per la definizione delle condizioni esterne ed interne dell'Ente, si rimanda alle apposite sezioni del [DUP 2023/2025 e della relativa Nota di aggiornamento](#), approvati con deliberazioni consiliari n. 36 del 28/07/2022 e n. 72 del 28/12/2022.

Le politiche vengono elencate sulla base delle Missioni del sistema contabile al fine di conservare la relazione degli obiettivi strategici con gli obiettivi operativi ed esecutivi presenti nel Piano Economico di Gestione e nella sezione 2.2 Performance del presente Piano.

⁶ Per i Comuni non si applica l'elaborazione degli indicatori *outcome*/impatti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (*Sustainable Development Goals* dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL).



VALORE PUBBLICO – Digitalizzazione e semplificazione

Accessibilità digitale, semplificazione e reingegnerizzare anche in attuazione del Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione del Comune di Casalmaggiore, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 225 del 28/11/2022

SETTORE SEGRETERIA-AFFARI GENERALI- S.I.C.

PIAO 2023/2025 - SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO	
COMUNE DI	CASALMAGGIORE
SERVIZIO	SETTORE SEGRETERIA-AFFARI GENERALI- S.I.C.
RESPONSABILE	SEGRETARIO COMUNALE
REFERENTE POLITICO	Sindaco – Dott. Filippo Bongiovanni
SCHEDA RELATIVA AL MANDATO	2019/2024
MISSIONE	Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
LINEA DI MANDATO	LINEA DI MANDATO 11: ICT – TRASPARENZA E INFORMATIZZAZIONE COMUNALE
OBIETTIVO STRATEGICO	Rafforzamento e sviluppo del sistema informativo comunale
	L'attività si concretizzerà nel rafforzamento e nello sviluppo del sistema informativo comunale, nonché nel mantenimento degli adempimenti in ambito di trasparenza ed anticorruzione
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	Settore Istituzionale amministrativo, rapporti con il cittadino e pari opportunità Settore Finanziario, tributi e risorse umane
RISORSE UMANE COINVOLTE	Come da dotazione organica
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE	Risorse previste nel Bilancio pluriennale
STEKEHOLDER	Cittadinanza
TEMPI PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	PLURIENNALE 2023/2025

PIAO 2023/2025 - SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO	
COMUNE DI	CASALMAGGIORE
SERVIZIO	SETTORE ISTITUZIONALE AMMINISTRATIVO E RAPPORTI CON IL CITTADINO
RESPONSABILE	FILIPAZZI FRANCA
REFERENTE POLITICO	Sindaco – Dott. Filippo Bongiovanni
SCHEDA RELATIVA AL MANDATO	2019/2024
MISSIONE	Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
LINEA DI MANDATO	LINEA DI MANDATO 11: ICT – TRASPARENZA E INFORMATIZZAZIONE COMUNALE
OBIETTIVO STRATEGICO	Digitalizzazione dei servizi comunali L'attività si concretizzerà nel rafforzamento e nello sviluppo dello sportello telematico comunale
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	Settore Segreteria – Affari Generali – S.I.C
RISORSE UMANE COINVOLTE	Come da dotazione organica
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE	Risorse previste nel Bilancio pluriennale
STEKEHOLDER	Cittadinanza
TEMPI PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	Dal 01/01/2023 al 30/06/2023 attività di ricognizione ed individuazione, nell'ambito dei vari servizi comunali, di quelli erogabili esclusivamente on line. Al termine di tali attività dovrà essere redatto apposito report evidenziante il numero dei servizi censiti. Dal 01/07/2023 al 31/12/2023 implementazione sullo Sportello telematico del Comune di Casalmaggiore di almeno 4 servizi che saranno erogati esclusivamente on line



VALORE PUBBLICO - Benessere economico, sociale, educativo
 Incremento del benessere economico, sociale e educativo a favore dei cittadini

SETTORE ISTITUZIONALE AMMINISTRATIVO, RAPPORTI CON IL CITTADINO E PARI OPPORTUNITA'

PIAO 2023/2025 - SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO	
COMUNE DI	CASALMAGGIORE
SERVIZIO	SETTORE ISTITUZIONALE AMMINISTRATIVO E RAPPORTI CON IL CITTADINO
RESPONSABILE	FILIPAZZI FRANCA
REFERENTE POLITICO	Assessore a Bilancio e Politiche Giovanili – Dott.ssa Sara Manfredi
SCHEDA RELATIVA AL MANDATO	2019/2024
MISSIONE	Missione 06 – Politiche giovanili, sport e tempo libero
LINEA DI MANDATO	LINEA DI MANDATO 9: ICT – POLITICHE GIOVANILI
OBIETTIVO STRATEGICO	<p>Sviluppo delle competenze</p> <p>Azioni concrete a sostegno della formazione delle competenze e per lo sviluppo delle attitudini dei giovani.</p> <p>L'obiettivo ha quale finalità quella di motivare e orientare i giovani verso percorsi di studio valorizzando le vocazioni personali e gli interessi, realizzando un collegamento organico delle istituzioni scolastiche e formative con il mondo del lavoro, consentendo la partecipazione attiva di questi soggetti nei processi formativi e diffondendo la cultura del lavoro.</p>
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	Settore Istruzione e Cultura Ufficio Bandi sovracomunale
RISORSE UMANE COINVOLTE	Come da dotazione organica
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE	Risorse previste nel Bilancio pluriennale
STEKEHOLDER	Giovani di età compresa tra i 18 ed i 35 anni
TEMPI PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	Entro il 31/12/2023 realizzazione della seconda edizione del Salone dello studente "Casalmaggiore Orienta" Entro il 31/12/2023 attivazione di convenzioni con Istituti di Istruzione Superiore ed Universitari per lo svolgimento di tirocini e percorsi di alternanza scuola lavoro

AZIONE 3 Organizzazione e gestione del trasporto disabili minori, adulti e anziani

Fase 1 – stipula convenzione con Auser (1° Giugno 2022-31 Maggio 2024)

Fase 2 – stipula convenzione con Centro Primavera (Settembre 2023-Maggio 2024)

PIAO 2023/2025 - SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO

COMUNE DI	CASALMAGGIORE
SEVIZIO	Servizio Sociale
RESPONSABILE	Dott.ssa Chiara Sanfelici
REFERENTE POLITICO	Assessore Pro tempore Baroni Teodolinda
SCHEDA RELATIVA AL MANDATO	2019/2024

MISSIONE	Missione 12
LINEA DI MANDATO	6 – Interventi per il diritto alla casa; 5 - Politiche per la Famiglia/Minori/Anziani/Disabili

OBIETTIVO STRATEGICO	Sostenere la qualità dell’abitare nell’edilizia pubblica in una dimensione di Welfare
	Sostenere le politiche dell’abitare in un’ottica più ampia, intesa come concatenazione di dimensioni non solo legate all’edilizia ma anche al contrasto alla povertà, prevedendo azioni migliorative per la qualità della vita di soggetti fragili che vivono in contesti abitativi pubblici, attraverso azioni di Welfare generativo.

ALTRI SERVIZI COINVOLTI	Ufficio tecnico; Ufficio scolastico, Concass, CPI, ETS
RISORSE UMANE COINVOLTE	Personale amministrativo dipendente, Assistenti Sociali, personale di altri servizi (Concass, CPI, Enti del Terzo Settore)
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE	Finanziamenti regionali, statali
STAKEHOLDER	Cittadinanza, con particolare attenzione ai soggetti in situazione di vulnerabilità
TEMPI PER RAGGIUNGERE L’OBIETTIVO	<p>Considerando che il progetto si articola su 4 azioni cardine, le tempistiche previste in riferimento a ciascuna azione, sono le seguenti:</p> <p>AZIONE 1 Mantenimento del decoro negli alloggi di edilizia pubblica del Comune – annuale</p> <p>AZIONE 2 Favorire l’autonomia delle persone in condizioni di fragilità che vivono in contesti di edilizia pubblica - per ogni singola progettualità si stima una tempistica pari a 6 mesi. Il ciclo dell’intera azione è annuale</p> <p>AZIONE 3 Lavorare per progetti - dalla presa in carico del beneficiario decorrono 18 mesi che corrispondono al tempo di percezione del RDC</p> <p>AZIONE 4 Miglioramento della qualità della vita mediante la costruzione di progettualità che integrino il tema dell’abitare con le altre politiche di inclusione - annuale</p>

	<p>VALORE PUBBLICO – Benessere educativo e sociale</p> <p>L'istruzione ha valore inestimabile e fondamentale e dà un futuro ad ogni persona perché permette di arricchire il proprio bagaglio di conoscenze e di aprire così la propria mente.</p> <p>L'Ente, oltre a provvedere alla fornitura degli edifici scolastici, svolge compiti meramente strumentali, riguardanti aspetti quali l'accessibilità, l'alimentazione, l'edilizia scolastica, l'assistenza socio-sanitaria.</p>
---	---

SETTORE CULTURA E ISTRUZIONE

PIAO 2023/2025 - SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO	
COMUNE DI	CASALMAGGIORE
SERVIZIO	SETTORE CULTURA E ISTRUZIONE
RESPONSABILE	Dott.ssa Roberta Ronda
REFERENTE POLITICO	Assessore all'Istruzione Sara Valentini
SCHEDA RELATIVA AL MANDATO	2019/2024
MISSIONE	MISSIONE 4 - PROGRAMMA 6
LINEA DI MANDATO	LINEA DI MANDATO 6: ISTRUZIONE
OBIETTIVO STRATEGICO	<p>MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI EROGATI</p> <p>L'Obiettivo ha la finalità di mantenere gli equilibri della copertura dei servizi scolastici, anche attraverso il recupero delle eventuali insolvenze, al fine della sostenibilità economica di servizi scolastici di qualità.</p>
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	Ufficio Servizi Scolastici, Ufficio Ragioneria
RISORSE UMANE COINVOLTE	Come da dotazione organica
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE	Risorse previste nel Bilancio pluriennale
STEKEHOLDER	Fruitori servizi scolastici
TEMPI PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	OBIETTIVO PLURIENNALE 2023/2025 con verifiche semestrali.

SETTORE LL.PP., DEMANIO e MANUTENZIONE PATRIMONIO

PIAO 2023/2025 - SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO	
COMUNE DI	CASALMAGGIORE
SERVIZIO	SETTORE LL.PP., DEMANIO e MANUTENZIONE del PATRIMONIO
RESPONSABILE	dott. ing. Enrico Rossi
REFERENTE POLITICO	Vice Sindaco – Geom. Leoni Giovanni
SCHEDA RELATIVA AL MANDATO	2019/2024
MISSIONE	MISSIONE 12 PROGRAMMA 1 del PEG
LINEA DI MANDATO	LINEA DI MANDATO 6: ISTRUZIONE - Missione 4: Programma 2 – Obiettivo strategico 1
OBIETTIVO STRATEGICO	PNRR
	L'attività si concretizzerà nell'adeguare alle NTC 2018 e successiva circolare del 2019 l'immobile dell'asilo nido
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	Settore Istituzionale amministrativo e Settore Finanziario.
RISORSE UMANE COINVOLTE	Come da dotazione organica
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE	Risorse previste nel Bilancio pluriennale
STEKEHOLDER	Cittadinanza
TEMPI PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiudicazione dei lavori entro il 31 maggio 2023: Determina di aggiudicazione - Avvio dei lavori Entro il 30 novembre 2023.

	<p style="text-align: center;">VALORE PUBBLICO – Rigenerazione urbana e benessere sociale</p> <p>Recupero e riqualificazione di spazi urbani, limitando il consumo di territorio a tutela della sostenibilità ambientale. Rigenerare permette inoltre alla comunità di riappropriarsi e di rivivere nuovamente gli spazi rigenerati, con evidenti miglioramenti nella qualità della vita e nella sfera sociale, economica e ambientale.</p> <p>Proseguire la redazione di un nuovo Piano di governo del territorio al fine di dotare la città di uno strumento in grado di governare le trasformazioni in maniera efficace, flessibile e adattiva.</p>
---	---

SETTORE LL.PP., DEMANIO e MANUTENZIONE PATRIMONIO

PIAO 2023/2025 - SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO	
COMUNE DI	CASALMAGGIORE
SERVIZIO	SETTORE LL.PP., DEMANIO e MANUTENZIONE del PATRIMONIO
RESPONSABILE	dott. ing. Enrico Rossi
REFERENTE POLITICO	Vice Sindaco – Geom. Leoni Giovanni
SCHEDA RELATIVA AL MANDATO	2019/2024
MISSIONE	MISSIONE 1 PROGRAMMA 5 del PEG
LINEA DI MANDATO	LINEA DI MANDATO 2: PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E URBANISTICA
OBIETTIVO STRATEGICO	PNRR L'attività si concretizzerà nella rifunionalizzazione ovvero una rigenerazione urbana del complesso urbano, denominato "ex macello"
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	Settore Istituzionale amministrativo e Settore Finanziario.
RISORSE UMANE COINVOLTE	Come da dotazione organica
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE	Risorse previste nel Bilancio pluriennale
STEKEHOLDER	Cittadinanza
TEMPI PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	Stipulare il contratto di affidamento dei lavori entro il 30 luglio 2023.

SETTORE URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA S.U.A.P. - AMBIENTE

PIAO 2023/2025 - SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO	
COMUNE DI	CASALMAGGIORE
SERVIZIO	Settore Urbanistica
RESPONSABILE	Arch. Simone Cadenazzi
REFERENTE POLITICO	Vice Sindaco – Geom. Leoni Giovanni
SCHEDA RELATIVA AL MANDATO	2019/2024
MISSIONE	Missione 08 – Assetto del territorio ed edilizia abitativa
LINEA DI MANDATO	Linea di mandato 2: pianificazione territoriale urbanistica
OBIETTIVO STRATEGICO	<p>DEFINIZIONE DEL TESSUTO URBANO CONSOLIDATO, DERIVANTE DA STRUMENTAZIONE ATTUATIVA DI INIZIATIVA PRIVATA, PROPEDEUTICA ALLA RAZIONALIZZAZIONE DEL CONSUMO DI SUOLO ED ALLA CONSEGUENTE PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO ATTA ALLA RAZIONALIZZAZIONE DELL'UTILIZZO DEL SUOLO E RECUPERO DEL PATRIMONIO EDILIZIO.</p> <p>Nel complesso percorso di revisione dello strumento urbanistico e tenuto in considerazione l'evoluzione normativa di riferimento, risulta strategico, ai fini della pianificazione dello sviluppo cittadino, il monitoraggio dei piani attuativi ancora in corso per giungere ad una conclusione degli stessi propedeutici al consolidamento del tessuto urbano esistente. La Pianificazione del territorio rappresenta la caratteristica strategica delle Amministrazioni che provano a disegnare il futuro assetto della città in considerazione delle linee di indirizzo fornite dalla vigente normativa di riferimento che punta alla riduzione del futuro consumo di suolo. Risulta pertanto necessario valutare e predisporre strumenti di gestione del territorio che conducano ad un coerente nuovo modello di sviluppo del contesto urbano.</p>
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	Settore Ambiente e settore Lavori pubblici.
RISORSE UMANE COINVOLTE	Componenti del settore e professionisti esterni opportunamente incaricati
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE	Risorse previste nel Bilancio approvato
STEKEHOLDER	Cittadinanza - Professionisti - Tecnici
TEMPI PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	pluriennale 2023-2024



VALORE PUBBLICO – Benessere economico

Gestione monitorata delle risorse di bilancio e del personale e contestuale promozione dell'equità fiscale, attraverso la bonifica delle banche dati esistenti in aderenza anche delle modifiche dello strumento urbanistico, al fine di mantenere la pressione fiscale stabile

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E RISORSE UMANE

PIAO 2023/2025 – SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO	
COMUNE DI	CASALMAGGIORE
SERVIZIO	Settore Economico-Finanziario e Risorse Umane
RESPONSABILE	Araldi Dr.ssa Manuela
REFERENTE POLITICO	Assessore Sara Manfredi e Sindaco
SCHEDA RELATIVA AL MANDATO	2019/2024
MISSIONE	MISSIONE 01 – PROGRAMMA 04
LINEA DI MANDATO	Linea di Mandato 13 – risorse economiche e umane
OBIETTIVO STRATEGICO	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenere la pressione fiscale inalterata, compatibilmente con i nuovi investimenti previsti • Rimodulazioni tariffarie, a seconda dell'ISEE, tenuto conto dell'incidenza del costo della vita e dei servizi. • Mantenere massima chiarezza sull'applicazione dei tributi comunali; • Ultimazione della bonifica banca dati immobiliare e recupero evasione IMU/TASI; • Incentivare il recupero di immobili in centri storici mediante agevolazioni. • Razionalizzazione su spese correnti e di gestione della "macchina comunale"
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	
RISORSE UMANE COINVOLTE	Personale interno al settore
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE	Risorse previste nel Bilancio approvato
STEKEHOLDER	Cittadinanza - Professionisti
TEMPI PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	pluriennale 2023-2024

	<p>VALORE PUBBLICO – Sicurezza urbana Garantire uno spazio pubblico sicuro da vivere e nel quale sia possibile muoversi in sicurezza grazie ad una ripartizione equa dello spazio tra le varie forme di mobilità ed una protezione elevata per gli utenti più deboli.</p>
---	---

SETTORE VIGILANZA

PIAO 2023/2025 – SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO	
COMUNE DI	CASALMAGGIORE
SERVIZIO	Settore Vigilanza
RESPONSABILE	Dott. Ettore Silvio Biffi
REFERENTE POLITICO	Sindaco dott. Bongiovanni Filippo
SCHEDA RELATIVA AL MANDATO	2019/2024
MISSIONE	MISSIONE 1 PROGRAMMA 3
LINEA DI MANDATO	LINEA DI MANDATO 4: SICUREZZA, ORDINE PUBBLICO E PROTEZIONE CIVILE
OBIETTIVO STRATEGICO	Migliorare la percezione della sicurezza urbana Effettuare operazioni specifiche al fine di garantire un senso di sicurezza per tutta la cittadinanza, mediante il controllo dei principali luoghi di aggregazione per ridurre il senso di insicurezza percepita rispetto a quella reale.
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	
RISORSE UMANE COINVOLTE	Personale interno al settore
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE	Risorse previste nel Bilancio approvato
STEKEHOLDER	Cittadinanza
TEMPI PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	pluriennale 2023-2024

	<p>VALORE PUBBLICO – Promozione della cultura e del turismo</p> <p>Il patrimonio culturale e turistico viene inteso come risorsa per uno sviluppo durevole ed una migliore qualità della vita.</p>
---	---

SETTORE CULTURA E ISTRUZIONE

PIAO 2023/2025 – SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO

COMUNE DI	CASALMAGGIORE
SERVIZIO	CULTURA E ISTRUZIONE
RESPONSABILE	Dott.ssa Roberta Ronda
REFERENTE POLITICO	Assessore alla Cultura e Turismo Marco Micolo
SCHEDA RELATIVA AL MANDATO	2019/2024
MISSIONE	MISSIONE 1 PROGRAMMA 3
LINEA DI MANDATO	LINEA DI MANDATO 4: SICUREZZA, ORDINE PUBBLICO E PROTEZIONE CIVILE
OBIETTIVO STRATEGICO	Valorizzazione dei servizi culturali comunali quali il teatro, la biblioteca e musei Implementare le attività informative rispetto ai servizi culturali comunali al fine di ampliarne la fruibilità da parte di cittadini e turisti e diffondere la promozione della cultura per un maggiore benessere sociale.
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	
RISORSE UMANE COINVOLTE	Personale interno al settore
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE	Risorse previste nel Bilancio approvato
STEKEHOLDER	Cittadinanza
TEMPI PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	pluriennale 2023-2024

2.2 Performance

Contesto di riferimento

L'analisi delle condizioni interne

Programmi del mandato politico 2019/2024:

La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46, comma 3, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo. Nella sezione strategica vengono riportate le politiche di mandato che l'ente intende sviluppare nel corso del triennio 2023-2025, declinate in aree strategiche, missioni e linee di intervento che costituiscono la base della successiva attività di programmazione di medio/breve termine che confluisce nel Piano triennale ed annuale della performance.

L'individuazione degli obiettivi strategici consegue ad un processo conoscitivo di analisi strategica delle condizioni esterne all'ente e di quelle interne, sia in termini attuali che prospettici, e alla definizione di indirizzi generali di natura strategica.

Le Elezioni Amministrative del 26/05/2019 (primo turno) e 09/06/2019 (turno di ballottaggio) hanno ribadito all'Amministrazione uscente la fiducia da parte della Cittadinanza.

Le Linee Politico Programmatiche di Governo 2019/2024, predisposte dalla Coalizione "CASALMAGGIORE AL CENTRO CON LE FRAZIONI e CASALMAGGIORE E' VIVA - BONGIOVANNI SINDACO" e "CASALMAGGIORE E' VIVA - BONGIOVANNI SINDACO" per la Città di Casalmaggiore del quinquennio, sono state approvate nella seduta del 19 luglio 2019 con Deliberazione del Consiglio Comunale n° 52/2019.

Le risorse finanziarie

Con deliberazione di Consiglio Comunale n.73 del 28/12/2022 l'Ente ha provveduto all'approvazione del Bilancio di previsione 2023/2025 e relativi allegati, al quale si rimanda.

Organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali tenuto conto dei fabbisogni e dei costi standard:

Nel nostro ordinamento la disciplina dei servizi pubblici locali di interesse economico generale ha subito numerose modifiche, dovute anche alla necessità di armonizzare la normativa nazionale con i principi comunitari.

Secondo la normativa dell'Unione europea gli enti locali possono procedere ad affidare la gestione dei servizi pubblici locali attraverso:

- **esternalizzazione a terzi mediante procedure ad evidenza pubblica** secondo le disposizioni in materia di appalti e concessioni di servizi;
- **società mista pubblico-privata**, la cui selezione del socio privato avvenga mediante gara a doppio oggetto;
- **gestione diretta da parte dell'ente locale**, cosiddetta gestione "*in house*", purché sussistano i requisiti previsti dall'ordinamento comunitario, e vi sia il rispetto dei vincoli normativi vigenti. In particolare, la giurisprudenza comunitaria consente la gestione diretta del servizio pubblico da parte dell'ente locale, allorquando l'applicazione delle regole di concorrenza ostacoli, in diritto o in fatto, la «speciale missione» dell'ente

pubblico (art. 106 TFUE), alle sole condizioni del capitale totalmente pubblico della società affidataria, del cosiddetto controllo "analogo" (il controllo esercitato dall'aggiudicante sull'affidatario deve essere di "contenuto analogo" a quello esercitato dall'aggiudicante sui propri uffici) ed infine dello svolgimento della parte più importante dell'attività dell'affidatario in favore dell'aggiudicante.

Per i servizi a rete di rilevanza economica il soggetto che affida il servizio deve tener conto sia della disciplina comunitaria sia delle norme nazionali settoriali.

La scelta delle modalità di affidamento del servizio è rimessa dalla normativa vigente all'ente di governo dell'ambito o bacino territoriale, al quale partecipano obbligatoriamente gli enti locali, sulla base di una relazione, da rendere pubblica sul sito internet dell'ente stesso, che deve dare conto "delle ragioni e della sussistenza dei requisiti previsti dall'ordinamento europeo per la forma di affidamento prescelta e che definisce i contenuti specifici degli obblighi di servizio pubblico e servizio universale, indicando le compensazioni economiche (se previste)" (art. 34, co. 20-25, del D.L. n. 179 del 2012, convertito da L. n. 221/2012).

Obiettivi dell'obbligo di pubblicare la relazione sono:

- il rispetto della disciplina europea;
- la parità tra gli operatori;
- l'economicità della gestione;
- l'adeguata informazione della collettività di riferimento.

Pertanto, la scelta della modalità di affidamento risulta rimessa alla valutazione dell'ente locale, nel presupposto che la discrezionalità in merito sia esercitata nel rispetto dei principi europei; di concorrenza, di libertà di stabilimento e di libera prestazione dei servizi. Da tale disciplina sono stati espressamente esclusi i servizi di distribuzione di gas naturale e di distribuzione di energia elettrica, nonché quelli di gestione delle farmacie comunali.

Con il nuovo Codice appalti (D.Lgs. n. 50/2016), così come modificato dal decreto correttivo (D.Lgs. n. 56/2017), sono state recepite le disposizioni in materia di affidamenti *in house* contenute nelle direttive europee in materia di concessioni e appalti dei settori ordinari e speciali (acqua, energia, trasporti e servizi postali).

Servizi gestiti in forma diretta

Biblioteca civica comunale A.E. Mortara;

n. 2 Musei: Museo Diotti e Museo del Bijou;

Teatro Comunale;

Asilo Nido comunale "U. Aroldi";

Servizio di **Trasporto scolastico** (per la scuola dell'infanzia, la scuola primaria e la scuola secondaria di primo grado con supporto cooperativa esterna su due linee dall'anno 2020);

N. 3 Palestre (Marconi, Baslenga, Media Diotti) mentre **n. 1 palestra in convenzione e di proprietà della Provincia di Cremona** (Polo Romani);

Refezione Scolastica (il servizio è supportato da ditta esterna).

Servizio di Assistenza Domiciliare Anziani;

Servizio di Assistenza ad Personam;

Edilizia residenziale pubblica di proprietà comunale.

Servizi gestiti in forma associata

Servizio di sportello unico per le attività produttive

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 del 29/06/2021, veniva disposto di approvare la Convenzione di gestione associata dello S.U.A.P. denominato "SPORTELLO UNICO DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE CONVENZIONATO SOVRACOMUNALE "TERRE CASALASCHE"", nell'ambito del bando denominato "100% SUAP – Approvazione

misure di incentivazione e accompagnamento per l'avvio del percorso di adeguamento dei Suap lombardi agli indirizzi regionali ex d.g.r. n. 1702/2019" emanato da Regione Lombardia, il Comune di Casalmaggiore, in qualità di Comune Capofila ha candidato opportuno progetto, approvato con Deliberazione G.C. n. 161 del 03.09.2019. La convenzione, sottoscritta in data 31/08/2021 con l'Unione "Terrae Fluminis", l'Unione "Municipia", il Comune di Martignana di Po, il Comune di San Giovanni in Croce e l'Unione "Palvareta Nova" ha **scadenza 31/12/2025**.

Funzionamento della Commissione locale per il paesaggio

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 29/04/2022 è stata approvata la convenzione tra il Comune di Casalmaggiore e l'Unione Municipia per la Commissione locale per il paesaggio di cui all'art. 148 del Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio e dell'art. 80 della L.R. n. 12/2015, mediante delega al Comune di Casalmaggiore. La convenzione, sottoscritta in data 13/07/202 rep. scritture private n. 20, ha **scadenza 12/07/2027**.

Ufficio Diritti Animali Sovracomunale

A seguito dell'assegnazione di un finanziamento da parte di Regione Lombardia per l'attivazione dell'Ufficio Diritti Animali Sovracomunale, dopo una prima fase sperimentale di funzionamento, la costituzione dell'Ufficio è stata formalizzata con la convenzione prot. n. 11278 in data 09.05.2016. Attualmente l'Ufficio Diritti Animali Sovracomunale in forma associata ha competenza ed esplica la propria attività nell'ambito territoriale dei Comuni di CASALMAGGIORE (Comune capofila), GUSSOLA, MARTIGNANA DI PO e RIVAROLO DEL RE ED UNITI ed ha durata sino al 31/12/2019. Con deliberazione consiliare n. 79 del 27/12/2019 è stato disposto il mantenimento dell'Ufficio Diritti Animali Sovracomunale per il biennio 2020/2021 tra i Comuni di Casalmaggiore, Gussola, Martignana di Po e Rivarolo del Re e Uniti. La convenzione medesima è stata sottoscritta in data 28/08/2020 prot. 0016990/2020.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 82 del 28/12/2021 è stato disposto di mantenere in essere l'Ufficio Diritti Animali Sovracomunale tra i Comuni di Casalmaggiore, Gussola, Martignana di Po e Rivarolo del Re ed Uniti per il **biennio 2022/2023**. L'apposita convenzione è stata stipulata in data 05/05/2022 prot. Prot. n. 9938/2022.

Servizio di ricovero cani randagi

Con convenzione del 19/12/2016 è stato affidato il servizio di ricovero cani randagi catturati nell'ambito territoriale del Comune di Casalmaggiore all'Associazione nazionale Protezione Animali Natura Ambiente (ANPANA) Sezione territoriale provinciale di Cremona dal 01/01/2017 al 31/12/2019. Con deliberazione n. 11 del 22/05/2020 il Consiglio Comunale ha deliberato di garantire il servizio di ricovero e mantenimento dei cani e dei gatti vaganti e randagi rinvenuti sul territorio del Comune di Casalmaggiore per il **periodo 29/04/2020 – 28/04/2023** avvalendosi della struttura e dei servizi assicurati dal Parco rifugio la "La cuccia e il nido" sito a Calvatone in Strada Provinciale ex Strada Statale 10, n.ro 2A, gestita dall'Associazione "LA CUCCIA E IL NIDO ONLUS" Cod. Fiscale 90010120195 P. Iva 01725740193 con sede legale in Calvatone (CR) S.P. ex S.S. n. 10 Padana Inferiore km 256+185. La relativa convenzione è stata sottoscritta l'8/06/2020 prot. n. 0010931/2020.

Servizio/funzione comunale Polizia Locale

A seguito della sottoscrizione di una convenzione quadro per la gestione delle funzioni comunali fondamentali, con convenzione, stipulata il 30/12/2017 ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, è stata istituito il servizio / funzione comunale

di Polizia Locale, mediante la costituzione di un Ufficio Unico (Corpo o servizio intercomunale di Polizia Locale) in forma associata decennale tra i Comuni di Casalmaggiore (Capofila) e Martignana di Po **sino al 29/12/2027**.

Inoltre con atto del 29/11/2017 tra i Comuni di Casalmaggiore e Viadana è stato sottoscritto l'accordo di collaborazione per svolgere in maniera coordinata le funzioni di Polizia Locale come descritte nell'art.13 della L.R.n.6/2015, nei territori di rispettiva competenza, avente scadenza 30 novembre 2019. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 226 del 12/11/2019 e successiva deliberazione giuntale n. 176 del 21/11/2020 è stata disposta la prosecuzione rispettivamente per i seguenti periodi: dal 1° dicembre 2019 al 30 novembre 2020 e dal 1° dicembre 2020 **al 30 novembre 2022** dell'accordo di collaborazione ai sensi dell'articolo 15 legge 241/1990 ed art 9 della L.R. 6/2015, tra i Comuni di Casalmaggiore (CR) e Viadana (MN).

C.U.C.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 25/02/2022 è stata approvata la convenzione per la gestione in forma associata della Centrale Unica di Committenza (C.U.C.) ai sensi dell'articolo 30 del TUEL, per provvedere congiuntamente all'acquisto di lavori, beni e servizi tra i Comuni di Casalmaggiore e Martignana di Po. La convenzione, sottoscritta il 09/03/2022 rep. scritture private n. 7, **ha scadenza il 31/12/2024**.

Servizi affidati ad organismi partecipati

Servizio Idrico Integrato

In esecuzione del dettato dell'articolo 7 D.L. 133/2014, Padania Acque S.p.A. e Padania Acque Gestione S.p.A. hanno deliberato la fusione per incorporazione. Il Comune di Casalmaggiore ha espresso parere favorevole in virtù di deliberazione consiliare numero 5 del 30.01.2015.

Con atto rep. n. 14928 racc. 6659 del 23/11/2015 dott. Giovanni Corioni, Notaio in Cremona, registrato in Cremona il 24/11/2015 al n. 11885 serie 1T e trascritto in Cremona il 25/11/2015 ai nn. 8199/5645 è stata formalizzata la fusione sopra citata.

A seguito dell'affidamento del Servizio Idrico Integrato a Padania Acque S.p.A., la stessa ha acquisito il ramo aziendale della Società G.I.S.I. S.p.A., oggi in liquidazione e che si occupava di depurazione sul territorio comunale.

Si sottolinea che il Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio d'Ambito di Cremona, con propria deliberazione numero 2 del 30.05.2016 (con la quale si è approvato il verbale n. 1/16 della Conferenza dei Comuni dell'ATO in data 22.04.2016), ha affidato il SII della Provincia di Cremona alla società Padania Acque S.p.A.; la maggiore novità riguarda la durata dell'affidamento, già fissata in precedenza nel 2033, ma con scadenza prorogata **al 2043**: "Tenuto conto del Programma degli Interventi che il Gestore è chiamato a realizzare (...) la durata dell'affidamento è fissata in anni 30 decorrenti dal 01.01.2014".

Si tratta di un atto che mira a porre in essere azioni che sviluppino la qualità delle reti del servizio idrico nel territorio, sia in termini di infrastrutture che di servizi alle comunità attraverso la "realizzazione delle attività necessarie alla gestione del servizio idrico integrato promuovendo il progressivo miglioramento dello stato delle infrastrutture e della qualità delle prestazioni erogate agli utenti" (Art. 2).

Servizio gestione dei rifiuti

Il servizio di gestione del ciclo integrato dei rifiuti, per il Comune di Casalmaggiore è svolto dalla società Casalasca Servizi S.p.A., sulla base di affidamento a società a capitale misto pubblico –privato, con gara "a doppio oggetto" **in essere fino al 31.12.2025** (art.23-bis comma 8 legge 6 agosto 2008 n.133, come modificata dall'art.15 legge 20 novembre 2009,

n.166). La società opera nell'ambito dei servizi pubblici locali di rilevanza economica, la cui competenza sarà successivamente demandata al gestore unico dell'Ambito. Già il Codice Ambientale (articolo 200 comma 7 D.Lgs. 152/2006) prevedeva l'individuazione di ambiti territoriali ottimali per lo svolgimento del ciclo dei rifiuti, ma la Regione Lombardia, con comunicazione della Direzione Generale Reti e Servizi prot. 17129 del 06.08.2007 "Chiarimenti in merito all'organizzazione territoriale di gestione dei rifiuti urbani" espresse la propria posizione circa la non individuazione degli ambiti comunali, avvalendosi della facoltà di cui all'articolo 200 comma 7 D.Lgs. 152/2006, a condizione che il modello prescelto fosse conforme ai principi comunitari in materia di affidamento pluricitati, cosicché era il singolo Comune a mantenere il ruolo di ente concedente/affidante, salva la facoltà dei Comuni di associarsi volontariamente ai fini di svolgimento del servizio su base territoriale più ampia. Si dà atto che la R.L. ad oggi non ha modificato il proprio orientamento, pur in presenza di normative che auspicano la costituzione di Ambiti.

Sportello ricerca fondi sovracomunale

Il Comune di Casalmaggiore con la deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 6 marzo 2021 ha deciso di aderire all'iniziativa "Sportello Ricerca Fondi sovracomunale" per il triennio 2021/2023 mediante affidamento alla medesima Società Casalasca Servizi S.p.A. del servizio dettagliato nel "Progetto di costituzione Sportello Ricerca Fondi sovracomunale". E' stato stipulato apposito contratto rep. n. 11970 del 14/04/2021 per il periodo 01 gennaio 2021 - **31 dicembre 2023**.

Servizio farmaceutico

Il Comune partecipa quale socio unico al capitale sociale della Società Azienda Farmaceutica Municipale S.r.l. con sede legale in Casalmaggiore Piazza Garibaldi n. 8, alla quale, con contratto di servizio avente validità decennale (atto rep. 11.170 del 01/12/2014 Segretario Comunale di Casalmaggiore), è stato affidato il servizio farmaceutico in *house providing*, delle 3 Farmacie Comunali (Casalmaggiore, Piazza Garibaldi; Casalbellotto, Via Pellico; Vicobellignano, Via D'Azeglio), al fine di garantire l'autonomia gestionale della Società ed il contemporaneo perseguimento degli obiettivi di controllo dell'Amministrazione Comunale.

Servizio Asilo Nido

Il Comune ha affidato per una durata decennale (**fino al 31 luglio 2028**) mediante il modello dell'*in house providing* alla Società Azienda Farmaceutica Municipale S.r.l. (in acronimo A.F.M. S.r.l.), anche il Servizio di Asilo Nido nella frazione di Quattrocasse, struttura autorizzata con Decreto della Provincia di Cremona n. 112/SETTORE III del 29/10/2001.

Servizi affidati a soggetti terzi

Servizio di distribuzione del gas naturale

Il Comune di Casalmaggiore in forza di contratto repertorio 11716/2011 ha affidato, con decorrenza 01.01.2012 il servizio di distribuzione del gas naturale, per un periodo di dodici anni, a seguito di gara informale ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 163/2006, all'ATI tra le società 2iReteGas S.p.a. e Linea Distribuzione Srl.

Nel mentre sono in corso di svolgimento le attività propedeutiche ed istruttorie allo svolgimento della gara per l'affidamento del servizio di distribuzione del gas naturale nell'ambito territoriale minimo rappresentato dagli 86 Comuni della Provincia di Cremona, facenti parte degli Ambiti Cremona 2 e Cremona 3 e per la successiva gestione del contratto stesso, che avrà durata di 12 anni, i cui criteri sono stati definiti da apposita convenzione fra la Provincia di Cremona, Stazione Appaltante, e altri 86 Comuni della Provincia.

Gli effetti derivanti dall'espletamento di quest'ultima gara saranno vigenti, per il Comune di Casalmaggiore, alla scadenza naturale dell'affidamento di cui al primo capoverso (31.12.2023).

Servizio di gestione, accertamento e riscossione dell'Imposta comunale sulla pubblicità, dei Diritti sulle pubbliche affissioni e del Canone occupazione spazi ed aree pubbliche

A seguito di procedura telematica (artt.164 ess. D.Lgs.50/2016 e s.m.e.i.) il servizio di gestione, accertamento e riscossione dell'Imposta comunale sulla pubblicità, dei Diritti sulle pubbliche affissioni e del Canone occupazione spazi ed aree pubbliche è stato affidato in concessione a Ditta esterna con atto repertorio n. 11.944 del 19/02/2020 per il periodo 1° gennaio 2020 – **31 dicembre 2023**.

Il servizio di riscossione coattiva delle Entrate tributarie (ad eccezione di imposta di pubblicità e diritti pubbliche affissioni) è stato rinegoziato prorogando la scadenza fino al **31/12/2024**.

Servizio di tesoreria

A seguito di atto di Giunta Comunale n. 209 del 19/10/2017 è stato rinnovato l'affidamento del Servizio di Tesoreria Banco BPM sino al **31/12/2022**.

Servizio di supporto alla refezione scolastica

Con contratto d'appalto Rep. n. 11.973 del 07/07/2021 il servizio di ristorazione scolastica è stato affidato a ditta esterna per il periodo dal 1° luglio 2021 al **30 giugno 2025**.

Servizio di gestione dei soggiorni marini per minori, adolescenti, nuclei famiglia ed anziani

Con contratto rep. 11996 del 22/04/2022 il servizio di gestione dei soggiorni marini per minori, nuclei famiglia ed anziani presso la "Casa al mare" di Forte dei Marmi (LU), comprensivo dei servizi integrativi ad esso correlati è stato affidato a ditta esterna per il periodo 15.05.2022 – **14.05.2023**.

Servizi sociali

Con apposita convenzione con il Consorzio Casalasco Servizi Sociali è stato affidato l'espletamento del Servizio Sociale Territoriale Specifico - Area anziani -dal 01/01/2021 al **31/12/2023**.

Con apposito contratto di servizio con il Consorzio Casalasco Servizi Sociali è stato affidato il servizio di trasporto disabili gravi presso la struttura specialistica denominata "Casa del Sole" con sede a Curtatone (Mn) per l'anno scolastico 2021/2022 con delibera di consiglio n. 54 del 17/09/2021. Successivamente, con deliberazione consiliare n. 47 del 28/09/2022 è stato approvato lo schema di "Contratto di servizio" con il Consorzio Casalasco dei Servizi Sociali per la gestione del servizio di trasporto disabili presso la struttura specializzata "Casa del sole" - Curtatone (MN) **a.s. 2022/2023 e 2023/2024**.

Gestione impianti sportivi comunali

Il Comune ha affidato a Società sportive i seguenti impianti facenti parte dell'Impianto Sportivo Comunale denominato "Baslenga" e di Casalbello, Vicomosciano:

- Stadio Comunale "Icilio Ferrari", campo di calcio amatoriale, campo di calcio presso l'Istituto Comprensivo G. Diotti, campo da calcetto coperto in erba sintetica e relativi locali **sino al 30/06/2026** (scrittura privata prot. n. 0014665/2020 del 28/07/2020);

- Campo di atletica leggera e parte del Piano terra della palestra comunale **sino al 31/12/2022**;
- nuovo campo coperto polivalente presso il Complesso Sportivo Baslenga **sino al 23/03/2026** (Repertorio n. 11.969 del 24/03/2021);
- Impianto sportivo della frazione Casalbellotto a società sportiva **sino al 31/07/2026**;
- Impianto Sportivo della frazione Vicomoscano a società sportiva **sino al 31/03/2023**.

Servizio manutenzione di parte del verde pubblico comunale

Con contratto rep. n. 11.995 del 02/04/2022 il servizio manutenzione del verde pubblico limitatamente ad alcune parti del territorio comunale è stato affidato a ditta esterna **sino al 31 dicembre 2023**.

Servizi cimiteriali

Con contratto repertorio 12000 del 15/06/2022 i servizi cimiteriali degli 11 Cimiteri comunali (cimitero del Capoluogo, Agoiolo, Vicobellignano, Vicoboneghisio, Camminata, Cappella, Vicomoscano, Fossacaprara, Roncadello, Casalbellotto, Quattrocasse), sono stati affidati a ditta esterna **sino al 30/04/2024**.

Organismi ed enti strumentali, società controllate e partecipate

Enti strumentali partecipati:

Consorzio Casalasco Servizi Sociali (CON.CA.S.S.): In virtù dell'art. 31 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, fra i Comuni di Casalmaggiore, Calvatone, Casteldidone, Cingia de' Botti, Gussola, Martignana Po, Motta Baluffi, Piadena Drizzona, Rivarolo del Re, San Giovanni in Croce, San Martino del Lago, Scandolara Ravara, Solarolo Rainerio, Spineda, Tornata, Torricella del Pizzo, Voltido è costituito, a seguito di specifica convenzione, un consorzio denominato "Consorzio Casalasco Servizi Sociali" (Con.Ca.S.S.) per l'esercizio di funzioni socio-assistenziali e la gestione dei relativi servizi ed attività negli ambiti territoriali di competenza. La quota di partecipazione del Comune di Casalmaggiore nel Consorzio è pari al 42,15%.

Società controllate:

Azienda Farmaceutica Municipale S.r.l. e Casalasca Servizi S.p.A.

Società Partecipate:

Numero	Società	Quota di partecipazione al 31/12/2021 %
1.	AZIENDA FARMACEUTICA MUNICIPALE S.R.L.	100
2.	CASALASCA SERVIZI S.P.A.	51,23
3.	PADANIA ACQUE S.P.A.	7,10189
4.	SOCIETA' PER LA GESTIONE INTEGRATA DEL SERVIZIO IDRICO OGLIO - PO S.P.A. IN FORMA ABBREVIATA G.I.S.I. S.P.A.	20,37
5.	GAL TERRE DEL PO SCARL	6,338
6.	CONSORZIO FORESTALE PADANO SOC. AGR. COOP. CONSORTILE	0,18

Indirizzi generali di natura strategica relativi alle risorse e agli impieghi e sostenibilità economico finanziaria attuale e prospettica:

I nuovi investimenti per la realizzazione di opere pubbliche

L'ente, al fine di programmare e realizzare le opere pubbliche sul proprio territorio, è tenuto ad adottare il programma triennale e l'elenco annuale dei lavori sulla base degli schemi tipo previsti dalla normativa. Nell'elenco devono figurare solo gli interventi di importo superiore a € 100.000,00; rimangono pertanto esclusi tutti gli interventi al di sotto di tale soglia che, per un comune di medie dimensioni possono tuttavia essere significativi. Nel programma Opere pubbliche 2023/2025 viene evidenziata la suddivisione delle risorse nell'arco del triennio destinate al finanziamento degli interventi previsti dall'ente.

PNRR

Il piano nazionale di ripresa e resilienza "Pnrr" può essere visto come il documento unico di programmazione, "Dup", dell'Italia, il cui obiettivo cardine è l'incremento dei livelli di competitività del Paese e dei suoi territori.

Il Comune di Casalmaggiore, nell'ambito del programma Next Generation Eu, strumento per il rilancio dell'economia Ue dal tonfo del Covid-19, ha candidato e ottenuto al momento finanziamenti per i seguenti progetti:

RIFERIMENTO INVESTIMENTO				RIFERIMENTO PNRR			
DESCRIZIONE	CUP	IMPORTO FINANZIAMENTO	IMPORTO PROGETTO	MISSIONE	COMPONENTE	INVESTIMENTO	AMMINISTRAZIONE/TITOLARE
PNRR - M4C1 - Inv. 3.3 - Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica - CUP: H48E18000200005 - ADEGUAMENTO SISMICO SCUOLA PRIMARIA DI VICOBELLIGNANO VIA D. ALIGHIERI, 30	H48E18000200005	350.000,00	350.000,00	M4	C1	3.3	Regione Lombardia
PNRR - M2C4 - Inv. 2.2 - Interventi per la resilienza e valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni - CUP: H44H22000530006 - Contributo per EFFICIENTAMENTO IMPIANTO RISCALDAMENTO MUSEO DEL BLOU	H44H22000530006	90.000,00	90.000,00	M2	C4	2.2	Ministero dell'Interno
PNRR - M5C2- Inv. 2.1 - Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale - CUP: H47H21000640001 - Contributo per RIFUNZIONALIZZAZIONE IMMOBILE EX MACELLO	H47H21000640001	4.110.000,00	4.110.000,00	M5	C2	2.1	Ministero dell'Interno
PNC - C.13 - Programma sicuro verde e sociale - CUP: H42C21001040002 - Contributo per il MIGLIORAMENTO SISMICO ED EFFICIENTAMENTO IMMOBILE VIA ROMANI 28	H42C21001040002	625.204,85	638.692,17	misura PNC art.1 comma 2 lettera c) n. 13 DL 59 del 6/5/2021			Regione Lombardia
PNRR - M2C4 - Inv. 2.2 - Interventi per la resilienza e valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni - CUP: H43D21000530001 - Contributo per ABBATTIMENTO BARRIERE ARCHITETTONICHE cimiteri di Roncadello, Fossacaprara e messa in sicurezza scuole di Vicoboneghisio	H43D21000530001	90.000,00	90.000,00	M2	C4	2.2	Ministero dell'Interno
PNRR - M2C4 - Inv. 2.2 - Interventi per la resilienza e valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni - CUP: H45F21001800001 - MESSA IN SICUREZZA STRADE COMUNALI	H45F21001800001	90.000,00	90.000,00	M2	C4	2.2	Ministero dell'Interno
PNRR - M2C4 - Inv. 2.2 - Interventi per la resilienza e valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni - CUP: H49E20000140001 - MESSA IN SICUREZZA SCUOLA DELL'INFANZIA DI RONCADELLO e SCUOLA SECONDARIA di I grado Casalmaggiore	H49E20000140001	90.000,00	90.000,00	M2	C4	2.2	Ministero dell'Interno
PNRR - M4C1 - Inv. 1.1 - Piano per gli asili nido e le scuole dell'infanzia - CUP: H43C22000000006 - ADEGUAMENTO SISMICO ASILO NIDO "U. AROLDI"	H43C22000000006	1.028.000,00	1.028.000,00	M4	C1	1.1	Ministero dell'Istruzione
1336 339 PNRR - INVESTIMENTO 1.2 - ABILITAZIONE AL CLOUD	H41C22000020006	121.992,00	121.992,00	M1	C1	1.2	Ministero della transizione digitale
21870 002 PNRR - MISURA 1.4.3 - ADOZIONE APP IO	H41F22001020006	17.150,00	17.150,00	M1	C1	1.4	Ministero della transizione digitale
21870 004 - PNRR - MISURA 1.4.4 ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITA' DIGITALE - SPID CIE	H41F22000700006	14.000,00	14.000,00	M1	C1	1.4	Ministero della transizione digitale
21870 005 - PNRR - MISURA 1.4.3 ADOZIONE PIATTAFORMA PAGO PA	H41F22000660006	59.990,00	59.990,00	M1	C1	1.4	Ministero della transizione digitale
21870 006 - PNRR - MISURA 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI	H41F22000320006	155.234,00	155.234,00	M1	C1	1.4	Ministero della transizione digitale
21870 007 - PNRR - MISURA 1.4.5 PIATTAFORMA DELLE NOTIFICHE DIGITALI	H41F22003700006	32.589,00	32.589,00	M1	C1	1.4	Ministero della transizione digitale

Tariffe e politica tariffaria servizi

Servizi erogati e costo per il cittadino

Il sistema tariffario, diversamente dal tributario, è rimasto generalmente stabile nel tempo, garantendo così sia all'ente che al cittadino un quadro di riferimento duraturo, coerente e di facile comprensione. La disciplina di queste entrate è semplice ed attribuisce alla P.A. la

possibilità o l'obbligo di richiedere al beneficiario il pagamento di una controprestazione. Le regole variano a seconda che si tratti di un servizio istituzionale piuttosto che a domanda individuale. L'ente disciplina con proprio regolamento la materia attribuendo a ciascun tipo di servizio una diversa articolazione della tariffa, dove ritenuto meritevole di intervento sociale, ad un sistema di abbattimento selettivo del costo per il cittadino.

Equilibri correnti, generali e di cassa

Nel triennio 2023/2025 il nostro Comune dovrà rispettare i parametri introdotti dalla nuova normativa. L'articolo 1, commi 820 e seguenti, della Legge n. 145 del 2018, prevede che "A decorrere dall'anno 2019, in attuazione delle sentenze della Corte costituzionale n. 247 del 29 novembre 2017 e n. 101 del 17 maggio 2018, le regioni a statuto speciale, le province autonome di Trento e di Bolzano, le città metropolitane, le province e i comuni utilizzano il risultato di amministrazione e il fondo pluriennale vincolato di entrata e di spesa nel rispetto delle disposizioni previste dal decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118" 2 . Detti enti, ai sensi del comma 821 del medesimo articolo 1, si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. Il Decreto 1° agosto 2019, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 196 del 22 agosto 2019, ha individuato i 3 saldi che consentono di determinare gradualmente l'equilibrio di bilancio a consuntivo, ovvero: - W1 RISULTATO DI COMPETENZA - W2 EQUILIBRIO DI BILANCIO - W3 EQUILIBRIO COMPLESSIVO. Il Risultato di competenza (W1) e l'Equilibrio di bilancio (W2) sono indicatori che rappresentano gli equilibri che dipendono dalla gestione del bilancio, mentre l'Equilibrio complessivo (W3) svolge la funzione di rappresentare gli effetti della gestione complessiva dell'esercizio e la relazione con il risultato di amministrazione. Pertanto, fermo restando l'obbligo di conseguire un Risultato di competenza (W1) non negativo, ai fini della verifica del rispetto degli equilibri di cui al comma 821 dell'articolo 1 della legge n. 145 del 2018, gli enti devono tendere al rispetto dell'Equilibrio di bilancio (W2), che rappresenta l'effettiva capacità dell'ente di garantire, a consuntivo, la copertura integrale degli impegni, del ripiano del disavanzo, dei vincoli di destinazione e degli accantonamenti di bilancio.

La creazione e la protezione del Valore Pubblico si sostengono programmando azioni di miglioramento della salute organizzativa (adeguando l'organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di Lavoro Agile) e della salute professionale (reclutando profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate).

Pertanto, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Ente, nonché alla normativa sopra richiamata, si individuano i seguenti obiettivi strategici.

Elenco Missioni del Bilancio armonizzato:

MISSIONE
MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
MISSIONE 2 -- Giustizia
MISSIONE 3 - Ordine pubblico e sicurezza
MISSIONE 4 - Istruzione e diritto allo studio
MISSIONE 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali
MISSIONE 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero
MISSIONE 7 -- Turismo
MISSIONE 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa
MISSIONE 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
MISSIONE 10 - Trasporti e diritto alla mobilità
MISSIONE 11 - Soccorso civile
MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
MISSIONE 13 - Tutela della salute
MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività
MISSIONE 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale
MISSIONE 16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca
MISSIONE 17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche
MISSIONE 18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali
MISSIONE 19 - Relazioni internazionali
MISSIONE 20 - Fondi e accantonamenti
MISSIONE 50 - Debito



VALORE PUBBLICO – Digitalizzazione e semplificazione

Accessibilità digitale, semplificazione e reingegnerizzare anche in attuazione del Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione del Comune di Casalmaggiore, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 225 del 28/11/2022

SETTORE SEGRETERIA-AFFARI GENERALI- S.I.C. PIAO 2023/2025 - SEZIONE 2. PERFORMANCE

COMUNE DI	CASALMAGGIORE
SERVIZIO	SETTORE SEGRETERIA-AFFARI GENERALI- S.I.C.
RESPONSABILE	SEGRETARIO COMUNALE
REFERENTE POLITICO	Sindaco – Dott. Filippo Bongiovanni
SCHEDA RELATIVA ALL'ANNO	2023-2025
MISSIONE	Missione 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
VALORE PUBBLICO	Accessibilità digitale, semplificazione e reingegnerizzare in attuazione del Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione del Comune di Casalmaggiore, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 225 del 28/11/2022
PROGRAMMA	Programma 08 Statistica e sistemi informativi
OBIETTIVO OPERATIVO	<p>Digitalizzazione</p> <p>Obiettivi – Gli obiettivi perseguiti sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - facilitare e accelerare la messa in opera degli investimenti per la digitalizzazione; - assicurare quanto necessario per passare dalla fase progettuale alla concreta entrata in esercizio delle nuove infrastrutture e applicazioni; - valorizzare le competenze digitali già presenti nell'amministrazione, ampliarle e rafforzarle;
TEMPI PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	Come da tempistica indicata nel Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione del Comune di Casalmaggiore, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 225 del 28/11/2022 e delle scadenze definite dai bandi PA Digitale 2026.
STAKEHOLDER	Cittadinanza
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	Ufficio Ragioneria
RISORSE UMANE COINVOLTE	Emanuele Ghidini – Istruttore Informatico U.O. S.I.C. Personale ufficio ragioneria
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE	Risorse previste nel Bilancio pluriennale
INDICATORI (FONTE)	Verifica semestrale dello stato di attuazione attraverso una relazione in merito
SITUAZIONE DI PARTENZA (BASELINE)	Nell'aprile 2021, con l'approvazione del PNRR, viene definito il piano strategico per la trasformazione digitale e la connettività del Paese, Italia digitale 2026, per il quale, degli oltre 13 miliardi di euro, 6,74 sono dedicati alla digitalizzazione della Pubblica Amministrazione. Nell'aprile 2022 sono partiti gli avvisi pubblici per la presentazione di domande di partecipazione a valere sul PNRR. Il Comune di Casalmaggiore ha partecipato a 7 bandi, dei quali n. 6 ammessi a

	<p>finanziamento come segue:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni Aprile 2022, finanziato per € 59.990,00; 2. Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" Comuni Aprile 2022, finanziato per € 121.992,00; 3. Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni Aprile 2022, finanziato per € 155.234,00; 4. Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni Aprile 2022, finanziato per € 17.150,00; 5. Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni (Settembre 2022), finanziato per € 32.589,00; 6. Avvisi per la Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE" Comuni Settembre 2022, finanziato per € 14.000,00; 7. Relativamente all'Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma digitale Nazionale dati" Comuni Ottobre 2022, per il quale è stato richiesto un finanziamento per € 20.344,00, si è in attesa di verifica.
RISULTATO ATTESO (TARGET)	Razionalizzazione dell'azione amministrativa attraverso l'innovazione tecnologica e organizzativa, mediante il passaggio da un gestionale web e l'aggiornamento del CMS (gestore dei contenuti) del sito.
CRITERI PER LA VALUTAZIONE FINALE (3)	<p>Risultato pienamente raggiunto se entro il 31/12 di ogni anno vengono realizzati gli obiettivi indicati nei bandi</p> <p>Risultato raggiunto per il 70% se: entro il 31/12 di ogni anno vengono parzialmente realizzati gli obiettivi indicati nei bandi.</p> <p>Risultato considerato non raggiunto se: Entro il 31/12 di ogni anno non si raggiungono i gli obiettivi previsti dai bandi</p>

COMUNE DI	CASALMAGGIORE
SERVIZIO	SETTORE SEGRETERIA-AFFARI GENERALI- S.I.C.
RESPONSABILE	SEGRETARIO COMUNALE
REFERENTE POLITICO	Sindaco – Dott. Filippo Bongiovanni
SCHEDA RELATIVA ALL'ANNO	2023
MISSIONE	Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
VALORE PUBBLICO	Semplificazione dell'azione amministrativa
OBIETTIVO STRATEGICO	Rafforzamento e sviluppo del sistema informativo comunale
PROGRAMMA	Programma 02 - Segreteria generale
STAKEHOLDER	Tutti i Settori dell'Ente, appaltatori.
OBIETTIVO OPERATIVO	<p>Mantenimento dell'attività di supporto ai vari Settori dell'attività contrattualistica</p> <p>A far data dal 01/01/2016, a seguito della deliberazione di Giunta Comunale n. 249 del 29/12/2015, è stata costituita l'Unità di Progetto per la gestione della funzione Comunale "Gare per affidamento lavori pubblici e acquisizione beni e servizi" che ha per oggetto la gestione in forma unitaria e trasversale dei compiti e delle attività connesse in materia di gare per l'affidamento dei lavori e per le acquisizioni di beni o servizi del Comune di Casalmaggiore.</p>
TEMPI PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	Annuale - Tempistica determinata dalle esigenze dei vari Settori dell'Ente
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	Tutti i Settori
RISORSE UMANE COINVOLTE	Come da dotazione organica
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE	Risorse previste nel Bilancio pluriennale
INDICATORI (FONTE)	Entro il 31/12 relazione circa il numero di procedure attivate e concluse.
SITUAZIONE DI PARTENZA (BASELINE)	Nel corso dell'anno 2022 l'Ufficio ha supportato gli altri Uffici, in particolare quello Tecnico, nella gestione di gare.
RISULTATO ATTESO (TARGET)	Mantenimento in termini di efficacia ed efficienza dell'attività di supporto agli uffici comunali in merito alle procedure di affidamento servizi, lavori e forniture.
CRITERI PER LA VALUTAZIONE FINALE (3)	<p>Risultato pienamente raggiunto se: Entro il 31/12/2023 relazione in merito al supporto prestatato con riferimento all'80% o maggiore % delle procedure sottoposte all'ufficio</p> <p>Risultato considerato non raggiunto se: Entro il 31/12/2023 relazione in merito al supporto prestatato inferiore all'80% delle procedure sottoposte all'ufficio</p>

COMUNE DI	CASALMAGGIORE
SERVIZIO	SETTORE SEGRETERIA-AFFARI GENERALI- S.I.C.
RESPONSABILE	SEGRETARIO COMUNALE
REFERENTE POLITICO	Sindaco – Dott. Filippo Bongiovanni
SCHEDA RELATIVA ALL'ANNO	2023-2025
VALORE PUBBLICO	Prevenzione della corruzione e trasparenza dell'azione amministrativa
MISSIONE	Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
OBIETTIVO STRATEGICO	Rafforzamento e sviluppo del sistema informativo comunale
PROGRAMMA	Programma 02 - Segreteria generale
STAKEHOLDER	Tutti i Settori dell'Ente, appaltatori, cittadinanza.
OBIETTIVO OPERATIVO	Adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione
TEMPI PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	Triennale – attività con cadenza annuali
ALTRI SERVIZI COINVOLTI	U.O. Personale Settore Istituzionale amministrativo, rapporti con il cittadino e pari opportunità U.O. Ragioneria e contabilità
RISORSE UMANE COINVOLTE	Coma da dotazione organica
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE	Risorse previste nel Bilancio pluriennale
INDICATORI (FONTE)	Entro il 31/12 relazione circa gli atti adottati e gli adempimenti effettuati.
SITUAZIONE DI PARTENZA (BASELINE)	Con DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24 giugno 2022, n. 81 è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. (22G00088) (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022), con entrata in vigore del provvedimento: 15/07/2022 Ora, in concomitanza alla scadenza del 30/06/2022, termine previsto per la prima approvazione del Piao dall'art. 6, comma 6-bis, del D.L. n. 80/2021, è stato adottato il D.M. attuativo in data 30 giugno 2022. Per gli enti locali, l'articolo 8, comma 3, del DM stabilisce che "in sede di prima applicazione" il termine di adozione che sarebbe il 31 gennaio di ogni anno, "è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione", slittato al 31 luglio 2022.
RISULTATO ATTESO (TARGET)	Adozione atti e adempimenti necessari per migliorare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa
CRITERI PER LA VALUTAZIONE FINALE (3)	Risultato pienamente raggiunto se nel termine di legge si procederà agli adempimenti necessari per migliorare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa
	Risultato considerato non raggiunto se nel termine di legge non si procederà agli adempimenti necessari per migliorare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa

SETTORE ISTITUZIONALE AMMINISTRATIVO E RAPPORTI CON IL CITTADINO – SERVIZIO POLITICHE GIOVANILI PIAO 2023/2025 - SEZIONE 2. PERFORMANCE

PIAO – SEZIONE 2

SEVIZIO	SETTORE ISTITUZIONALE AMMINISTRATIVO E RAPPORTI CON IL CITTADINO – SERVIZIO CENTRO SERVIZI AL CITTADINO
RESPONSABILE	Dott.ssa Franca Filipazzi
REFERENTE POLITICO	SINDACO pro tempore Bongiovanni Dott. Filippo

DESCRIZIONE	IMPLEMENTAZIONE PRATICHE ON LINE PER SEMPLIFICARE I SERVIZI AL CITTADINO
	Miglioramento dei servizi offerti alla cittadinanza nei vari Settori Comunali

FINALITA'	Il progetto mira ad implementare la digitalizzazione dei servizi comunali al fine di migliorare la fruizione dei medesimi da parte dei cittadini
-----------	--

SETTORI INTERESSATI	Servizio SIC e altri Settori comunali
COLLEGAMENTO CON IL PEG	MISSIONE 1 PROGRAMMA 2 del PEG
FASI DEL PROGETTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dal 01/01/2023 al 30/06/2023 attività di ricognizione ed individuazione, nell'ambito dei vari servizi comunali, di quelli erogabili esclusivamente on line. Al termine di tali attività dovrà essere redatto apposito report evidenziante il numero dei servizi censiti. 2. Dal 01/07/2023 al 31/12/2023 implementazione sullo Sportello telematico del Comune di Casalmaggiore delle istanze relative alle pratiche che saranno gestite esclusivamente in modalità digitale.
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di INNOVAZIONE
STRUMENTI	I settori coinvolti, utilizzando gli strumenti informatici a disposizione, dovranno sia nella fase di ricognizione dei servizi, che di implementazione dei medesimi sullo Sportello Telematico, dovranno logicamente utilizzare solo modalità digitali, nel rispetto delle direttive ministeriali di potenziamento della digitalizzazione dell'attività amministrativa.
PARI OPPORTUNITA'	L'implementazione di servizi comunali on line costituisce una best practice in tema di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro nell'ambito delle Politiche temporali della nostra città.
VERIFICA INTERMEDIA	E' possibile valutare una verifica intermedia del progetto, qualora richiesto dal responsabile del progetto o dall'Amministrazione o dall'OIV
INDICATORI DI RISULTATO	<ol style="list-style-type: none"> A. Rispetto del termine di cui alla fase 1 = 0.50 B. Rispetto del termine di cui alla fase 2 con 4 servizi digitalizzati = 0.50 C. Rispetto del termine di cui alla fase 2 con 2 servizi digitalizzati = 0.25 <p>Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è dato da $x = A+B$ ovvero $x = A+C$. Ove $x=1$ si ha il massimo raggiungimento. Qualora x uguale a 0,50, l'obiettivo è da ritenersi non raggiunto. Qualora x sia compreso tra 0.51 e 0.75 l'obiettivo è da ritenersi parzialmente raggiunto</p>



VALORE PUBBLICO - Benessere economico, sociale, educativo
 Incremento del benessere economico, sociale e educativo a favore dei cittadini

SETTORE ISTITUZIONALE AMMINISTRATIVO E RAPPORTI CON IL CITTADINO – SERVIZIO POLITICHE GIOVANILI PIAO 2023/2025 - SEZIONE 2. PERFORMANCE

PIAO – SEZIONE 2

SERVIZIO	SETTORE ISTITUZIONALE AMMINISTRATIVO E RAPPORTI CON IL CITTADINO – SERVIZIO POLITICHE GIOVANILI
RESPONSABILE	Dott.ssa Franca Filipazzi
REFERENTE POLITICO	ASSESSORE AL BILANCIO E POLITICHE GIOVANILI – dott.ssa Sara Manfredi

DESCRIZIONE	ATTIVARE PERCORSI DI ORIENTAMENTO E FORMAZIONE
	Attivazione del Salone di orientamento scuola/lavoro “Casalmaggiore Orienta” rivolto agli studenti delle classi IV e V della scuola secondaria di II grado mediante il coinvolgimento delle università più frequentate e di realtà imprenditoriali del territorio Promuovere esperienze di tirocinio presso i vari servizi comunali in collaborazione con gli istituti di istruzione scolastica superiore, le università ed eventualmente Camera di Commercio e/o associazioni di categoria. Organizzazione di incontri/conferenze/iniziative rivolti ai giovani sul tema dell’orientamento al lavoro e sviluppo delle skills.

FINALITA'	Il progetto mira a porre in essere concrete azioni di orientamento post diploma per gli studenti della scuola secondaria di secondo grado attraverso la realizzazione di un Salone dello Studente e l’attivazione per gli studenti frequentanti la scuola secondaria di secondo grado di tirocini presso i vari servizi comunali.
------------------	---

SETTORI INTERESSATI	SETTORE ISTRUZIONE E CULTURA
COLLEGAMENTO CON IL PEG	MISSIONE 6 PROGRAMMA 1 del PEG
FASI DEL PROGETTO	<ol style="list-style-type: none"> 3. Dal 01/01/2023 al 20/02/2023 realizzazione di tavoli di lavoro con le referenti del Servizio Informagiovani del Comune di Cremona e la dirigente scolastica dell’I.I.S. “G. Romani” finalizzati a definire le modalità di attuazione della seconda edizione del Salone dello Studente “Casalmaggiore Orienta” presso l’istituto medesimo. 4. 28/02/2023 svolgimento della seconda edizione del Salone dello Studente “Casalmaggiore Orienta” presso l’I.I.S. “G. Romani”.

	<p>5. Dal 30/01/2023 al 31/05/2023 approvazione dei progetti formativi individuali relativi ai percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO).</p> <p>6. Dal 30/01/2023 al 31/05/2023 svolgimento da parte degli studenti frequentanti la scuola secondaria di secondo grado dei tirocini presso i vari servizi comunali.</p> <p>7. Entro il 31/03/2023 realizzazione di un'indagine di customer satisfaction tra gli studenti partecipanti al salone dello Studente</p> <p>8. Entro il 31/05/2023 realizzazione di un'indagine di customer satisfaction tra gli studenti che hanno svolto tirocini per l'orientamento presso i servizi comunali.</p>
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di INNOVAZIONE rispetto ai servizi rivolti alla cittadinanza
STRUMENTI	I servizi coinvolti, utilizzando gli strumenti informatici a disposizione, dovranno sia nella fase di progettazione, di monitoraggio e di reportistica utilizzare solo modalità digitali, nel rispetto delle direttive ministeriali di potenziamento della digitalizzazione dell'attività amministrativa.
PARI OPPORTUNITA'	Nell'analisi dei dati derivanti dall'indagine di customer satisfaction sarà utile fornire anche la distinzione per genere, affinché l'amministrazione possa tenerne conto nella definizione delle strategie di intervento, in un'ottica propulsiva e propositiva nella promozione e nella attuazione del principio delle pari opportunità
VERIFICA INTERMEDIA	E' possibile valutare una verifica intermedia del progetto, qualora richiesto dal responsabile del progetto, dall'Amministrazione, dalla Dirigente Scolastica o dall'OIV
INDICATORI DI RISULTATO	<p>D. Rispetto del termine di cui alla fase 1 = 0.20</p> <p>E. Rispetto del termine di cui alla fase 2 = 0.20</p> <p>F. Rispetto del termine di cui alla fase 3 = 0.20</p> <p>G. Rispetto del termine di cui alla fase 4 = 0.20</p> <p>H. Rispetto del termine di cui alle fasi 5 e 6 = 0.20</p> <p>Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è dato da $x = A+B+C+D+E$ ove $x=1$ si ha il massimo raggiungimento. Qualora x sia minore o uguale a 0,25, l'obiettivo è da ritenersi non raggiunto. Qualora x sia compreso tra 0.50 e 0.75 l'obiettivo è da ritenersi parzialmente raggiunto</p>

PIAO – SEZIONE 2

SEVIZIO	SETTORE ISTITUZIONALE AMMINISTRATIVO E RAPPORTI CON IL CITTADINO – SERVIZIO POLITICHE GIOVANILI
RESPONSABILE	Dott.ssa Franca Filipazzi
REFERENTE POLITICO	ASSESSORE AL BILANCIO E POLITICHE GIOVANILI – dott.ssa Sara Manfredi

DESCRIZIONE	PROGETTO LA RETE – AZIONE SOSTEGNO ALLO STUDIO
	Fornire un aiuto economico alle famiglie con figli studenti della classe 3 ^a della scuola secondaria di primo grado, della scuola secondaria oppure dell'Università e Istituti Universitari

FINALITA'	Il progetto mira a sostenere economicamente le famiglie che devono oggi affrontare costi importanti in termini di libri di testo, trasporto scolastico, tasse scolastiche ecc... per garantire un'istruzione ai propri figli studenti.
------------------	--

SETTORI INTERESSATI	Settore Istruzione e Cultura – Settore Servizi Sociali – Settore Servizi Finanziari
COLLEGAMENTO CON IL PEG	MISSIONE 12 PROGRAMMA 5 del PEG
FASI DEL PROGETTO	<p>9. Entro il 31/05/2023 approvazione dell'avviso pubblico per l'assegnazione di sostegni economici per studenti che hanno frequentato il terzo anno della scuola secondaria di I grado (scuola media) le scuole secondarie di II grado (scuola superiore) nonché gli istituti universitari e assimilati. Anno scolastico/accademico 2022/2023.</p> <p>10. Dal 01/06/2023 ed il 31/07/2023 pubblicazione del suddetto avviso pubblico e ricezione delle istanze di concessione del contributo.</p> <p>11. Dal 01/08/2023 al 15/09/2023 costituzione della Commissione valutativa delle istanze pervenute, formulazione della graduatoria degli aventi diritto e relativa quantificazione del contributo assegnato.</p> <p>12. Entro 30/09/2023 predisposizione di un report sul progetto da presentare alla Giunta Comunale.</p> <p>13. Entro 15/10/2023 liquidazione del contributo agli aventi diritto da parte dell'Ufficio Ragioneria.</p>
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo a SOSTEGNO dei giovani e delle famiglie
STRUMENTI	I settori coinvolti, utilizzando gli strumenti informatici a disposizione, dovranno sia nella fase di pubblicazione dell'avviso e ricezione delle domande utilizzare solo modalità digitali, nel rispetto delle direttive ministeriali di potenziamento della digitalizzazione dell'attività amministrativa.
PARI OPPORTUNITA'	Nella redazione del report conclusivo del progetto da sottoporre all'attenzione della Giunta Comunale sarà utile fornire anche la distinzione per genere degli assegnatari del contributo, affinché l'Amministrazione possa tenerne conto nella definizione delle strategie di intervento, in un'ottica propulsiva e propositiva nella promozione e nella attuazione del principio delle pari opportunità.
VERIFICA INTERMEDIA	E' possibile valutare una verifica intermedia del progetto, qualora richiesto dal responsabile del progetto o dall'Amministrazione o dall'OIV.
INDICATORI DI RISULTATO	<p>I. Rispetto del termine di cui alla fase 1 = 0.20</p> <p>J. Rispetto del termine di cui alla fase 2 = 0.20</p> <p>K. Rispetto del termine di cui alla fase 3 = 0.20</p> <p>L. Rispetto del termine di cui alla fase 4 = 0.20</p> <p>M. Rispetto del termine di cui alla fase 5 = 0.20</p>

	<p>Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è dato da $x = A+B+C+D+E$. Ove $x=1$ si ha il massimo raggiungimento. Qualora x sia minore o uguale a 0,25, l'obiettivo è da ritenersi non raggiunto. Qualora x sia compreso tra 0.50 e 0.75 l'obiettivo è da ritenersi parzialmente raggiunto.</p>
--	--



VALORE PUBBLICO - Benessere sociale e assistenziale

Sviluppo di una maggiore consapevolezza delle potenzialità non solo esterne, quindi relative al territorio in senso ampio (servizio pubblico, privato, ETS), ma altresì interne al sistema familiare, anche attraverso la partecipazione attiva ai percorsi e alle progettualità
Miglioramento della qualità della vita dei cittadini con particolare riferimento ai soggetti più vulnerabili e che vivono in contesti abitativi difficili

**SETTORE SERVIZI SOCIALI
PIAO 2023/2025 - SEZIONE 2. PERFORMANCE**

PIAO – SEZIONE 2

SEVIZIO	SERVIZI SOCIALI
RESPONSABILE	Dott.ssa Chiara Sanfelici
REFERENTE POLITICO	Assessore Pro-tempore Tedolinda Baroni

DESCRIZIONE	VALORIZZAZIONE DEL SISTEMA FAMIGLIA
	Valorizzare il sistema Famiglia, sostenendone i carichi di cura dovuti alla presenza di minori, anziani, soggetti in condizione di fragilità, mediante forme di supporto che a vario titolo, favoriscano la conciliazione dei tempi di cura e di lavoro, l’implementazione del proprio ruolo educativo, la gestione di situazioni di vulnerabilità o di non autosufficienza, il cui approccio promuova e sviluppi le potenzialità/risorse della Famiglia stessa.

FINALITA’	Il progetto, nel suo complesso, mira a sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, per favorire una crescita armoniosa ed inclusiva dei minori e dei giovani, sostenendo l'indipendenza e l'autonomia economica delle famiglie, favorendo la conciliazione dei tempi di cura e di lavoro delle famiglie, tutelandone i componenti in condizione di disabilità/fragilità.
------------------	--

SETTORI INTERESSATI	Ufficio Servizi Sociali
COLLEGAMENTO CON IL PEG	MISSIONE 12 PROGRAMMA 5 del PEG
FASI DEL PROGETTO	<p>IL PROGETTO SI ARTICOLA SU 4 AZIONI CARDINE</p> <p>AZIONE 1 Misura Nidi Gratis e Realizzazione del progetto “Asilo Nido a luglio” (annuale)</p> <ul style="list-style-type: none"> - FASE 1 Adesione alla misura "Nidi Gratis" secondo i criteri dettati dalla DGR XI/6717 del 04/07/2022 mediante delibera giunta, includendo anche gli altri nidi del territorio (tra Agosto e Settembre, secondo il calendario previsto da Regione Lombardia); - FASE 2 Verifica delle domande presentate dalle famiglie dei bambini che frequentano i tre nidi del territorio; - FASE 3 Rendicontazione (in base calendario regionale indicativamente a Febbraio/Marzo vengono richiesti i mesi da Settembre a Gennaio, a Maggio/Giugno i mesi da Febbraio-Aprile, in Agosto da Maggio a Luglio) –

	<p>contestualmente ad ogni rendicontazione avviene la richiesta di liquidazione;</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>FASE 4</u> (nel mese di Luglio 2023) - Organizzazione del progetto nido estivo per favorire la conciliazione familiare. <p>AZIONE 2 Organizzazione soggiorni estivi: Organizzazione dei soggiorni estivi, della Casa al mare e della spiaggia</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>FASE 1</u> Delibera di giunta comunale per organizzazione calendario e turni (Gennaio 2023) - <u>FASE 2</u> Gara per l'affidamento relativo alla gestione dei soggiorni marini (Febbraio-Marzo 2023), per il periodo maggio 2023 maggio 2025 con possibilità di rinnovo biennale - <u>FASE 3</u> stipula del contratto (Maggio 2023) - <u>FASE 4</u> realizzazione dei soggiorni marini da Maggio a Settembre 2023 <p>AZIONE 3 Organizzazione e gestione del trasporto disabili minori, adulti e anziani (annuale)</p> <p><u>FASE 1</u> stipula convenzione con Auser (1 Giugno 2022- 31 Maggio 2024) – l'ETS organizza e gestisce i trasporti di soggetti disabili adulti e anziani ed in situazione di particolare fragilità collaborando con il servizio sociale comunale.</p> <p><u>FASE 2</u> stipula convenzione con Centro Primavera (periodo Settembre 2023-Giugno 2024) in continuità con l'annualità precedente. Il servizio sociale comunale in stretta collaborazione con l'ETS, con le famiglie, con la scuola e con la NPI, organizza i trasporti dei minori disabili (casa-scuola e scuola -casa e scuola-NPI).</p>
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di SVILUPPO
STRUMENTI	<p>Il settore coinvolto utilizzerà tutti gli strumenti informatici a disposizione nelle diverse fasi delle varie azioni progettuali, nel rispetto delle direttive ministeriali di potenziamento della digitalizzazione dell'attività amministrativa.</p> <p>Con particolare riferimento all'AZIONE 3 la gara verrà effettuata in modalità telematica.</p>
PARI OPPORTUNITA'	La ripartizione delle mansioni operative che riguarda le diverse azioni sarà effettuata nel rispetto della parità di genere e nella logica della rimozione di eventuali ostacoli alle pari opportunità
VERIFICA INTERMEDIA	E' possibile valutare una verifica intermedia del progetto, qualora richiesto dal responsabile del progetto o dall'Amministrazione o dall'OIV
INDICATORI DI RISULTATO	<p>IN RIFERIMENTO A:</p> <p>AZIONE 1 Mantenimento del requisito richiesto da Regione Lombardia per l'adesione alla misura "Nidi Gratis"</p> <p>Il risultatosi intende pienamente raggiunto se si mantiene l'iscrizione al registro regionale per tutti e tre i nidi del territorio Il risultato si intende non raggiunto se si verifica la perdita dei requisiti per motivi imputabili all'Ente</p> <p>AZIONE 2 Numero partecipanti ai diversi turni dei soggiorni marini (anziani, minori, adolescenti, nuclei famigliari)</p> <p>Risultato pienamente raggiunto se: raggiungimento della capienza uguale o superiore al 60% rispetto all'annualità precedente Risultato raggiunto al 50% se: raggiungimento del 40% della capienza rispetto all'annualità precedente Risultato considerato non raggiunto se: capienza inferiore al 40% rispetto all'annualità precedente</p> <p>AZIONE 3</p>

	<ul style="list-style-type: none">- stipula convenzione sottoscritta con Centro Primavera per il trasporto di minori disabili (rinnovo)- stipula convenzione sottoscritta con Auser-Carlo Tiradini per il trasporto di anziani e adulti disabili (rinnovo) <p>Il risultato si intende pienamente raggiunto se alla scadenza, le convenzioni vengono rinnovate</p> <p>Il risultato si intende non raggiunto se alla scadenza vi è un mancato rinnovo delle convenzioni</p>
--	--

PIAO – SEZIONE 2

SERVIZIO	Servizi Sociali
RESPONSABILE	Dott.ssa Chiara Sanfelici
REFERENTE POLITICO	Assessore Pro-Tempore Teodolinda Baroni

DESCRIZIONE	SOSTENERE LA QUALITÀ DELL'ABITARE NELL'EDILIZIA PUBBLICA IN UNA DIMENSIONE DI WELFARE
	Sostenere le politiche dell'abitare in un'ottica più ampia, intesa come concatenazione di dimensioni non solo legate all'edilizia ma anche al contrasto alla povertà, prevedendo azioni migliorative per la qualità della vita di soggetti fragili che vivono in contesti abitativi pubblici, attraverso azioni di Welfare generativo.

FINALITA'	La finalità del progetto nel suo complesso mira ad individuare risposte in grado di innescare meccanismi di inclusione sociale e di contrasto alla povertà nella sua accezione più ampia, considerando che il tema dei bisogni abitativi è altamente complesso e strettamente connesso con il tema delle povertà multiple e delle nuove povertà, tra cui quella relazionale.
------------------	--

SETTORI INTERESSATI	Ufficio Servizi Sociali
----------------------------	-------------------------

COLLEGAMENTO CON IL PEG	MISSIONE 12 PROGRAMMA 5,6 DEL PEG
FASI DEL PROGETTO	<p>IL PROGETTO SI ARTICOLA SU 4 AZIONI CARDINE</p> <p>AZIONE 1 Mantenimento del Decoro negli alloggi di edilizia pubblica del comune (annuale)</p> <ul style="list-style-type: none"> - FASE 1 Controlli generali a cadenza trimestrale nell'anno, che consentano di verificare lo stato degli alloggi negli spazi comuni. Si specifica che ad ogni assegnazione di nuovo alloggio viene effettuato comunque un controllo. - FASE 2 Riunioni condominiali, laddove possibile, o confronti periodici con gli inquilini (prevista una riunione annuale). Vengono mantenuti comunque costanti contatti con l'utenza (sia telefonici che mediante colloqui individuali presso l'ufficio servizi sociali). - FASE 3 Restituzione a fine anno di quanto emerso dai controlli/riunioni effettuati nei vari condomini di proprietà comunale <p>AZIONE 2 Favorire l'autonomia delle persone in condizioni di fragilità che vivono in contesti di edilizia pubblica (per ogni singola progettualità si stima una tempistica pari a 6 mesi. Il ciclo dell'azione è annuale)</p> <ul style="list-style-type: none"> - FASE 1 segnalazione al SIL di soggetti in situazione di particolare vulnerabilità sociale, che vivono in contesti di edilizia pubblica - FASE 2 attivazione di progetti di autonomia individualizzati, anche mediante finanziamenti esterni (vedi azioni di rete) - FASE 3 restituzione dell'esperienza relativa alla progettualità attivata (eventuali rinnovi contrattuali/assunzione lavorativa) <p>AZIONE 3 Lavorare per progetti (dalla presa in carico del beneficiario decorrono 18 mesi che corrisponde al tempo di percezione del RDC)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - <u>FASE 1</u> sulla base di quanto previsto dalla delibera di giunta comunale n.145 del 26.08.2021, il servizio sociale individua dalla piattaforma GEPI i potenziali soggetti da inserire nei PUC presso Asilo Nido e SAD comunali - <u>FASE 2</u> progetto di inserimento in collaborazione con l'operatore Concess individuato sia per la gestione dei dati da inserire in piattaforma, sia per il monitoraggio dei PUC per la durata prevista dal progetto stesso - <u>FASE 3</u> Valutazione finale che prevede una restituzione ad INPS; in base all'esito del progetto è possibile prevedere un rinnovo e quindi una prosecuzione del PUC oppure una chiusura (ad esempio per mancata collaborazione/adesione) con conseguente mancato rinnovo del RDC. <p>AZIONE 4 Miglioramento della qualità della vita mediante la costruzione di progettualità che integrino il tema dell'abitare con le altre politiche di inclusione (ciclo annuale)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>FASE 1</u> incontri di cabina di regia (Ottobre 2022) - <u>FASE 2</u> riunioni con il personale Concess per la definizione di progettualità multidimensionali (individualizzate) mirate al miglioramento della qualità dell'abitare al fine di una responsabilizzazione che favorisca l'autonomia (Febbraio 2023 la prima riunione, le riunioni successive a cadenza quadrimestrale)
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di SVILUPPO
STRUMENTI	Il settore coinvolto utilizzerà tutti gli strumenti informatici a disposizione nelle diverse fasi delle varie azioni progettuali, nel rispetto delle direttive ministeriali di potenziamento della digitalizzazione dell'attività amministrativa.
PARI OPPORTUNITA'	La ripartizione delle mansioni operative che riguarda le diverse azioni sarà effettuata nel rispetto della parità di genere e nella logica della rimozione di eventuali ostacoli alle pari opportunità
INDICATORI DI RISULTATO	<p>IN RIFERIMENTO A: AZIONE 1 - nr. verifiche/controlli ed eventuali riunioni condominiali</p> <p>Il risultato si intende pienamente raggiunto se al 31.12.2023 verranno effettuate nr. 3 riunioni condominiali e nr. 6 sopralluoghi Il risultato si intende raggiunto al 50% se alla data del 31.12.2023 sarà stata effettuata almeno 1 riunione condominiale e nr. 3 sopralluoghi Il risultato si intende non raggiunto se non verranno effettuate riunioni né sopralluoghi.</p> <p>AZIONE 2 nr. progetti di inserimento lavorativo anche mediante l.68, dote disabili o azioni di rete.</p> <p>Il risultato si intende pienamente raggiunto se al 31.12.2023 verranno attivati almeno 3 progetti di autonomia in collaborazione con il SIL; Il risultato si intende raggiunto al 50% se alla data del 31.12.2023 verrà attivato almeno 1 progetto di autonomia in collaborazione con il SIL; Il risultato si considera non raggiunto se non verranno attivati progetti di autonomia.</p> <p>AZIONE 3 nr. Progetti portati a termine nr. Progetti portati a termine in collaborazione con personale Concess per attivazione PUC presso ETS individuati</p> <p>nr. 4 progetti al 31.12.2023 (area socio assistenziale) nr. 4 progetti PUC presso ETS individuati</p>

Il risultato si considera pienamente raggiunto se vengono attivati i PUC previsti in delibera dal settore socio assistenziale e presso ETS individuati.
Il risultato si considera non raggiunto se, in riferimento al settore socio assistenziale, non vengono attivati i PUC per motivi imputabili all'Ente.

AZIONE 4

nr. incontri di cabina di regia

nr. incontri sul tema con il personale Concass, e servizi sociali dell'ambito

Risultato pienamente raggiunto se: al 31.12.2023 verranno effettuate nr.1 riunione di cabina di regia e nr. 2 riunioni con il personale

Risultato raggiunto al 50% se: alla data del 31.12.2023 sarà stata effettuata almeno 1 riunione di cabina di regia e nr. 1 riunione con il personale

Risultato considerato non raggiunto se: non verranno effettuati incontri sul tema

	<p>VALORE PUBBLICO – Benessere educativo e sociale</p> <p>L'istruzione ha valore inestimabile e fondamentale e dà un futuro ad ogni persona perché permette di arricchire il proprio bagaglio di conoscenze e di aprire così la propria mente.</p> <p>L'Ente, oltre a provvedere alla fornitura degli edifici scolastici, svolge compiti meramente strumentali, riguardanti aspetti quali l'accessibilità, l'alimentazione, l'edilizia scolastica, l'assistenza socio-sanitaria.</p>
---	---

**SETTORE CULTURA E ISTRUZIONE
PIAO 2023/2025 - SEZIONE 2. PERFORMANCE**

PIAO – SEZIONE 2

SEVIZIO	CULTURA E ISTRUZIONE
RESPONSABILE	Dott.ssa Roberta Ronda
REFERENTE POLITICO	Assessore all'Istruzione Sara Valentini

DESCRIZIONE	AUMENTO FREQUENZA MONITORAGGIO DEI SERVIZI
	Il progetto punta ad incrementare la frequenza dei monitoraggi interni, con particolare riferimento al servizio di ristorazione scolastica, attraverso una reportistica mensile ragionata.

FINALITA'	Il progetto punta a fornire un quadro costantemente aggiornato dell'entrata, della spesa e della sua sostenibilità nel tempo. Sarà più frequente la verifica degli equilibri della copertura; si attuerà un monitoraggio più frequente delle insolvenze; si determineranno le tempistiche per intervenire con eventuali misure di recupero del credito; si acquisiranno elementi utili per la determinazione delle tariffe.
------------------	---

SETTORI INTERESSATI	Ufficio Servizi Scolastici, Ufficio Ragioneria
COLLEGAMENTO CON IL PEG	MISSIONE 4 - PROGRAMMA 6
FASI DEL PROGETTO	<ol style="list-style-type: none"> 1) Entro il quindicesimo giorno di ciascun mese e con riferimento al mese precedente sarà prodotto un report contenente le seguenti voci: <ul style="list-style-type: none"> • n.pasti erogati • importo totale della spesa • importo totale delle entrate • importo totale dell'insolvenza • percentuale di copertura 2) Quanto sopra per le 12 mensilità dell'anno 2023, prevedendo due relazioni di riepilogo nel corso dell'anno, al 30 giugno (fase 2.1) e al 31 dicembre (fase 2.2), da condividere con la Giunta e l'OIV entro il 31 luglio 2023 ed entro il 31 gennaio 2024.
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di miglioramento della qualità dei servizi erogati.

STRUMENTI	I settori coinvolti, utilizzando gli strumenti informatici a disposizione, dovranno sia nella fase di analisi, di monitoraggio e di reportistica utilizzare solo modalità digitali, nel rispetto delle direttive ministeriali di potenziamento della digitalizzazione dell'attività amministrativa.
VERIFICA INTERMEDIA	Relazione di riepilogo semestrale al 30.06.2023
INDICATORI DI RISULTATO	<p>A. Rispetto della cadenza mensile del report di cui alla fase 1) = 0,50</p> <p>B. Rispetto della scadenza della relazione di riepilogo per il primo semestre di cui alla fase 2.1) =0,25</p> <p>C. Rispetto della scadenza della relazione di riepilogo per il secondo semestre di cui alla fase 2.2) =0,25</p> <p>Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è dato da $x = A+B+C$. Ove $x=1$ si ha il massimo raggiungimento. Qualora x sia minore o uguale a 0,25, l'obiettivo è da ritenersi non raggiunto. Qualora x sia compreso tra 0.50 e 0.75 l'obiettivo è da ritenersi parzialmente raggiunto</p>

SETTORE LAVORI PUBBLICI, DEMANIO E MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO

PIAO 2023/2025 - SEZIONE 2. PERFORMANCE

PIAO – SEZIONE 2

SERVIZIO	LAVORI PUBBLICI, DEMANIO e MANUTENZIONE del PATRIMONIO
RESPONSABILE	Dott. Ing. Enrico Rossi
REFERENTE POLITICO	Vice Sindaco geom. Giovanni Leoni

DESCRIZIONE	ASSETTO DEL TERRITORIO
	Lavori pubblici finanziati dal PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR): M4C1I1.1 POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ – INVESTIMENTO 1.1: “PIANO PER ASILI NIDO E SCUOLE DELL'INFANZIA E SERVIZI DI EDUCAZIONE E CURA PER LA PRIMA INFANZIA. ADEGUAMENTO SISMICO ASILO NIDO “U Aroldi” via Combattenti Alleati, 13-15 dell'importo complessivo di € 1.028.000,00

FINALITA'	Asilo nido: miglioramento della sicurezza degli immobili, consistente nell'adeguamento sismico dell'edificio e miglioramento del comfort termico.
------------------	---

SETTORI INTERESSATI	Ufficio LL.PP., Demanio e Manutenzione del Patrimonio
COLLEGAMENTO CON IL PEG	MISSIONE 12 PROGRAMMA 1 del PEG
FASI DEL PROGETTO	Per l'adeguamento dell'asilo nido, dopo aver sottoscritto l'Accordo di Concessione del finanziamento e l'Addendum si esplicita il cronoprogramma: 14. Aggiudicazione dei lavori entro il 31 maggio 2023 (Determina di aggiudicazione), 15. Avvio dei lavori entro il 30 novembre 2023 (verbale di consegna dei lavori), 16. Conclusione dei lavori entro il 31 dicembre 2025 (verbale di ultimazione dei lavori), 17. Collaudo dei lavori entro il 30 giugno 2026 (certificato di collaudo). 1.
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di valorizzazione e miglioramento del patrimonio .
STRUMENTI	I settori coinvolti, utilizzando gli strumenti informatici a disposizione, dovranno procedere mediante gare telematiche usufruendo di Centrale Unica di Committenza.
PARI OPPORTUNITA'	Nella redazione dei dati di distribuzione del personale sarà utile fornire anche la distinzione per genere, affinché l'amministrazione possa tenerne conto nella definizione delle strategie di intervento, in un'ottica propulsiva e propositiva nella promozione e nella attuazione del principio delle pari opportunità.
VERIFICA INTERMEDIA	E' possibile valutare una verifica intermedia dei progetti, qualora richiesto dal responsabile del progetto o dall'Amministrazione o dall'OIV
INDICATORI DI RISULTATO	Adeguamento sismico asilo nido, per l'anno 2023:

	<ol style="list-style-type: none">1. aggiudicazione dei lavori entro il 31 maggio 2023 (Determina di aggiudicazione),2. avvio dei lavori entro il 30 novembre 2023 (verbale di consegna dei lavori).
--	---

	<p>VALORE PUBBLICO – Rigenerazione urbana e benessere sociale</p> <p>Recupero e riqualificazione di spazi urbani tramite interventi di recupero a livello di infrastrutture e servizi, limitando il consumo di territorio a tutela della sostenibilità ambientale. Rigenerare permette inoltre alla comunità di riappropriarsi e di rivivere nuovamente gli spazi rigenerati, con evidenti miglioramenti nella qualità della vita e nella sfera sociale, economica e ambientale.</p> <p>Proseguire la redazione di un nuovo Piano di governo del territorio al fine di dotare la città di uno strumento in grado di governare le trasformazioni in maniera efficace, flessibile e adattiva.</p>
---	--

SETTORE LAVORI PUBBLICI, DEMANIO E MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO
PIAO 2023/2025 - SEZIONE 2. PERFORMANCE

PIAO – SEZIONE 2

SERVIZIO	LAVORI PUBBLICI, DEMANIO e MANUTENZIONE del PATRIMONIO
RESPONSABILE	Dott. Ing. Enrico Rossi
REFERENTE POLITICO	Vice Sindaco geom. Giovanni Leoni

DESCRIZIONE	ASSETTO DEL TERRITORIO
	Lavori pubblici finanziati dal PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR): M5C2I2.1 RIFUNZIONALIZZAZIONE EX MACELLO IN VIA GUERRAZZI n. 30 dell'importo complessivo di € 4.110.000,00

FINALITA'	Rifunzionalizzazione ex macello: rigenerazione di un ambito urbano con conseguente sistemazione, messa in sicurezza, ripristino e riconfigurazione funzionale con estensione ai servizi per l'aggregazione ed eliminazione barriere architettoniche.
------------------	--

SETTORI INTERESSATI	Ufficio LL.PP., Demanio e Manutenzione del Patrimonio
COLLEGAMENTO CON IL PEG	L'intervento dell'asilo nido: MISSIONE 12 PROGRAMMA 1 del PEG L'intervento della rifunzionalizzazione dell'ex Macello: MISSIONE 1 PROGRAMMA 5 del PEG
FASI DEL PROGETTO	Per la rifunzionalizzazione dell'ex Macello, dopo l'accordo sottoscritto si evidenzia il cronoprogramma: Aggiudicazione dei lavori entro luglio 2023 (contratto sottoscritto)
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di valorizzazione e miglioramento del patrimonio.
STRUMENTI	I settori coinvolti, utilizzando gli strumenti informatici a disposizione, dovranno procedere mediante gare telematiche usufruendo di Centrale Unica di Committenza.
PARI OPPORTUNITA'	Nella redazione dei dati di distribuzione del personale sarà utile fornire anche la distinzione per genere, affinché l'amministrazione possa tenerne conto nella

	definizione delle strategie di intervento, in un'ottica propulsiva e propositiva nella promozione e nella attuazione del principio delle pari opportunità.
VERIFICA INTERMEDIA	E' possibile valutare una verifica intermedia dei progetti, qualora richiesto dal responsabile del progetto o dall'Amministrazione o dall'OIV
INDICATORI DI RISULTATO	Per la rinfunzionalizzazione dell'ex Macello, dopo l'accordo sottoscritto si evidenzia il cronoprogramma: 1. aggiudicazione dei lavori entro il 31 maggio 2023 (Determina di aggiudicazione).

SETTORE URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA S.U.A.P. - AMBIENTE

PIAO – SEZIONE 2

SEVIZIO	Settore Urbanistica
RESPONSABILE	Arch. Simone Cadenazzi
REFERENTE POLITICO	Vice Sindaco – Geom. Leoni Giovanni

DESCRIZIONE	PROSECUZIONE MONITORAGGIO E CENSIMENTO DEI PIANI DI LOTTIZZAZIONE NON CONCLUSI NEGLI ANNI SCORSI PER SUCCESSIVA CONCLUSIONE DELLE SITUAZIONI NON ANCORA DEFINITE.
	Proseguimento dell'analisi dell'effettiva conclusione dei Piani di Lottizzazione Residenziali e Produttivi approvati dagli anni 80 ad oggi e conseguente verifica del rilascio del collaudo tecnico – amministrativo e dell'esecuzione delle previste cessioni delle aree come codificato nelle singole convenzioni. Definizione del tessuto urbano consolidato, derivante da strumentazione attuativa di iniziativa privata, propedeutica alla razionalizzazione del consumo di suolo ed alla conseguente pianificazione del territorio atta alla razionalizzazione dell'utilizzo del suolo e recupero del patrimonio edilizio.

FINALITA'	Favorire l'acquisizione di urbanizzazioni private per predisporre e implementare un set di linee guida per la manutenzione dello spazio pubblico in tutte le sue componenti.
------------------	--

SETTORI INTERESSATI	Ufficio Urbanistica – Ambiente – Lavori pubblici - Manutenzione
COLLEGAMENTO CON IL PEG	MISSIONE 1 PROGRAMMA 3, 10, 11 del PEG
FASI DEL PROGETTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisi dell'effettiva conclusione dei Piani di Lottizzazione Residenziali e Produttivi approvati dagli anni 80; 2. Censimento dei piani di lottizzazione non conclusi; 3. Verifica del rilascio del collaudo tecnico – amministrativo e dell'esecuzione delle previste cessioni; 4. Razionalizzazione dell'utilizzo del suolo e recupero del patrimonio edilizio; 5. Conclusione delle posizioni in corso; 6. Consolidamento del tessuto urbano; 7. Monitoraggio al fine di far emergere ulteriori situazioni non concluse;
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di valorizzazione e miglioramento del patrimonio.
STRUMENTI	I settori coinvolti, utilizzando gli strumenti informatici a disposizione in collaborazione con i progettisti esterni incaricati.
PARI OPPORTUNITA'	Nella redazione dei dati di distribuzione del personale sarà utile fornire anche la distinzione per genere, affinché l'amministrazione possa tenerne conto nella definizione delle strategie di intervento, in un'ottica propulsiva e propositiva nella promozione e nella attuazione del principio delle pari opportunità
VERIFICA INTERMEDIA	È possibile valutare una verifica intermedia del progetto, qualora richiesto dal responsabile del progetto o dall'Amministrazione o dall'OIV

INDICATORI DI RISULTATO	<p>Entro il 31.12.2023 completamento del monitoraggio e censimento dei piani di lottizzazione non conclusi negli anni decenni scorsi per successiva conclusione delle situazioni non ancora definite.</p> <p>Risultato pienamente raggiunto se: sarà completato il monitoraggio e censimento delle situazioni ancora non concluse e conseguentemente rispettato il cronoprogramma definito in esso.</p> <p>Risultato considerato non raggiunto se: non venisse realizzato entro fine mandato la definizione del tessuto urbano consolidato.</p>
----------------------------	---

PIAO – SEZIONE 2

SEVIZIO	Settore Urbanistica
RESPONSABILE	Arch. Simone Cadenazzi
REFERENTE POLITICO	Vice Sindaco – Geom. Leoni Giovanni

DESCRIZIONE	PREDISPOSIZIONE DI STRUMENTI DI GESTIONE DEL TERRITORIO CHE CONDUCANO AD UN COERENTE NUOVO MODELLO DI SVILUPPO DEL CONTESTO URBANO.
	Realizzazione di strumenti complementari alla pianificazione generale del territorio (PGT). A titolo esemplificativo: <ul style="list-style-type: none"> - aggiornamento della Zonizzazione Acustica comunale - P.E.B.A. - Piano cimiteriale - Piano del colore - Regolamento edilizio comunale

FINALITA'	Semplificazione della regolamentazione degli interventi edilizi, attraverso l'adozione del nuovo regolamento edilizio comunale. Stesura piani complementari per favorire: interventi finalizzati alla migliore accessibilità dei luoghi della Città, valorizzazione dei manufatti esistenti, tutela del patrimonio edilizio con valore storico-artistico. Adeguamento generale della strumentazione comunale complementare al P.G.T. vigente inerente la riduzione del consumo di suolo connessa al recupero del patrimonio edilizio esistente.
SETTORI INTERESSATI	Ufficio Urbanistica – Ambiente – Lavori pubblici
COLLEGAMENTO CON IL PEG	MISSIONE 1 PROGRAMMA 3, 10, 11 del PEG
FASI DEL PROGETTO	1. Affidamento dell'incarico professionisti esterni; 2. Incontri periodici sull'avanzamento del piano; 3. Adozione dal consiglio comunale; 4. Raccolta dell'osservazioni e pareri; 5. Approvazione del consiglio comunale; 6. Entrata in vigore del nuovo strumento;
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di valorizzazione e miglioramento del patrimonio.
STRUMENTI	I settori coinvolti, utilizzando gli strumenti informatici a disposizione in collaborazione con i progettisti esterni incaricati.
PARI OPPORTUNITA'	Nella redazione dei dati di distribuzione del personale sarà utile fornire anche la distinzione per genere, affinché l'amministrazione possa tenerne conto nella definizione delle strategie di intervento, in un'ottica propulsiva e propositiva nella promozione e nella attuazione del principio delle pari opportunità
VERIFICA INTERMEDIA	E' possibile valutare una verifica intermedia del progetto, qualora richiesto dal responsabile del progetto o dall'Amministrazione o dall'OIV
INDICATORI DI RISULTATO	Tavolo tecnico di confronto; Delibera dell'affidamento dell'incarico; Delibera consigliare di adozione; Delibera consigliare di approvazione degli strumenti;



VALORE PUBBLICO – Benessere economico

Gestione monitorata delle risorse di bilancio e del personale e contestuale promozione dell'equità fiscale, attraverso la bonifica delle banche dati esistenti in aderenza anche delle modifiche dello strumento urbanistico, al fine di mantenere la pressione fiscale stabile

SETTORE FINANZIARIO, TRIBUTI E RISORSE UMANE

PIAO – SEZIONE 2

SEVIZIO	RISORSE UMANE – RISORSE FINANZIARIE
RESPONSABILE	Dott.ssa Manuela Araldi
REFERENTE POLITICO	SINDACO pro tempore Bongiovanni Dott. Filippo

DESCRIZIONE	RISPARMIO ENERGETICO
	Analisi delle spese riferite alle utenze elettriche e di riscaldamento e definizione dei consumi, quale base di partenza per definire strategie di razionalizzazione dei consumi e progettazione di soluzioni organizzative atte a garantire l'ottimizzazione del risparmio energetico

FINALITA'	Il progetto mira a fornire in modo semplificato , razionale, di facile accesso e con supporti informatici, gli strumenti conoscitivi atti a favore l'ottimizzazione organizzativa al fine di massimizzare il risparmio energetico
-----------	--

SETTORI INTERESSATI	Ufficio Ragioneria e Ufficio Risorse Umane
COLLEGAMENTO CON IL PEG	MISSIONE 1 PROGRAMMA 3, 10, 11 del PEG
FASI DEL PROGETTO	<p>18. Dal 01/01/2023 associazione informatica di ogni fattura per energia elettrica e per riscaldamento all'immobile attraverso l'implementazione del campo descrittivo del codice POD o di altro codice riferito al punto di consumo, in modo da monitorare agevolmente e le spese sostenute distintamente per ogni immobile attraverso l'estrapolazione in excell dei dati e l'uso di filtri.</p> <p>19. Entro il 28/02/2023 consegna di un report sulla distribuzione oraria riferita al 31/01/2023 dei dipendenti in relazione ad ogni immobile, nel quale è esercitata l'attività lavorativa</p> <p>20. Entro il 30/04/2023 monitoraggio riferito al primo trimestre, riportante lo stato dei consumi, la distribuzione oraria dei dipendenti aggiornata. Consegna del documento al Sindaco, alla Giunta e all'OIV per eventuali direttive strategiche da adottare</p> <p>21. Entro il 31/07/2023 monitoraggio riferito al secondo trimestre riportante lo stato dei consumi, la distribuzione oraria dei dipendenti aggiornata, tenuto conto delle eventuali indicazioni strategiche e/o organizzative derivanti dal monitoraggio del trimestre precedente.</p>

	<p>Consegna del documento al Sindaco, alla Giunta e all'OIV, per eventuali ulteriori direttive da adottare</p> <p>22. Entro il 30/10/2023 monitoraggio riferito al terzo trimestre riportante lo stato dei consumi, la distribuzione oraria dei dipendenti aggiornata, tenuto conto delle eventuali indicazioni strategiche e/o organizzative derivanti dal monitoraggio del trimestre precedente. Consegna del documento al Sindaco, alla Giunta e all'OIV, per eventuali ulteriori direttive da adottare. L'Amministrazione stabilisce nella proposta di nota di aggiornamento al DUP se intende prolungare il monitoraggio trimestrale oltre il termine di analisi riferito al 2023, ritenendo opportuno valutare l'esito delle direttive assunte su un intervallo temporale più prolungato e/o sperimentare altre iniziative strategiche.</p> <p>23. Entro il termine di redazione del PIAO, inserire nel piano delle performance l'eventuale prolungamento del presente progetto come da indicazione nella nota di aggiornamento del DUP</p> <p>24. Entro il 31/01/2024 monitoraggio riferito al quarto trimestre riportante lo stato dei consumi, la distribuzione oraria dei dipendenti aggiornata, tenuto conto delle eventuali indicazioni strategiche e/o organizzative derivanti dal monitoraggio del trimestre precedente. Consegna del documento al Sindaco, alla Giunta e all'OIV. Redazione di una relazione schematica relativa al 2023 che evidenzi lo stato dei consumi, la correlazione con la presenza media del personale e gli esiti delle direttive disposte da Sindaco e Giunta nel corso delle diverse fasi.</p>
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di INNOVAZIONE
STRUMENTI	I settori coinvolti, utilizzando gli strumenti informatici a disposizione, dovranno sia nella fase di analisi, di monitoraggio e di reportistica utilizzare solo modalità digitali, nel rispetto delle direttive ministeriali di potenziamento della digitalizzazione dell'attività amministrativa.
PARI OPPORTUNITA'	Nella redazione dei dati di distribuzione del personale sarà utile fornire anche la distinzione per genere, affinché l'amministrazione possa tenerne conto nella definizione delle strategie di intervento, in un'ottica propulsiva e propositiva nella promozione e nella attuazione del principio delle pari opportunità
VERIFICA INTERMEDIA	E' possibile valutare una verifica intermedia del progetto, qualora richiesto dal responsabile del progetto o dall'Amministrazione o dall'OIV
INDICATORI DI RISULTATO	<p>N. Rispetto del termine di cui alle fase 3 = 0.25</p> <p>O. Rispetto del termine di cui alle fase 4 = 0.25</p> <p>P. Rispetto del termine di cui alle fase 5 = 0.25</p> <p>Q. Rispetto del termine di cui alle fase 7 = 0.25</p> <p>Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è dato da $x = A+B+C+D$. Ove $x=1$ si ha il massimo raggiungimento. Qualora x sia minore o uguale a 0,25, l'obiettivo è da ritenersi non raggiunto. Qualora x sia compreso tra 0.50 e 0.75 l'obiettivo è da ritenersi parzialmente raggiunto</p>

PIAO – SEZIONE 2

SERVIZIO	Risorse Finanziarie
RESPONSABILE	Dott.ssa Manuela Araldi
REFERENTE POLITICO	Manfredi Sara

DESCRIZIONE	Ottimizzazione dei processi di regolarizzazione delle entrate derivanti da PagoPA
--------------------	--

FINALITA'	Il progetto mira a rendere più efficiente la regolarizzazione delle entrate derivanti da PagoPA attraverso il monitoraggio della gestione dei sospesi entrata
------------------	---

SETTORI INTERESSATI	Ufficio Ragioneria
----------------------------	--------------------

COLLEGAMENTO CON IL PEG	MISSIONE 1 PROGRAMMA 3
FASI DEL PROGETTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entro il 28/02/2023 si procederà alla definizione del tasso medio trimestrale di regolarizzazione dei sospesi: Verrà definito un tasso di regolarizzazione medio riferito ai primi tre trimestri dell'anno 2022 e al bimestre ottobre novembre 2022. In relazione all'ultimo trimestre si considererà solo i mesi di ottobre e novembre, in quanto l'obbligo della totale regolarizzazione dei sospesi entro il 31/12, condizionerebbe l'analisi del trend. 2. Entro il 30/04/2023 calcolo del tasso medio trimestrale 2023 e confronto con il tasso medio 2023. Adozione di eventuali accorgimenti. 3. Entro il 31/7/2023 calcolo del tasso medio trimestrale 2023 e confronto con il tasso medio 2023. Adozione di eventuali accorgimenti. 4. Entro il 30/10/2023 calcolo del tasso medio trimestrale 2023 e confronto con il tasso medio 2023. Adozione di eventuali accorgimenti 5. Entro il 31/01/2024 calcolo del tasso medio del bimestre ottobre e novembre 2023 e confronto con il tasso medio 2023.
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di SVILUPPO

STRUMENTI	Il personale coinvolto utilizzerà solo gli strumenti informatici a disposizione, riducendo al minimo la produzione di documenti cartacei, nella logica e nel rispetto delle direttive ministeriali di potenziamento della digitalizzazione dell'attività amministrativa
------------------	--

PARI OPPORTUNITA'	La ripartizione delle mansioni operative sarà effettuata nel rispetto della parità di genere e nella logica della rimozione di eventuali ostacoli alle pari opportunità e della promozione di iniziative organizzative che agevolino i soggetti con figli minori.
INDICATORI DI RISULTATO	Risultato atteso: Aumento del tasso medio di riconciliazione dal 1/1/2023 al 30/11/2023 rispetto al medesimo periodo del 2022 del 4% = obiettivo raggiunto

Tasso medio di riconciliazione aumentato del 3% = obiettivo raggiunto al 50%
Per aumenti inferiori al 3%, il risultato è da ritenersi non raggiunto

PIAO – SEZIONE 2

SERVIZIO	Risorse Finanziarie
RESPONSABILE	Dott.ssa Manuela Araldi
REFERENTE POLITICO	Consigliere delegato- Dr. Poli Marco

DESCRIZIONE E FINALITA'	IMU – aggiornamento banca dati delle aree edificabili in base al nuovo PGT e attività di controllo
SETTORI INTERESSATI	Ufficio Tributi con coinvolgimento del Settore Urbanistica e SUAP
COLLEGAMENTO CON IL PEG	MISSIONE 1 PROGRAMMA 4
FASI DEL PROGETTO	<p>Fasi del progetto anno 2023:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Analisi del nuovo PGT ed estrazione elenco delle aree edificabili presenti in Sicraweb in base al precedente PGT entro il 31/01/2023; 2) Collaborazione con l'ufficio urbanistica per l'elaborazione della delibera di Giunta Comunale di determinazione dei valori delle aree edificabili. Entro il 28/02/2023; 3) Inserimento in Sicraweb dell'elenco con le nuove classificazioni delle aree e dei relativi valori. Entro il 31/03/2023; 4) Elaborazione e spedizione a mezzo raccomandata R.R. avvisi ai possessori di terreni agricoli divenuti aree edificabili, ai sensi dell'art. 31, co. 20, L. 289/2002. Entro il 15/05/2023 5) Trasmissione della delibera dei valori ai caf/consulenti; analisi e comunicazione della classificazione specifica di ogni area contenuta negli elenchi da loro trasmessi. Entro il 30/05/2023; 6) Analisi richieste di compensazioni/rimborsi derivanti dall'errato conteggio del saldo IMU 2022, basato sui "vecchi" valori. Entro 30 giorni dalla ricezione; 7) Bonifica del 25% delle aree già presenti in Sicraweb entro il 31/12/2023: <ul style="list-style-type: none"> - controllo incrociato del nuovo PGT con l'elenco di cui alla lettera e); - verifica delle superfici delle aree ricadenti su più zone del PGT; - aggiornamento dei dati relativi alle singole aree già presenti in Sicraweb (classificazione e superficie) modificate a seguito del nuovo PGT; - ricerca ed inserimento delle aree edificabili risultanti dal nuovo PGT non ancora presenti in Sicraweb. 8) Predisposizione elenco delle aree per le quali è richiesto un versamento integrativo rispetto al saldo IMU 2022, verifica dell'avvenuto versamento ed emissione dell'eventuale accertamento. Parallelamente alla bonifica delle posizioni su Sicraweb.

CLASSIFICAZIONE DELL'OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di SVILUPPO
---------------------------------------	---------------------------------------

STRUMENTI	Il personale coinvolto utilizzerà solo gli strumenti informatici a disposizione, riducendo al minimo la produzione di documenti cartacei, anche nella interrelazione tra settori nella logica e nel rispetto delle direttive ministeriali di potenziamento della digitalizzazione dell'attività amministrativa
PARI OPPORTUNITA'	La ripartizione delle mansioni operative sarà effettuata nel rispetto della parità di genere e nella logica della rimozione di eventuali ostacoli alle pari opportunità e della promozione di iniziative organizzative che agevolino i soggetti con figli minori

VERIFICA INTERMEDIA	E' possibile valutare una verifica intermedia del progetto, qualora richiesto dal responsabile del progetto o dall'Amministrazione o dall'OIV
----------------------------	---

INDICATORI	La misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi consisterà nella definizione di indicatori atti a rappresentare il peso del pieno raggiungimento di ciascuna fase. L'obiettivo pluriennale è declinato nel 2023 in 6 step, ciascun dei quali definisce precisi adempimenti in termini di scadenza e quantità e un peso correlato al raggiungimento. La sommatoria del peso degli step è pari ad 1, quindi la sommatoria del grado di raggiungimento di ciascuno step moltiplicato per il peso relativo, definisce il grado di raggiungimento.
	PESATURA singoli step anno 2023: a) 0,02 b) 0,02 c) 0,02 d) 0,07 e) 0,20 f) 0,10 g) 0,50 h) 0,07

	<p>VALORE PUBBLICO – Sicurezza urbana Garantire uno spazio pubblico sicuro da vivere e nel quale sia possibile muoversi in sicurezza grazie ad una ripartizione equa dello spazio tra le varie forme di mobilità ed una protezione elevata per gli utenti più deboli.</p>
---	---

SETTORE VIGILANZA

PIAO – SEZIONE

SEVIZIO	SETTORE VIGILANZA
RESPONSABILE	Dott.Biffi Ettore Silvio
REFERENTE POLITICO	SINDACO pro tempore Bongiovanni Dott. Filippo

DESCRIZIONE	ATTIVITA' DI CONTROLLO ABBANDONO DI RIFIUTI
	Attività di controllo svolta d'iniziativa o in collaborazione con la società: "Casalasca Servizi spa" per individuare i responsabili di abbandoni di rifiuti sia in aree pubbliche che private o i responsabili che non rispettano le norme del regolamento comunale di nettezza urbana.
FINALITA'	eliminare situazioni di degrado o di mancato rispetto del decoro urbano
SETTORI INTERESSATI	SETTORE VIGILANZA CASALASCA SERVIZI SPA
COLLEGAMENTO CON IL PEG	
FASI DEL PROGETTO	25. Dal 02/01/2023 inizio dei controlli con cadenza settimanale in collaborazione con la Casalasca Servizi e con loro operatori; 26. Entro il mese di Aprile 2023 verifica intermedia dell'attività svolta nel primo quadrimestre con comunicazione al Sindaco ed all'OIV; 27. Entro il mese di Agosto 2023 verifica intermedia dell'attività svolta nel secondo quadrimestre con comunicazione al Sindaco ed all'OIV; 28. Entro il mese di dicembre 2023 verifica dell'attività svolta nel terzo quadrimestre e rendicontazione finale al Sindaco ed all'OIV.
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di AMPLIAMENTO DELL'ATTIVITA' DI VIGILANZA IN MATERIA AMBIENTALE
STRUMENTI	FOTOTRAPPOLE
PARI OPPORTUNITA'	Nello svolgimento dell'attività di vigilanza sarà impiegato anche personale femminile.
VERIFICA INTERMEDIA	E' possibile valutare una verifica intermedia del progetto, oltre a quelle già indicate qualora lo richiedesse l'Amministrazione o l'OIV
INDICATORI DI RISULTATO	R. Rispetto del termine di cui alla fase 1 = 0.25 S. Rispetto del termine di cui alla fase 2 = 0.25 T. Rispetto del termine di cui alla fase 3 = 0.25 U. Rispetto del termine di cui alla fase 4 = 0.25
	Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è dato da $x = A+B+C+D$. Ove $x=1$ si ha il massimo raggiungimento. Qualora x sia minore o uguale a 0,25, l'obiettivo è

	da ritenersi non raggiunto. Qualora x sia compreso tra 0.50 e 0.75 l'obiettivo è da ritenersi parzialmente raggiunto
--	--

PIAO – SEZIONE

SERVIZIO	SETTORE VIGILANZA
RESPONSABILE	Dott.Biffi Ettore Silvio
REFERENTE POLITICO	Sindaco pro tempore Dott.Filippo Bongiovanni

DESCRIZIONE	Ampliamento del turno di lavoro nelle ore serali dal mese di Giugno 2023 al mese di Agosto 2023
--------------------	---

FINALITA'	Il progetto mira a garantire durante il periodo estivo la presenza della polizia locale nella fascia oraria serale fino alle ore 24.00, non frequentata nel corso dell'anno, in occasione di manifestazioni ed eventi ed in particolare nel periodo in cui è vigente in piazza Garibaldi e vie limitrofe l'area pedonale con la finalità di prevenire e reprimere comportamenti illeciti nei luoghi di aggregazione giovanile aumentando la percezione di sicurezza nella cittadinanza
------------------	--

SETTORI INTERESSATI	SETTORE VIGILANZA
----------------------------	-------------------

COLLEGAMENTO CON IL PEG	MISSIONE 1 PROGRAMMA 3
FASI DEL PROGETTO	6. Dal 22 giugno 2023 inizio del progetto con terzo turno dalle ore 18.00 alle ore 24.00 7. Presenza quotidiana nelle serate interessate dalla Fiera di Piazza Spagna 8. Attività di controllo delle sosta abusive, in particolare in area pedonale 9. Entro il 3 settembre 2023 termine del progetto.
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di AMPLIAMENTO ALLE ORE SERALI DELL'ATTIVITA' ISTITUZIONALE

STRUMENTI	Il personale coinvolto utilizzerà per la redazione dei preavvisi di accertamento delle soste abusive apposito palmare digitale;
------------------	---

PARI OPPORTUNITA'	La ripartizione delle mansioni operative sarà effettuata nel rispetto della parità di genere;
INDICATORI DI RISULTATO	A. Rispetto del termine di cui alla fase 1 = 0.25 B. Rispetto del termine di cui alla fase 2 = 0.25 C. Rispetto del termine di cui alla fase 3 = 0.25 D. Rispetto del termine di cui alla fase 4 = 0.25 Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è dato da $x = A+B+C+D$. Ove $x=1$ si ha il massimo raggiungimento. Qualora x sia minore o uguale a 0,25, l'obiettivo è da ritenersi non raggiunto. Qualora x sia compreso tra 0.50 e 0.75 l'obiettivo è da ritenersi parzialmente raggiunto



PIAO – SEZIONE	
SEVIZIO	VIGILANZA
RESPONSABILE	Dott.Biffi Ettore Silvio
REFERENTE POLITICO	SINDACO pro tempore Bongiovanni Dott. Filippo

DESCRIZIONE	Contrasto attività di spaccio di sostanze stupefacenti
	Attività di osservazione e d'intervento nel corso dell'anno scolastico 2022-2023 durante gli orari d'ingresso ed uscita degli studenti dai plessi scolastici al fine di contrastare fenomeni di spaccio di sostanze stupefacenti

FINALITA'	Il progetto mira a dissuadere e reprimere quei comportamenti illeciti come appunto lo spaccio o l'uso personale di sostanze stupefacenti in prossimità dei plessi scolastici che possono pregiudicare la percezione di sicurezza nella cittadinanza e nel contempo costituire elemento di degrado urbano dei luoghi in cui tali fenomeni si manifestano.
SETTORI INTERESSATI	Settore Vigilanza - Ufficio Personale
COLLEGAMENTO CON IL PEG	MISSIONE 3 PROGRAMMA 3, 10, 11 del PEG
FASI DEL PROGETTO	<p>A. Dal novembre 2022 fino al termine dell'anno scolastico (giugno 2023) si procederà ad effettuare, in orario straordinario, servizi periodici di controllo (due volte ogni mese) in abiti civili durante l'uscita degli alunni da alcuni plessi scolastici cittadini;</p> <p>B. Al termine di ogni mese report alla Prefettura di Cremona sul numero dei servizi effettuati, delle ore straordinarie impiegate, degli illeciti rilevati e delle sostanze sequestrate.</p> <p>B. Entro il mese di Agosto 2023 trasmissione della rendicontazione tecnica-economica al Ministero dell'Interno;</p>
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di ampliamento dell'attività istituzionale in una materia mai frequentata
STRUMENTI	Autovettura non contrassegnata. Utilizzazione di drug test Utilizzazione di appositi contenitori per custodire la merce sequestrata Utilizzazione di bilancia di precisione per la pesatura al lordo di eventuale sostanza sequestrata.
PARI OPPORTUNITA'	Il servizio sarà svolto sia da agenti uomini che donne.
VERIFICA INTERMEDIA	E' possibile valutare una verifica intermedia del progetto, qualora richiesto dal responsabile del progetto o dall'Amministrazione o dall'OIV
INDICATORI DI RISULTATO	Rispetto del termine di cui alle fase A = 0.50 Rispetto del termine di cui alle fase B = 0.25 Rispetto del termine di cui alle fase C = 0.25
	Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è dato da $x = A+B+C$. Ove $x=1$ si ha il massimo raggiungimento. Qualora x sia minore o uguale a 0,50, l'obiettivo è da ritenersi non raggiunto. Qualora x sia compreso tra 0.50 e 0,75 l'obiettivo è da ritenersi parzialmente raggiunto

PIAO – SEZIONE	
SERVIZIO	SETTORE VIGILANZA
RESPONSABILE	Dott.Biffi Ettore Silvio
REFERENTE POLITICO	Sindaco pro tempore Bongiovanni dott.Filippo

DESCRIZIONE	Attività di sensibilizzazione ed informazione rivolta agli studenti delle scuole medie e scuole superiori
FINALITA'	Il progetto mira ad incontrare gli studenti nelle aule scolastiche, con l'ausilio di psicologi o esperti del disagio giovanile, al fine di illustrare i principi fondamentali della legislazione in materia di sostanze stupefacenti - le conseguenze giuridiche di comportamenti illeciti ma soprattutto dare loro punti di riferimento a cui rivolgersi nell'eventualità di richiesta di aiuto.
SETTORI INTERESSATI	Settore Vigilanza

COLLEGAMENTO CON IL PEG	MISSIONE 1 PROGRAMMA 3
FASI DEL PROGETTO	Entro la fine dell'anno scolastico (giugno 2023) procedere ad effettuare incontri con gli studenti presso alcuni istituti scolastici di secondo grado e presso la scuola media.
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di sviluppo dell'attività educativa nelle scuole limitata non solo all'educazione stradale ma estesa anche alla materia delle sostanze stupefacenti
STRUMENTI	Il personale coinvolto presenzierà agli incontri colloquiando con gli studenti
	anche attraverso l'utilizzo di slide.
PARI OPPORTUNITA'	La ripartizione delle mansioni operative sarà effettuata nel rispetto della parità di genere.
INDICATORI DI RISULTATO	<p>A. incontri in tre diversi plessi scolastici (scuola media-scuole secondarie di secondo grado = 1,00 B. incontri in due diversi plessi scolastici=0,50 C. incontro in un plesso scolastico= 0,25</p> <p>il grado di raggiungimento dell'obiettivo è dato da $X=1$ si ha massimo raggiungimento dell'obiettivo. Qualora X sia uguale o inferiore a 0,50 l'obiettivo si ha come parzialmente raggiunto. Qualora X sia uguale o inferiore a 0,25 l'obiettivo si ha come non realizzato.</p>

PIAO – SEZIONE	
SERVIZIO	SETTORE VIGILANZA
RESPONSABILE	Biffi dott.Ettore Silvio
REFERENTE POLITICO	Sindaco pro-tempore Bongiovanni Filippo

DESCRIZIONE E FINALITA'	Installazione telecamere di videosorveglianza in prossimità di plessi scolastici ed in alcuni parchi pubblici-
SETTORI INTERESSATI	SETTORE VIGILANZA SETTORE LAVORI PUBBLICI UFFICIO CED
COLLEGAMENTO CON IL PEG	MISSIONE 1 PROGRAMMA 4
FASI DEL PROGETTO	A Entro 15 marzo 2023 procedere all'affidamento ad una ditta specializzata della fornitura ed installazione di telecamere di videosorveglianza in collegamento con la centrale operativa del Comando Polizia Locale; B Entro il 30 Agosto 2023 procedere all'installazione delle telecamere e renderle funzionanti con il collegamento con la centrale operativa del Comando Polizia Locale e del Comando Compagnia Carabinieri C Rendicontazione tecnica-economica alla Regione Lombardia ed al Ministero dell'Interno dell'esecuzione del progetto entro il termine del 30 settembre 2023.
CLASSIFICAZIONE DELL'OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di implementazione del sistema di videosorveglianza comunale.
STRUMENTI	Affidamento della fornitura utilizzando MEPA - Stipulazione Accordo con il Comando Provinciale dei Carabinieri per consentire la visualizzazione delle immagini fornite dalle telecamere comunali.
PARI OPPORTUNITA'	La ripartizione delle mansioni operative sarà effettuata nel rispetto della parità di genere.
VERIFICA INTERMEDIA	E' possibile valutare una verifica intermedia del progetto, qualora richiesto dal responsabile del progetto o dall'Amministrazione o dall'OIV
INDICATORI DI RISULTATO	A.Affidamento ad una ditta specializzata della fornitura ed installazione di telecamere di videosorveglianza entro il 15 marzo 2023=0,50 B. Installazione delle telecamere di videosorveglianza collegate con la centrale operativa del Comando Polizia Locale e con la centrale operativa del Comando Compagnia dei Carabinieri entro il 30 agosto 2023=0,25 C.Rendicontazione tecnica-economica del progetto eseguito alla Regione Lombardia ed al Ministero dell'Interno entro il 30 settembre 2023=0,25 Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è dato da $X=A+B+C=1$ Ove X sia=1 l'obiettivo si ritiene raggiunto Qualora X sia inferiore o uguale a 50 l'obiettivo si ritiene parzialmente raggiunto. Qualora X si inferiore o uguale a 25 l'obiettivo non si ritiene raggiunto.

	<p>3. Dal 01/04/2023 avvio dell'applicazione sistematica del Piano e della rilevazione dei dati statistici.</p> <p>4. Entro il 30/10/2023 monitoraggio riferito al primo semestre di applicazione del Piano di comunicazione ed eventuale implementazione/revisione del Piano stesso Consegna del documento alla Giunta e all'OIV per eventuali ulteriori direttive da adottare.</p> <p>5. Entro il 31/01/2024 redazione di una relazione relativa al 2023 da condividere con la Giunta e l'OIV.</p>
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO	Si tratta di un obiettivo di miglioramento della qualità dei servizi erogati.
STRUMENTI	I settori coinvolti, utilizzando gli strumenti informatici a disposizione, dovranno sia nella fase di analisi, di monitoraggio e di reportistica utilizzare solo modalità digitali, nel rispetto delle direttive ministeriali di potenziamento della digitalizzazione dell'attività amministrativa.
VERIFICA INTERMEDIA	Incontri periodici del tavolo di confronto fra gli operatori per valutare i risultati delle diverse azioni messe in campo.
INDICATORI DI RISULTATO	<p>V. Rispetto del termine di cui alle fase 2 = 0.25</p> <p>W. Rispetto del termine di cui alle fase 4 = 0.50</p> <p>X. Rispetto del termine di cui alle fase 5 = 0.25</p> <p>Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è dato da $x = A+B+C$. Ove $x=1$ si ha il massimo raggiungimento. Qualora x sia minore o uguale a 0,25, l'obiettivo è da ritenersi non raggiunto. Qualora x sia compreso tra 0.50 e 0.75 l'obiettivo è da ritenersi parzialmente raggiunto</p>

2.2.2 Obiettivi per favorire le pari opportunità

La presente sezione definisce gli obiettivi che il Comune di Casalmaggiore intende disporre al fine del contenimento della disparità di genere nel rispetto del D.Lgs 198/2006, delle Linee Guida sulla *parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni* del 2022, in coerenza con la Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere 2020-2025, con PNRR, finanziato dal programma *NEXT Generation EU*, orientato all'inclusione dei genere.

Il DL 80/2021 inserisce la pianificazione degli obiettivi a garanzia delle pari opportunità nel PIAO, lo strumento fondamentale della programmazione, in modo che la gestione delle problematiche riferite alla discriminazione e disparità di genere non resti relegato ad un documento formale a se stante, ma si inneschi in ogni aspetto dell'attività della Pubblica Amministrazione, ispirando la definizione del raggiungimento del benessere sociale, la performance, la gestione del personale, ma anche le modalità adottate per il reclutamento del personale

L'obiettivo di fondo è che la cultura della parità di genere diventi insita nelle scelte e nello stile dell'Amministrazione, ad ogni livello.

L'analisi statistica della distribuzione del personale per genere evidenzia che le dipendenti di genere femminile sono 63% del totale

Nella tabella sottostante i dati statistici relativi all'accesso all'impiego, non fanno emergere criticità.

n. proc selettive	categoria	istanti		presenti in graduatoria		vincitori	
		femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi
1	D	3	0	3	0	1	0
4	C	62	57	9	10	3	1
1	A	10	3	7	1	1	1
TOTALE		75	60	19	11	5	2

L'analisi quindi supporta la convinzione che l'ente non debba investire energie per ridurre la discriminazione in termini di accesso all'impiego, quanto piuttosto a favorire la parità di genere come presupposto culturale ispiratore della generale attività dell'ente.

Si rileva infatti la necessità di attivare strategie che valorizzino le professionalità esistenti, talvolta a rischio di essere mortificate da contingenti necessità familiari. L'Ente intende valorizzare processi che consentano equamente di fare emergere le potenzialità professionali del proprio personale, agendo attraverso la rimozione di eventuali ostacoli, rimuovibili con *escamotage* organizzativi.

SOSTEGNO ALLA MATERNITA'

In coerenza con la legge 7 aprile 2022 n. 32, la cosiddetta *Family Act*, si intende favorire misure concrete a sostegno della genitorialità, della conciliazione dei tempi vita-lavoro di entrambi i genitori.

AZIONE 1. Ogni capo settore, al fine di favorire il rientro al lavoro dalla maternità, a seconda delle peculiarità delle mansioni assegnate, definirà un **programma per il ritorno in servizio**, che comprenda:

- Redazione di uno specifico piano formativo, al fine di colmare l'eventuale gap conoscitivo generato dalla temporanea sospensione lavorativa o per rinforzare le competenze esistenti. I percorsi formativi dovranno essere organizzati in orari compatibili con quelle dei lavoratori. I corsi potranno essere organizzati dall'Amministrazione, utilizzando le professionalità esistenti, oppure, qualora

possibile, data la variegata offerta formativa presente sul mercato, attraverso modalità di accesso in remoto.

- Redazione di un piano di affiancamento di durata proporzionale a seconda delle mansioni da svolgere

AZIONE 2. Al fine di favorire l'equilibrio e la **conciliazione tra responsabilità familiari e professionali**, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro:

- Ogni Responsabile organizza l'attività di settore valorizzando la flessibilità, con gli strumenti e le possibilità a disposizione, prevedendo articolazioni orarie diverse e temporanee legate a **particolari esigenze familiari e personali**, oppure, laddove vi siano le condizioni, ricorrendo a forme di lavoro flessibile anche parziale, nel rispetto dei principi sanciti dall'apposita sezione del presente PIAO e sue successive modifiche

DIFFUSIONE E PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA PARITA'

AZIONE 1. Nella programmazione di obiettivi di performance è necessario dare conto che i target posti dall'amministrazione siano perseguibili nel rispetto dell'equilibrio di genere. Negli obiettivi di cui all'apposita sezione deve emergere che la cultura della parità ispira le modalità di attivazione del raggiungimento dei singoli obiettivi.

AZIONE 2. Si intende promuovere la divulgazione di informative sulle pari opportunità, sulla lotta alla violenza di genere, iniziative per prevenire situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

AZIONE 3. Realizzare uno spazio informativo sulla sezione "Amministrazione Trasparente", contenente i dati aggiornati delle politiche di genere.

2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

Con la Legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012, sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.", in attuazione dell'articolo 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, e degli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999. La legge è entrata in vigore il 28 novembre 2012 e prevedeva:

- l'adozione, da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) del Piano Nazionale anticorruzione (PNA) di durata triennale, aggiornato annualmente, che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione. Il PANA inoltre, anche in relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione;
- la definizione, da parte dell'organo di indirizzo dell'Ente (per gli Enti locali il Consiglio Comunale) degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione;
- l'adozione da parte dell'organo di indirizzo dell'Ente (per gli Enti locali il Consiglio Comunale) del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro il 31 gennaio di ogni anno nonché la trasmissione all'Autorità nazionale anticorruzione.
- la definizione da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro lo stesso termine (31/01), delle procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Con avviso pubblico prot. n. 0021734/2021 del 30/09/2021 il RPCT provvedeva alla pubblicazione della procedura aperta di consultazione ai fini dell'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2021/2023 (oggi Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del presente Piano), invitando tutti i soggetti interessati a presentare eventuali proposte ed osservazioni entro il termine dell'11/12/2021.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (Pna), approvato definitivamente il 17 gennaio 2023 dal Consiglio dell'Autorità con la delibera del 17 gennaio 2023 n. 7 a seguito del parere della Conferenza Unificata reso il 21 dicembre 2022 e di quello del Comitato interministeriale reso il 12 gennaio 2023, è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

Il Presidente ANAC Avv. Giuseppe Busia, con proprio comunicato del 17/01/2023, ha disposto che, *al fine di concedere alle amministrazioni un periodo congruo, oltre il 31 gennaio, per dare attuazione sostanziale e non meramente formale alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza per l'anno 2023, il Consiglio dell'ANAC ha valutato l'opportunità di **differire al 31 marzo 2023** il termine del 31 gennaio previsto per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) unitamente a quello del PIAO, tenuto anche conto del parere espresso*

dalla Conferenza Unificata sul punto.

Alla luce di quanto sopra, e in considerazione dell'iter normativo avviato, si ritiene che le amministrazioni e gli altri soggetti tenuti ai sensi della legge 190/2012 non possano essere censurati per il ritardo nell'adozione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO qualora, anche prima della conclusione dell'iter normativo di cui sopra, facciano affidamento sul termine del 31 marzo 2023 per l'adozione del PTPCT e del PIAO. L'Autorità terrà pertanto conto di tale ultimo termine ai fini della propria attività di vigilanza.

Il PNA si colloca in una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est, nonché dall'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001 (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) e in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario.

Sulla base delle indicazioni operative del PNA 2022, pertanto, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nella persona del Segretario Comunale Dott.ssa Sabina Candela, ha predisposto la presente sezione.

2.3.1 Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza

La Legge 190/2012 – Prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella PA - prevede che l'organo di indirizzo di ciascuna Pubblica Amministrazione definisca gli obiettivi strategici, in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale contenuto imprescindibile sia dei documenti di pianificazione strategica e programmazione gestionale che del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (ora sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del presente Piano).

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore pubblico e Performance, pur mantenendo una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della presente sottosezione.

In considerazione degli impegni assunti con il PNRR che coinvolgono l'Ente alla gestione di ingenti somme di denaro derivanti da fondi pubblici, incidendo in modo significativo sull'innovazione e sull'organizzazione in modo specifico nel settore dei contratti pubblici, ambito in cui è preminente l'intervento dell'ANAC, il Comune di Casalmaggiore ha previsto di dare particolare attenzione a tale ambito, elaborando il seguente obiettivo strategico:

Valore pubblico	Obiettivo Strategico	Obiettivo di Performance
Essere etici e trasparenti, rendendosi impermeabili alla potenziale corruzione quale sforzo che ripaga noi e le future generazioni con ricadute economiche, politiche, ambientali, sociali ed in generale di benessere pubblico	Aggiornamento degli adempimenti in ambito di trasparenza ed anticorruzione in attuazione del PNA 2022, con particolare riferimento ai contratti pubblici, in considerazione sia delle deroghe e delle modifiche della disciplina di settore, sia quale	Predisposizione del PIAO mediante l'integrazione delle misure relative all'anticorruzione ed alla trasparenza, nell'ottica del nuovo PNA 2022, con quelli specifici programmati in

	<p>attenzione alla gestione dei fondi strutturali e del PNRR.</p>	<p>modo funzionale alle strategie di creazione di valore pubblico e Performance.</p>
--	---	--

2.3.2 Analisi e valutazione di impatto del contesto esterno

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto, sia esterno che interno. In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Nell'ottica del legislatore nel PIAO, quale strumento unitario e integrato, l'analisi del contesto esterno ed interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO.

L'illustrazione delle principali dinamiche che caratterizzano il contesto esterno ed interno di una amministrazione è, infatti, elemento essenziale del Piano della performance, così come costituisce la prima fase del processo di gestione del rischio corruttivo.

Le analisi e i contenuti di seguito evidenziati sono stati elaborati in coerenza con le indicazioni metodologiche contenute nell'[Allegato 1, al PNA 2019](#) nonché al punto [3.1.2 del PNA 2022](#).

Relativamente alle indicazioni relative al contesto economico e sociale, si rimanda a tutto quanto indicato nelle precedenti Sezioni.

L'ingente flusso di denaro in arrivo dall'Europa e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte durante la pandemia comportano la necessità di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del Pnrr siano vanificati.

Il Consiglio dei Ministri nella riunione del 16 dicembre, ha approvato, in esame preliminare, il Decreto Legislativo di riforma del Codice dei contratti pubblici, in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78 (*Delega al Governo in materia di contratti pubblici*). Il nuovo Codice si applicherà a tutti i nuovi procedimenti a partire dal 1° aprile 2023. Dal 1° luglio 2023 è prevista l'abrogazione del Codice precedente (decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50) e l'applicazione delle nuove norme anche a tutti i procedimenti già in corso.

In questo contesto l'Amministrazione dovrà porre particolare attenzione ad *“i) una adeguata formazione dei funzionari pubblici che saranno chiamati ad applicare il nuovo codice; ii) una selettiva riqualificazione delle stazioni appaltanti; iii) l'effettiva attuazione della digitalizzazione, consentendo, pur nel rispetto di tutte le regole di sicurezza, una piena interoperabilità delle banche dati pubbliche”* (come indicato nella Relazione agli articoli e agli allegati del Consiglio di Stato), nonché la programmazione di poche e chiare misure di prevenzione, ben programmate e coordinate fra loro ma soprattutto attuate effettivamente e verificate nei risultati.

L'Art. 23 -Divieto di svolgere attività di collaborazione con enti ed aziende nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro (PANTOUFLAGE) – del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Casalmaggiore, approvato con deliberazione giunta n. 10 del 19/01/2023, viene definito in via generale il predetto divieto.

Per garantire il rispetto del divieto di “*pantouflage*” (lo spostamento di dipendenti statali di alto livello che poi entrano nel settore privato) in attesa di uno specifico

regolamento, l'Ente provvederà a porre in essere apposite misure, come previsto dal successivo paragrafo "Misure di prevenzione generali" – "Pantouflage".

Presenza di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso

L'edizione 2021 della Relazione sull'attività delle forze di polizia e sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica (ex art. 113 della legge 1° aprile 1981, n. 121) intende offrire una panoramica sul complesso delle iniziative messe in campo dall'Amministrazione dell'Interno per fare fronte a fenomeni suscettibili anche di rapide evoluzioni.

La relazione riporta un punto della situazione sulle modifiche ordinamentali che hanno riguardato le diverse componenti del "sistema nazionale di pubblica sicurezza" riferiti all'anno in esame, nonché sugli interessi delle organizzazioni criminali di tipo mafioso e dei sodalizi stranieri, ai sensi dell'art. 109 del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 (Relazione annuale sulla criminalità organizzata).

"In questo contesto vengono riportate anche le analisi sugli scenari evolutivi della minaccia, legati alle conseguenze della pandemia da Covid-19, sviluppati nell'ambito dell'Organismo permanente di monitoraggio e analisi sul rischio di infiltrazione nell'economia da parte della criminalità organizzata di tipo mafioso, costituito presso il Dipartimento della Pubblica Sicurezza sin dall'8 aprile 2020.

Vengono poi proposti specifici focus sulle tematiche connesse alla gestione dell'ordine e della sicurezza pubblica, sul fenomeno del cybercrime e su quello migratorio, nonché sulle strategie di contrasto alla criminalità organizzata e alla minaccia eversiva.

Completano il quadro proposto un'analisi criminologica sulla violenza di genere (ex art. 3, comma 3, del decreto legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito con modificazioni nella legge 15 ottobre 2013, n. 119) ed un report dedicato agli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali (ex art. 4 del Decreto del Ministro dell'Interno, datato 17 gennaio 2018, n. 35).

L'analisi dell'andamento della delittuosità e dell'azione di contrasto svolta dalle Forze di polizia (sviluppata esaminando le informazioni contenute nella Banca Dati Interforze) proposta dalla presente Relazione, evidenzia come a fronte di un trend che a partire dal 2014 vedeva la diminuzione costante dei delitti, nel 2021 si sia registrato un incremento del 9% rispetto al 2020.

Massima attenzione deve quindi essere prestata ai segnali che provengono sia dalle statistiche che dall'analisi investigativa sviluppata nel corso dell'anno dagli organi del sistema di law enforcement.

È il caso, ad esempio, dei reati on line che hanno visto nel 2021 un incremento del numero di alert diramati alle infrastrutture critiche nazionali pari al 33% rispetto all'anno precedente, ovvero dei reati commessi con abusi tecnomediatati in danno di minori, che hanno registrato un aumento di circa il 73% rispetto al 2020.

Oppure il caso degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali per i quali, rispetto al 2020, si è registrato un aumento del 15,7%".

"ATTI INTIMIDATORI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI LOCALI

L'esame dei dati relativi al 2021, in cui sono stati registrati 722 atti intimidatori, consente di rilevare un aumento del 15,7% rispetto al 2020 in cui erano stati censiti 624 episodi.

*La Regione che ha segnalato il maggior numero di atti intimidatori è stata la **Lombardia** con 105 eventi criminosi (rispetto ai 65 dell'anno precedente), seguita da Campania (77/69), Calabria (73/51), Puglia (66/61), Sicilia (64/73), Veneto (53/31), Piemonte (48/32), Emilia Romagna (34/51), Lazio (33/40) e Toscana (30/25).*

*Gli episodi con matrice di criminalità organizzata sono stati 4 (rispetto ai 2 casi del 2020), dei quali 1 in Calabria e 3 in **Lombardia**.*

Le città più interessate dal fenomeno sono Torino, Milano e Napoli."

Reati di riciclaggio, corruzione, concussione, peculato

La [Relazione del Procuratore Generale presso la Corte di Appello di Brescia per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022](#) riporta al punto 1.7. I delitti contro la Pubblica Amministrazione, *i dati statistici relativi a tale categoria di reati denotano che la legge n. 3 del 9 gennaio 2019 – la cd. “spazza corrotti” - non ha inciso nel contrasto ai crimini contro la Pubblica Amministrazione. Se è vero che i numeri complessivi sono significativi, è altrettanto vero che tali numeri si riferiscono per lo più a resistenze, violenze, minacce e oltraggi nei confronti di pubblici ufficiali oppure a denunce per abusi od omissioni d'ufficio destinate quasi sempre ad essere archiviate. I reati contro la P.A. più importanti – vale a dire corruzioni, concussioni e induzioni indebite a dare o promettere utilità – sono oramai prossimi all'evanescenza. Si assiste, invece, ad un complessivo aumento delle iscrizioni ex art. 640 bis c.p., principalmente quale conseguenza dell'emersione di condotte fraudolente poste in essere per l'indebito conseguimento indebito del reddito di cittadinanza.*

La Relazione, in merito al circondario di [Cremona](#), riporta quanto segue: “... il dato statistico evidenzia una significativa riduzione dei reati contro la P.A. (da 163 a 138), anche se tale dato va letto con prudenza in quanto è oscillante, tenuto conto che l'anno precedente era salito da 136 a 163, mentre l'anno ancora precedente era sceso da 170 a 136.

Si estinguono i procedimenti per i reati contro la P.A. più significativi: infatti, i reati di corruzione, dopo essere scesi l'anno precedente da 6 a 2, quest'anno scompaiono, così come scompaiono quelli di concussione (da 1 a 0), mentre i reati di peculato calano significativamente da 6 a 2. In controtendenza solo i reati di cui agli artt. 316 bis, 316 ter e 640 bis c.p. che raddoppiano da 7 a 15.

Ciò che si può dire in questa materia, secondo il Procuratore di Cremona, è che la ricerca delle notizie di reato è molto ostica. Si tratta di reati notoriamente non denunciati, se non confusamente e quasi sempre in forma anonima. È il Pubblico Ministero che attraverso la sua capacità, spesso risalendo da reati di natura economica (es. reati tributari e di bancarotta) o partendo da reati in materia ambientale ed edilizia, individua il comportamento scorretto della Pubblica Amministrazione.

La Procura di Cremona nella consapevolezza di questa situazione ha perseguito la strada della specializzazione, nel convincimento che i P.M. che si occupano della relativa materia possano così essere nelle condizioni migliori per cogliere quei campanelli di allarme nell'attività della Pubblica Amministrazione dai quali desumere eventuali comportamenti abusivi dei pubblici ufficiali. Tale impegno, constata il Procuratore, è però allo stato frustrato dalla carenza di magistrati e di personale amministrativo. Tra l'altro l'unico magistrato che si occupava di tali reati è stato recentemente trasferito ad altro Ufficio, così che attualmente gli stessi vengono trattati direttamente solo dal Procuratore.”.

Il recentissimo scandalo di corruzione all'Europarlamento è una cosa molto grave, indipendentemente se poi tutti i fatti verranno confutati.

Il costo della corruzione è ormai sotto l'occhio di tutti.

I fenomeni corruttivi toccano tutta la collettività, visto che le ricadute economiche, politiche, ambientali, sociali sono enormi, minando proprio il benessere pubblico.

Informazioni acquisite con indagini relative agli stakeholder di riferimento

Il Comandante della Polizia Locale ha comunicato che né al Comando di PL né al Comando Compagnia Carabinieri Casalmaggiore è pervenuta segnalazione attinente fenomeni di corruzione o delitti legati alla criminalità organizzata avvenuti sul nostro territorio.

Criticità riscontrate attraverso segnalazioni esterne o risultanti dalle attività di monitoraggio

Relativamente all'attività di monitoraggio del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022/2024, non sono emersi criticità relativamente a fenomeni di corruzione, intesa in senso lato.

Gli esiti di procedimenti disciplinari conclusi

Si segnala che nel corso del 2022 è stato promosso un procedimento disciplinare conclusosi con l'irrogazione della sanzione disciplinare della multa (2 ore di retribuzione).

Le segnalazioni di whistleblowing

Nell'anno 2022 non sono pervenute segnalazioni di whistleblowing.

2.3.3 Analisi e valutazione di impatto del contesto interno

Per il contesto interno la selezione delle informazioni e dei dati è funzionale sia a rappresentare l'organizzazione, dando evidenza anche del dato numerico del personale, presupposto per l'applicazione delle misure semplificatorie previste dal legislatore, sia ad individuare quegli elementi utili ad esaminare come le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione.

A ciò si aggiunga che la struttura organizzativa, elemento essenziale del contesto interno, deve essere esaminata anche con riferimento alla sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO.

Le analisi e i contenuti di seguito evidenziati sono stati elaborati in coerenza con le indicazioni metodologiche contenute nell'[Allegato 1, al PNA 2019](#) nonché al punto [3.1.2 del PNA 2022](#).

Relativamente alle indicazioni inerenti alla distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite, la qualità e quantità del personale, alle risorse finanziarie di cui si dispone, alle rilevazioni di fatti corruttivi interni che si siano verificati, agli esiti di procedimenti disciplinari conclusi, nonché alle segnalazioni di whistleblowing si rimanda a tutto quanto indicato nelle apposite SEZIONI del presente piano.

Le premesse del PNA 2022 evidenziano in sintesi le novità rispetto al PNA 2019, ed in particolare:

“Sono da intendersi superate, rispetto al PNA 2019, le indicazioni sul RPCT e struttura di supporto, sul pantouflage, sui conflitti di interessi nei contratti pubblici. Tutta la materia dei contratti in deroga è innovativa rispetto a quanto previsto in precedenti PNA così come quella sulla trasparenza in materia di contratti pubblici.”

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT)

Con decreto n. 4 del 30/01/2023 il Sindaco ha provveduto alla nomina Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza nella persona del Segretario Comunale reggente a scavalco, Dott.ssa Sabina Candela, in scadenza al 30/04/2023 (giusta Decreto sindacale n. 3 del 30/01/2023). La struttura di supporto è il Settore Segreteria, Affari istituzionali e S.I.C.

Posto che la Legge non individua la durata dell'incarico di RPCT, ma che, come indicato nel PNA 2022 PUNTO 1.4.1 dell'Allegato 3, al fine di evitare che l'attività del RPCT possa

essere compromessa da una situazione di precarietà, tale incarico deve avere una durata minima ragionevole, al fine di consentire:

- di garantire la stabilità necessaria per mettere a frutto le competenze acquisite, portando a termine almeno un ciclo di programmazione triennale;
- di assicurare un criterio di rotazione/alternanza tra più dirigenti nel ruolo di RPCT;

e, pertanto almeno triennale.

Sempre il PNA 2022 evidenzia il caso peculiare dei Segretari Comunali che potrebbero non essere in condizione di raggiungere il termine minimo auspicato, in primo luogo raccomandando che i RPCT e i componenti della struttura di supporto, prima di lasciare l'incarico, abbiano cura di predisporre e mettere a disposizione del nuovo soggetto incaricato di svolgere le funzioni tutti i documenti inerenti le attività svolte ai fini della elaborazione del Piano, i documenti di monitoraggio e quelli utili per rappresentare la situazione di attuazione del Piano.

In secondo luogo il PNA 2022 evidenzia l'opportunità per le amministrazioni di valutare l'eventualità di un periodo di assenza temporanea del RPCT, definendo, già in sede di redazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, idonee misure per affrontare tale evenienza.

A tale fine si prevede che il Sindaco provveda a nominare quale sostituto del RPCT nell'ipotesi in cui vi sia un'assenza temporanea dello stesso, nella persona del Responsabile del Settore Istituzionale Amministrativo, rapporti con il cittadino e Pari Opportunità.

Misura di prevenzione generali

Pantouflage

Pantouflage nel linguaggio corrente è il termine per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato, fenomeno che, seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni. A livello internazionale, e successivamente a livello nazionale, è stata dedicata particolare attenzione alla materia ([Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione](#) (UNCAC), con la quale è stata raccomandata l'adozione di un'apposita disciplina in materia con la previsione di specifiche restrizioni e limiti; il [comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001](#) che si applica ai casi di passaggio dal settore pubblico al privato a seguito della cessazione del servizio, disponendo nello specifico il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri).

Soggetti a cui si applica il divieto di *pantouflage*:

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. n. 165/2001:

- Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato;
- Ai titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013.

Con riferimento ai soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione, si rinvia ad apposite [Linee Guida - in fase di elaborazione](#) - la determinazione dei criteri per l'individuazione, ai fini del divieto di pantouflage, dei soggetti nei cui confronti siano stati adottati degli atti e comportamenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali.

Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione esclusi dall'ambito di applicazione del *pantouflage*:

1. Società in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico;
2. Enti privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente che non presentino profili di continuità con enti già esistenti.

Sono esclusi dal *pantouflage* gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata.

L'art. 23 -Divieto di svolgere attività di collaborazione con enti ed aziende nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro (PANTOUFLAGE)⁷ – del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Casalmaggiore, approvato con deliberazione giunta n. 10 del 19/01/2023, dispone genericamente divieti e responsabilità inerenti l'istituto in argomento.

Già dall'anno precedente si è provveduto a prevedere negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, l'obbligo per l'operatore economico affidatario di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016 (**come da modello allegato**).

Si ritiene di poter estendere tale previsione anche ai bandi di gara, dando pertanto apposito atto di indirizzo a tutti i Responsabili di Settore titolari di p.o. di prevedere le predette due attività:

- la previsione, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti, dell'obbligo per il concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del divieto (**come da Modello dichiarazione Pantouflage allegato 1**);
- l'inserimento nei bandi, nonché negli atti di autorizzazione, concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle convenzioni stipulate dall'amministrazione, di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti che violino il divieto;

In attesa di apposita regolamentazione si evidenzia altresì l'opportunità di prevedere le ulteriori seguenti misure:

per U.O. RISORSE UMANE:

- l'inserimento di clausole già negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedano il divieto di pantouflage;

⁷ 1. I Responsabili, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

2. Il divieto è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

3. Al fine di evitare il rischio di precostituirsi di situazioni lavorative favorevoli, il divieto di cui al comma 1 deve intendersi esteso anche al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, attraverso l'elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto del provvedimento medesimo. Nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano:

- i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a.;

- i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, tra cui l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

4. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del predetto divieto sono nulli e all'interno dei bandi di gara dell'Ente è inserito l'obbligo per i concorrenti di dichiarare, a pena di esclusione, di non intrattenere rapporti di lavoro con i dipendenti comunali cessati dal servizio che svolgevano i predetti poteri autoritativi o negoziali nel triennio precedente.

5. Ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

6. Spetta al RPCT la contestazione all'interessato dell'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013 con la conseguente adozione delle sanzioni previste all'art. 18, co. 1, del d.lgs. n. 39/2013.

- una dichiarazione, da sottoscrivere nei mesi precedenti alla cessazione dal servizio, con la quale il dipendente si impegna al rispetto del divieto, per evitare possibili contestazioni in ordine alla conoscenza della norma;
- l'inserimento, nella medesima dichiarazione, del riferimento ad una possibile azione risarcitoria nei confronti di coloro che non osservino il divieto, anche a seguito di confronto con il legale dell'amministrazione;
- la trasmissione annuale, nei tre anni successivi alla cessazione dal servizio, di una dichiarazione rilasciata ai sensi del DPR 445/2000 con la quale l'ex dipendente attesti il rispetto del divieto, con l'impegno ad aggiornarla in caso di variazioni intervenute nel corso dell'anno;
- laddove all'atto della cessazione il dipendente si rifiuti di sottoscrivere una dichiarazione anti-pantouflage, l'acquisizione di una dichiarazione del dipendente di essere stato informato del divieto;
- in caso di incarico di consulenza e di rapporto di lavoro a termine, la previsione di una dichiarazione, una tantum o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto;

per RPCT:

- la promozione, da parte del RPCT, di specifiche attività di approfondimento, formazione e sensibilizzazione sul tema;
- l'attivazione di verifiche da parte del RPCT.

Il RPCT può avvalersi della collaborazione dell'U.O. Risorse Umane per lo svolgimento dei propri compiti di verifica della presente misura. Nel caso in cui dalle verifiche svolte emergano dubbi circa il rispetto del divieto di *pantouflage*, il RPCT, trasmette ad ANAC una segnalazione qualificata contenente le predette informazioni, informandone comunque l'interessato.

Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici

La prevenzione di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi.

Normativa di riferimento:

- conflitto di interessi in materia di contratti pubblici di cui all'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016;
- l'art. 80, co. 5, lett. d) del Codice dei contratti pubblici secondo cui l'operatore economico è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42, co. 2, del Codice dei contratti pubblici che non sia diversamente risolvibile;
- artt. 7 e 14 del Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013;
- d.lgs. n. 39/2013.

La normativa europea emanata per l'attuazione del PNRR assegna un particolare valore alla prevenzione dei conflitti di interessi; l'art. 22, co. 1, del Regolamento UE 241/202178 prevede espressamente: *"Nell'attuare il dispositivo gli Stati membri, in qualità di beneficiari o mutuatari di fondi a titolo dello stesso, adottano tutte le opportune misure per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione e per garantire che l'utilizzo dei fondi in relazione alle misure sostenute dal dispositivo sia conforme al diritto dell'Unione e nazionale applicabile, in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi"*.

Con riferimento al personale delle stazioni appaltanti, la disciplina si applica a tutto il personale dipendente, a prescindere dalla tipologia di contratto che lo lega alle stesse (ossia contratto a tempo determinato o contratto a tempo indeterminato) e a tutti coloro che, in

base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna. Per la definizione dei soggetti a cui si applica la normativa si richiama il punto [Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici](#) del PNA 2022.

L'ANAC, con delibera n. 63 del 8/02/2023, ha affermato che, nel caso di assegnazione di appalti, non può esserci legame di parentela fra il RUP del Comune e uno dei mandanti del Raggruppamento temporaneo di imprese aggiudicatario del servizio di progettazione. L'Autorità ricorda che l'esistenza del conflitto d'interessi per parentela giunge fino al sesto grado e non può essere nemmeno avanzata come giustificazione la scusante, adottata dal Comune nel caso di specie, che il legame di parentela fra il RUP ed il mandante del RTI era notorio in ambito locale, tanto da non richiedere alcuna dichiarazione, né che la carenza del personale rende difficile la sostituzione del RUP. Nell'atto conclusivo del procedimento, ANAC ha precisato che il citato legame parentale non era affatto notorio, in quanto lo stesso mandatario del raggruppamento temporaneo di imprese ha affermato di non esserne a conoscenza; in ogni caso, la presunta notorietà del legame parentale non esclude l'obbligo dichiarativo, la cui finalità è proprio quella di evitare che le valutazioni del dipendente siano, anche solo in apparenza, influenzate da legami con il concorrente.

Ove il legame astrattamente rilevante come ipotesi di conflitto d'interessi emerga successivamente (ad esempio, dopo l'apertura delle buste contenenti le offerte), il dipendente è tenuto ad astenersi, oppure a comunicare la sussistenza del legame, al fine di consentire al superiore gerarchico di valutarne la eventuale sostituzione.

Contratti pubblici ai quali si applica l'art. 42 del Codice dei Contratti:

- Contratti di appalto, subappalto e di concessione pubblici, sia nella fase di gara che in quella esecutiva, nei settori ordinari sottosoglia;
- Contratti di appalto, subappalto e di concessione pubblici, sia nella fase di gara che in quella esecutiva, nei settori ordinari sopra soglia;
- Contratti di appalto, subappalto e di concessione pubblici, sia nella fase di gara che in quella esecutiva, nei settori speciali sopra soglia;
- Contratti di appalto, subappalto e di concessione pubblici, sia nella fase di gara che in quella esecutiva, nei settori speciali sottosoglia;
- Contratti pubblici esclusi dal Codice.

La principale misura per la gestione del conflitto di interessi è costituita dal sistema delle **dichiarazioni** che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti (esclusi i progettisti, a meno che non ricorra la deroga al divieto di assegnazione del contratto di cui all'art. 24, co. 7, d.lgs. 50/2016), dalle successive verifiche e valutazioni svolte dall'amministrazione e dall'obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto.

Il RUP procedere ad acquisire le dichiarazioni e provvede a protocollare, raccogliere e conservare le stesse nonché ad effettuare controlli a campione sulle dichiarazioni. Quelle del RUP saranno effettuate dal RPCT.

Tali controlli devono però essere avviati ogni volta che sorga il sospetto della non veridicità delle informazioni riportate.

Le verifiche sono svolte in contraddittorio con il soggetto interessato e mediante l'utilizzo di banche dati liberamente accessibili relative a partecipazioni societarie o a gare pubbliche alle quali le stazioni appaltanti abbiano abilitazione (ad es. Telemaco, BDNCP), informazioni note o altri elementi a disposizione della stazione appaltante, nel rispetto della normativa sulla tutela della privacy.

Al fine di consentire l'individuazione anticipata di possibili ipotesi di conflitto di interessi nella gara si prevede l'obbligo di rendere preventivamente una dichiarazione sui conflitti di interessi (e di aggiornarla tempestivamente). La dichiarazione iniziale avrà ad oggetto i rapporti conosciuti e sarà aggiornata puntualmente a seguito della conoscenza dei partecipanti alla gara. Tale misura consente, fra l'altro, di evitare il rimedio estremo dell'esclusione del concorrente. Seguendo le indicazioni di ANAC, contenute nel PNA 2022, si è provveduto da redigere l'**allegato modello Attestazioni conflitto di interesse**, dove sono state individuate quattro macroaree da sottoporre ad attenzione:

1. Attività professionale e lavorativa pregressa;
2. Interessi finanziari;
3. Rapporti e relazioni personali;
4. Altro.

Il RPCT, per quanto concerne la gestione del conflitto di interessi, ha il compito di verificare l'attuazione delle misure programmate nel PTPCT e di valutarne l'adeguatezza.

In particolare:

- il RPCT è tenuto a prevedere misure di verifica, anche a campione, che le dichiarazioni sul conflitto di interessi rese da parte dei soggetti interessati. Nello svolgimento di tali verifiche il RPCT può rivolgersi al RUP per chiedere informazioni, in quanto quest'ultimo, effettua una prima valutazione sulle dichiarazioni.
- Il RPCT interviene in caso di segnalazione di eventuale conflitto di interessi anche nelle procedure di gara. In tale ipotesi lo stesso effettua una valutazione di quanto rappresentato nella segnalazione, al fine di stabilire se esistano ragionevoli presupposti di fondatezza del conflitto. Mantenendo ferme le rispettive competenze, qualora ricorra tale evenienza, sarà cura dello stesso RPCT rivolgersi al RUP, agli organi interni o agli enti/istituzioni esterne preposti ai necessari controlli, in una logica di valorizzazione e di ottimizzazione del sistema di controlli già esistenti nelle amministrazioni. Resta fermo che non spetta al RPCT né accertare responsabilità individuali - qualunque natura esse abbiano - né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione, a pena di sconfinare nelle competenze di altri soggetti a ciò preposti nell'ente o nell'amministrazione.
- Il RPCT potrebbe essere interpellato e offrire un supporto al RUP e ai dirigenti competenti di riferimento allo scopo di valutare la sussistenza in concreto di eventuali situazioni di conflitto di interessi che dovessero insorgere nelle diverse fasi di affidamento ed esecuzione del contratto.

Contratti pubblici – Controllo sul possesso dei requisiti

Il 1° aprile 2023 entrerà in vigore il nuovo Codice Appalti tra le cui novità, all'art 52, prevede che nelle procedure di affidamento diretto degli appalti pubblici di importo inferiore a € 40.000,00 gli operatori economici attestino con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà il possesso dei requisiti di partecipazione e di qualificazione richiesti e che la stazione appaltante verifichi le dichiarazioni, anche previo sorteggio a campione individuato con modalità predeterminate ogni anno.

Dato atto che, quando in conseguenza della verifica sopra evidenziata, non sia confermato il possesso dei requisiti generali o speciali dichiarati, la stazione appaltante proceda alla risoluzione del contratto, all'escussione della eventuale garanzia definitiva, alla comunicazione all'ANAC e alla sospensione dell'operatore economico dalla partecipazione alle procedure di affidamento indette dalla medesima stazione appaltante per un periodo da uno a 12 mesi decorrenti dall'adozione del provvedimento.

Per tale motivo si ritiene di individuare nell'ambito della predetta sezione, quale misura anticorruptiva, la seguente modalità di campionamento e verifica per l'anno 2022:

Ogni RUP dovrà procedere, a far data dal 1° aprile 2023, a procedere alla verifica del 10% del totale delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà attestanti il possesso dei requisiti di partecipazione e di qualificazione richiesti per gli affidamenti diretti inferiori ad € 40.000,00 con estrazione casuale. Della verifica il RUP dovrà effettuare un report semestrale (al 30/06 ed al 31/12) ed inviarlo al RPCT rispettivamente entro la data fissata dal Segretario Comunale per il controllo successivo di regolarità amministrativa ex art. 147-bis, comma 2, del D. Lgs. 267/2000 e art. l'art. 9 del vigente Regolamento per la disciplina dei controlli interni. Restando a carico del RUP medesimo l'effettuazione della procedura alla risoluzione del contratto, all'escussione della eventuale garanzia definitiva, alla comunicazione all'ANAC.

Inconferibilità / incompatibilità di incarichi

Con il D. Lgs. n. 39/2013, attuativo della L. n. 190/2012, sono state predeterminate fattispecie di incompatibilità e inconferibilità di incarichi per le quali si presume in un circoscritto arco temporale (cd. periodo di raffreddamento) la sussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

La misura è volta a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, al riparo da condizionamenti impropri che possano provenire dalla sfera e dal settore privato. I soggetti interessati all'atto di incarico dirigenziale o assimilato ai sensi del D.Lgs. 39/2013 rilasciano dichiarazione di insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dal decreto.

Per quanto riguarda le disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi previsti dal D.Lgs. n. 39/2013 si provvede a raccogliere e pubblicare sul sito le dichiarazioni del Segretario e dei Capi settore.

Ipotesi di inconferibilità:

All'atto conferimento dell'incarico, prima di sottoscrivere il relativo contratto, l'interessato deve produrre la dichiarazione di assenza delle cause di inconferibilità.

La dichiarazione è condizione sospensiva dell'efficacia del provvedimento di incarico (art. 20 d.lgs. 39/2013).

Nel caso nel corso del rapporto d'impiego, siano portate a conoscenza del Responsabile della prevenzione delle cause ostative all'incarico, il Responsabile medesimo provvede ad avviare il procedimento, che si svolge nel rispetto del principio del contraddittorio assicurando la partecipazione degli interessati, avviato contestando all'interessato la condizione di inconferibilità. L'atto di contestazione nei confronti del destinatario dell'incarico deve essere portato a conoscenza anche dei soggetti che l'incarico lo hanno assegnato.

L'atto di contestazione reca:

- una brevissima indicazione del fatto, della nomina ritenuta inconferibile e della norma violata;
- l'invito a presentare memorie, in un termine congruo tale da consentire, comunque, l'esercizio del diritto di difesa, tendenzialmente non inferiore a cinque giorni (ANAC, deliberazione n. 833/2016, pag. 6).

La nullità dell'atto di conferimento dell'incarico, adottato in violazione del d.lgs. 39/2013, è espressamente prevista all'art. 17 dello stesso decreto.

Una volta che sia stata accertata la violazione, il RPCT perfeziona la nullità del provvedimento di nomina con adozione di atto dichiarativo della nullità, a carattere vincolato (ANAC, deliberazione n. 833/2016, pag. 6).

Fissata la nullità dell'incarico, deve avviarsi il procedimento di accertamento dell'elemento soggettivo della colpevolezza dell'organo che ha attribuito l'incarico stesso. Il procedimento, che deve sempre consentire il contraddittorio, coinvolge tutti i componenti dell'organo conferente presenti al momento della votazione. Assenti, astenuti e contrari sono esenti da responsabilità (art. 18, comma 1, d.lgs. 39/2013).

Ipotesi di incompatibilità:

Nel corso dell'incarico, il titolare dovrà produrre ogni anno una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di incompatibilità. La dichiarazione assume particolare rilievo nel corso dell'accertamento, da parte del RPCT, dell'elemento psicologico dell'organo conferente. Pur costituendo un momento di responsabilizzazione del suo autore, la dichiarazione non esonera il soggetto che ha conferito l'incarico dal dovere di accertare i requisiti per la nomina, ovvero l'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità. L'amministrazione, pertanto, è sempre tenuta ad usare la massima cautela e diligenza nella valutazione della dichiarazione, in quanto non è escluso che questa sia mendace, e ciò "anche a prescindere dalla consapevolezza del suo autore circa la sussistenza di una delle cause di inconferibilità o di incompatibilità" (ANAC, deliberazione n. 833/2016, pag. 7).

Il RPCT deve accertare se, in base ad atti conosciuti o conoscibili, l'autore della nomina avrebbe potuto conoscere la causa di inconferibilità, magari delegando l'accertamento agli uffici o con una richiesta di chiarimenti al nominando.

Dalla dichiarazione mendace deriva una responsabilità penale in capo al suo autore (art. 76 del DPR 445/2000), il quale non potrà ricoprire alcuno degli incarichi del d.lgs. 39/2013 per cinque anni (art. 20, comma 5).

Accertata la situazione di incompatibilità, il RPCT contesta all'interessato l'accertamento compiuto.

Dalla data della contestazione decorrono i quindici giorni entro i quali l'interessato deve optare per una delle posizioni in conflitto. In caso di inerzia, il RPCT dovrà assumere un provvedimento con il quale dichiara la decadenza dall'incarico. Detto provvedimento potrebbe essere assunto anche dall'organo conferente, su proposta dal RPCT (ANAC, deliberazione n. 833/2016, pag. 7).

Incarichi extraistituzionali

Gli incarichi extraistituzionali, riguardano prestazioni non ricomprese nei doveri d'ufficio svolte per altri soggetti pubblici o privati.

Il [nuovo Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Casalmaggiore, approvato con deliberazione n. 10 del 19/01/2023](#), agli artt. 17 e seguenti, indica i criteri per il rilascio di autorizzazioni a svolgimento di incarichi esterni affidati ai dipendenti comunali.

Sono garantite inoltre le misure di trasparenza previste dall'art. 18 del D.Lgs. 33/2013.

Il dipendente è tenuto a comunicare all'Amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, che le P.A. devono comunicare al Dipartimento Funzione Pubblica (art. 53, c. 12 D.Lgs. 165/2001).

Codice di comportamento

Il comportamento generale dei dipendenti adottato con DPR 62/2013 rafforza l'effettività dei precetti costituzionali in tema di azione amministrativa, con disposizioni specifiche sulle modalità con cui il dipendente pubblico deve ispirare la propria condotta; esso ha natura regolamentare e definisce i doveri minimi che i dipendenti pubblici e gli altri destinatari del codice sono tenuti ad osservare al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei

fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, legalità, imparzialità, servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

In una logica di pianificazione a cascata propria della L. 190/2012, il Comune di Casalmaggiore, con deliberazione n. 10 del 19/01/2023, ha approvato il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti del Comune stesso, aggiornato secondo le Linee guida di cui alla delibera ANAC n.177 del 19/02/2020, col quale l'Ente ha definito i doveri di comportamento alla luce della realtà organizzativa e funzionale della propria amministrazione, dei suoi procedimenti e processi decisionali.

Rotazione straordinaria ed ordinaria

La **rotazione straordinaria** è prevista dall'art. 16, c. 1 lett. l-quater del D. Lgs. 165/01 come misura di carattere successivo al verificarsi di condotte di tipo corruttivo, da intendersi secondo la deliberazione Anac n. 215/2019 nei delitti rilevanti previsti dagli art. 317, 318,319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320,321,322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale e nei reati contro la P.A. che possono integrare fattispecie di natura corruttiva. Essa va avviata con immediatezza appena avuta conoscenza dell'avvio del procedimento penale, o disciplinare per condotta di natura corruttiva, con apposito provvedimento motivato in cui si stabilisce che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione e con il quale si individua il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

La durata viene stabilita in due anni, decorsi i quali in assenza di rinvio a giudizio il provvedimento perde la sua efficacia, salva la facoltà di valutare caso per caso la durata.

La **rotazione ordinaria** è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie alla gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo nel medesimo ruolo. In merito all'istituto della rotazione ordinaria il Comune di Casalmaggiore pur essendo un Ente di medie dimensioni presenta una struttura con vincoli sia soggettivi che oggettivi all'attuazione della rotazione.

Al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, ed evitare inefficienze e malfunzionamenti, la rotazione ordinaria viene attuata quando vi è la possibilità di inserire una figura nuova nell'organizzazione, valutando la possibilità di ruotare le figure esistenti, assicurando la formazione per l'acquisizione delle competenze professionali.

Nei casi di mancata applicazione dell'istituto sono adottate misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi.

In particolare va assicurata, ove possibile, la rotazione nell'individuazione dei componenti delle commissioni di gara e le commissioni giudicatrici in materia di appalto, evitando che la valutazione amministrativa sia gestita sempre ed esclusivamente dal RUP ed individuando nella collegialità invece uno strumento di lotta alla corruzione.

2.3.4 Mappatura dei processi

Aree a rischio particolare esposte alla corruzione

Le attività a rischio di corruzione all'interno dell'Ente, secondo la tabella 3 dell'allegato 1 al PNA 2019, sono individuate nelle seguenti:

- a) **Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (Rif.: Aree a rischio generali – All. 2 PNA 2013):**

- attività oggetto di autorizzazione o concessione;
- rilascio carte di identità, conferimento cittadinanza italiana, trasferimenti di residenza, smembramenti nuclei familiari;
- attività edilizia privata, condono edilizio.

b) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario (Rif.: Aree a rischio generali – All. 2 PNA 2013):

- attività oggetto di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- sussidi e contributi di vario genere a sostegno del reddito;

c) Contratti pubblici (Rif.: Aree a rischio generali –PNA 2013, aggiornamento 2015 e parte speciale PNA 2022):

ANAC, consapevole dei fondamentali impegni cui è chiamato il Paese in questa fase storica, da una parte, raccomanda che le amministrazioni si concentrino sui processi in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali, nonché rafforzino la sinergia fra performance e misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza nella logica di integrazione) relativamente all'attività nelle quali si sceglie il contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, ai sensi del codice dei contratti pubblici relativo a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 50 del 2016.

A tal fine il PNA 2022 ha dedicato una parte speciale, incentrata sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici (allegati da 5 a 11 del medesimo PNA); al fine della predisposizione della presente Sezione del Piano hanno gli **allegati 8 e 9** (“**Check-list per gli appalti**” e “**Elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione “Amministrazione Trasparente” sotto sezione 1° livello – Badi di gara d e contratti**”).

d) Acquisizione e gestione del personale (Rif.: Aree a rischio generali –PNA 2013, aggiornamento 2015):

- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009.

e) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio (Rif.: Aree a rischio generali – aggiornamento 2015 al PNA):

- manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici comunali;
- opere pubbliche gestione diretta delle stesse; attività successive alla fase inerente l'aggiudicazione definitiva;
- attività di accertamento, di verifica della elusione ed evasione fiscale;
- la gestione dei beni e delle risorse strumentali assegnati nonché la vigilanza sul loro corretto uso da parte del personale dipendente.

f) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni (Rif.: Aree a rischio generali – aggiornamento 2015 al PNA):

- controllo informatizzato della presenza;
- procedimenti sanzionatori relativi agli illeciti amministrativi;
- accertamento ed informazione svolta per conto di altri Enti;
- l'espressione di pareri, nulla osta, ecc., obbligatori e facoltativi, vincolanti e non relativi ad atti e provvedimenti da emettersi da parte di altri Enti.

g) Incarichi e nomine (Rif.: Aree a rischio generali –aggiornamento 2015 al PNA):

- autorizzazioni per impieghi e incarichi che possono dare origine a incompatibilità, (art. 53 D.Lgs. 165/2001 come modificato dai commi 42 e 43 della 190/2012);
- pubblicazioni sul sito internet dell'Ente nelle materie previste dagli art. 15 e 16 della legge 190/2012.

- h) **Affari legali e contenzioso (Rif.: Aree a rischio generali –aggiornamento 2015 al PNA).**
- i) **Governmento del territorio e pianificazione urbanistica (Rif.: Aree a rischio specifiche – PNA 2015 e parte speciale PNA 2016):**
 - pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata.
- j) **Le procedure di gestione delle risorse finanziarie del PNRR e dei fondi strutturali (Rif.: Aree a rischio specifiche – parte speciale PNA 2018 e parte speciale PNA 2022).**
- k) **Gestione dei rifiuti (Rif.: Aree a rischio specifico PNA 2018).**
- l) **Gestione dei servizi pubblici.**
- m) **Gestione dei beni pubblici.**

Nel PNA 2022 ANAC evidenzia l'opportunità di una mappatura unica dei processi, anche se la finalità della mappatura varia da sezione a sezione del PIAO in base alle specificità dei contenuti delle stesse, al fine di evitare il rischio di duplicare gli strumenti di pianificazione. I processi mappati ai fini della prevenzione della corruzione e della performance possono costituire anche l'unità di analisi per il controllo di gestione.

Tuttavia l'integrazione fra la mappatura per la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la performance, seppure obiettivo da perseguire, va sviluppata in una logica di gradualità e non a discapito della prevenzione della corruzione.

Per tale motivo l'ente ritiene opportuno partire dalla mappatura già svolta negli anni precedenti, **prefissandosi per i prossimi anni che l'implementazione e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione vengono introdotte in forma di obiettivi di performance.**

Per tale motivo la mappatura dei processi inserita nel presente Piano ricalca quella già effettuata nel PTCP 2022/2024, come da **allegato A- Mappatura dei processi e catalogo dei rischi.**

Tali processi, poi, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, sono stati brevemente descritti (mediante l'indicazione dell'input, delle attività costitutive il processo, e dell'output finale) e, infine, è stata registrata l'unità organizzativa / settore responsabile del processo stesso. Data la struttura dell'Ente per alcuni processi l'individuazione dell'u.o. / settore è generica, in quanto viene attribuita in ordine alla sfera di competenza.

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della "gradualità" (PNA 2019), seppur la mappatura di cui all'allegato appaia comprensiva di tutti i processi riferibili all'ente, nel corso del prossimo esercizio (e dei due successivi) si cercherà di ampliare la sfera dei processi dell'ente.

2.3.5 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

La valutazione del rischio è una "macro-fase" del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene "identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)".

Tale "macro-fase" si compone di tre (sub) fasi: identificazione, analisi e ponderazione.

A. L'identificazione del rischio

Consiste nel ricercare, individuare e descrivere i "rischi di corruzione" intesa nella più ampia accezione della legge 190/2012.

Richiede che, per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi di corruzione.

Questi sono fatti emergere considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'amministrazione.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali, pertanto, al fine di individuare la mappatura dei processi e il catalogo dei rischi si è provveduto a condividere l'allegato A con gli addetti ai processi onde individuare gli elementi peculiari.

Come infatti ribadisce il PNA 2019, in questa fase, il RPCT, che coordina la mappatura dei processi dell'intera amministrazione, deve poter disporre delle risorse necessarie e della collaborazione dell'intera struttura organizzativa. In particolare i dirigenti, ai sensi dell'art. 16 co. 1-bis, del 165/2001, lettera l-ter), forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo e tutti i dipendenti, ai sensi dell'art. 8 del d.P.R. 62/2013, prestano collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione. La mancata collaborazione può altresì essere considerata dal RPCT in fase di valutazione del rischio, in quanto eventuali resistenze a fornire il supporto richiesto potrebbe nascondere situazioni di criticità.

Le azioni necessarie per l'identificazione dei rischi, come previsto dal PNA 2019, sono:

- a) Definizione dell'oggetto di analisi (il livello minimo di analisi per l'identificazione dei rischi è rappresentato dal processo);
- b) Selezione delle tecniche e delle fonti informative (l'analisi di documenti e di banche dati, l'esame delle segnalazioni, le interviste/incontri con il personale dell'amministrazione, i workshop e i focus group, i confronti (benchmarking) con amministrazioni simili, le analisi dei casi di corruzione, ecc.);
- c) Individuazione e formalizzazione dei rischi (tramite la predisposizione di un registro dei rischi – o catalogo dei rischi – dove per ogni oggetto di analisi – processo o attività – si riporta la descrizione degli eventi rischiosi che sono stati individuati).

B. L'analisi del rischio

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo.

Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio, per individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

B.1 Fattori abilitanti della corruzione

L'Autorità, nel PNA 2019, propone i seguenti esempi:

- assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;

- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

B.2 Stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio

L'Autorità ha disposto che l'analisi del livello di esposizione deve avvenire rispettando tutti i principi guida richiamati nel PNA 2019 (cfr. Parte II, § 1., Finalità), nonché un criterio generale di "prudenza" (inteso come sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione.) Tale criterio dovrà essere considerato anche ai fini del riesame periodico della funzionalità del sistema di monitoraggio sull'idoneità delle misure.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio l'ANAC evidenzia che è necessario:

- a) scegliere l'approccio valutativo,
- b) individuare i criteri di valutazione,
- c) rilevare i dati e le informazioni,
- d) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

B.2.1. Scelta dell'approccio valutativo

Il PNA 2019 evidenzia che, in generale, l'approccio utilizzabile per stimare l'esposizione delle organizzazioni ai rischi può essere qualitativo, quantitativo o misto.

Nell'approccio qualitativo l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, non prevedono (o non dovrebbero prevedere) la loro rappresentazione finale in termini numerici.

Diversamente, nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare l'esposizione dell'organizzazione al rischio in termini numerici. Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, l'Autorità suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

B.2.2. Individuazione dei criteri di valutazione

Coerentemente all'approccio qualitativo suggerito nell'allegato metodologico al PNA 2019, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Al fine di stimare l'esposizione al rischio è opportuno definire in via preliminare gli indicatori del livello di esposizione del processo (fase o attività) al rischio di corruzione in un dato arco temporale che, così come suggerito dall'Autorità possono essere così individuati:

- **livello di interesse "esterno"**: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- **grado di discrezionalità del decisore interno alla PA**: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- **manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre

realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;

- **opacità del processo decisionale:** l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- **livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano:** la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- **grado di attuazione delle misure di trattamento:** l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Tutti gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio nel presente Piano, i cui risultati sono stati riportati nelle schede allegate, denominate "**Analisi dei rischi**" (**Allegato B**).

B.2.3. Rilevazione dei dati e delle informazioni

Secondo l'Autorità la rilevazione dei dati e delle informazioni necessarie a esprimere un giudizio motivato sui criteri di cui al precedente deve essere coordinata dal RPCT, sulla base di informazioni rilevate da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati, oppure attraverso forme di autovalutazione da parte dei responsabili delle unità organizzative coinvolte nello svolgimento del processo (c.d. self assessment). In ogni caso, per le valutazioni espresse bisognerà esplicitare sempre la motivazione del giudizio espresso e fornire delle evidenze a supporto.

Al fine della predisposizione della presente Sezione si è ritenuto di procedere con la metodologia dell'"autovalutazione" proposta dall'ANAC (PNA 2019, Allegato 1, pag. 29).

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate "**Analisi dei rischi**" (**Allegato B**).

B.2.4. Formulazione di un giudizio sintetico, adeguatamente motivato

Come già evidenziato in precedenza, l'analisi del presente PTPCT è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di dettaglio rispetto (basso, medio, alto) come segue:

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

A ciascun indicatore di rischio è stata applicata la scala ordinale di cui sopra ed i risultati della misurazione sono riportati nelle schede allegate, denominate "**Analisi dei rischi**" (**Allegato B**). Nella colonna denominata "Valutazione complessiva" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi.

Tutte le valutazioni sono supportate da una chiara e sintetica motivazioni esposta nell'ultima colonna a destra ("Motivazione") nelle suddette schede (Allegato B).

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

C. La ponderazione del rischio

Dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si procede alla "ponderazione".

La fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto riguarda le azioni da intraprendere, una volta compiuta la valutazione del rischio, dovranno essere valutate le diverse opzioni per ridurre l'esposizione dei processi/attività alla corruzione.

Per quanto riguarda, invece, la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio determinato nella fase precedente e procedere in ordine via via decrescente, partendo dalle attività che presentano un'esposizione più elevata successivamente fino ad arrivare al trattamento di quelle che si caratterizzano per un'esposizione più contenuta.

In questa fase si è ritenuto di assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A++ ("rischio altissimo") procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale (**ALLEGATO C- Individuazione e programmazione delle misure**), nonché prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione A++, A+, A (**ALLEGATO C1 – Individuazione delle principali misure per aree di rischio**).

2.3.6 Progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. L'Autorità evidenzia che l'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve essere realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali. In primo luogo, la distinzione tra misure generali e misure specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici. Pur traendo origine da presupposti diversi, sono entrambe altrettanto importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione dell'organizzazione. L'individuazione e la progettazione di misure di prevenzione della corruzione rappresentano due passaggi fondamentali e l'uno qualifica l'altro. La presenza di un elenco generico di misure di prevenzione della corruzione, senza un'adeguata programmazione, non assolve – in linea di principio e di fatto – all'importante compito di definizione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione. L'ANAC ricorda, a tal proposito, che la stessa legge 190/2012 specifica che il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, deve necessariamente contenere "gli interventi organizzativi volti a prevenire il (...) rischio". La qualificazione del presente Sezione quale documento di natura

“programmatoria” evidenzia la necessità di garantire un’adeguata programmazione di tali “interventi organizzativi” (ossia le misure di prevenzione della corruzione).

La prima fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di individuare, per quei rischi e attività del processo rilevati in sede di analisi, l’elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione collegate a tali rischi.

Il PNA 2022 prevede che per ogni processo rischioso ed in base al livello generatosi siano individuate le misure di prevenzione con tempi, soggetti responsabili, risultati attesi o indicatori.

Le misure vanno scelte fra le seguenti:

1. Controllo;
2. Trasparenza;
3. Definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento;
4. Regolamentazione;
5. Semplificazione;
6. Formazione;
7. Sensibilizzazione e partecipazione;
8. Rotazione;
9. Segnalazione e protezione;
10. Disciplina del conflitto di interessi;
11. Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari”;
12. Misure di gestione del *pantouflage*.

Come nelle fasi precedenti di gestione del rischio, anche l’individuazione delle misure deve avvenire con il coinvolgimento della struttura organizzativa, pertanto il RPCT le ha condivise con i Responsabili di Settore titolari di p.o.

L’individuazione delle misure di prevenzione, come più volte evidenziato da ANAC, non deve essere astratta e generica, pertanto è necessario indicare chiaramente la misura puntuale che l’amministrazione ha individuato ed intende attuare.

L’ANAC evidenzia infatti che ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

- 1) presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione: al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell’identificazione di nuove misure, è necessaria un’analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l’adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti; solo in caso contrario occorre identificare nuove misure; in caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni;
- 2) capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio: l’identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell’adeguata comprensione dei fattori abilitanti l’evento rischioso; se l’analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l’attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l’evento rischioso (che è appunto l’assenza di strumenti di controllo);

- 3) sostenibilità economica e organizzativa delle misure: l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni; se fosse ignorato quest'aspetto, la presente Sezione finirebbe per essere poco realistico; pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni:
- a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;
 - b) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia;
- 4) adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione: l'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative, per questa ragione, la presente Sezione dovrebbe contenere un n. significativo di misure, in maniera tale da consentire la personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle esigenze peculiari di ogni singola amministrazione.

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello della programmazione delle misure che rappresenta un contenuto fondamentale della presente Sezione in assenza del quale la stessa risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, co 5, lett. a) della legge 190/2012. La programmazione operativa delle misure deve essere realizzata prendendo in considerazione almeno i seguenti elementi:

- fasi (e/o modalità) di attuazione della misura. Laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;
- tempistica di attuazione della misura e/o delle sue fasi. La misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola), deve opportunamente essere scadenzata nel tempo. Ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarle, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;
- responsabilità connesse all'attuazione della misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola). In un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura e/o delle sue fasi, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;
- indicatori di monitoraggio e valori attesi, al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

La **formazione** è intesa come misura principale di prevenzione da realizzare su due livelli: uno generale rivolto a tutti i dipendenti per l'aggiornamento delle competenze e comportamenti in materia di etica e di legalità, uno specifico differenziato per livello e contenuto in relazione ai diversi ruoli. Relativamente alla formazione si rimanda all'apposita Sezione del presente Piano.

La Legge delega per la riforma del Codice in materia di contratti pubblici ([Legge 21 giugno 2022, n.78-GU Serie Generale n.146 del 24-06-2022](#)) prevede che Governo adotti, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della medesima legge, uno o più decreti legislativi recanti la disciplina dei contratti pubblici, anche al fine di adeguarla al diritto europeo e ai principi espressi dalla giurisprudenza della Corte costituzionale e delle giurisdizioni superiori, interne e sovranazionali, e di razionalizzare, riordinare e semplificare la disciplina vigente in

materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, nonché al fine di evitare l'avvio di procedure di infrazione da parte della Commissione europea e di giungere alla risoluzione delle procedure avviate. La norma prevede che i predetti decreti siano adottati nel rispetto di determinati principi e criteri direttivi, uno dei quali prevede il *“potenziamento della qualificazione e della specializzazione del personale operante nelle stazioni appaltanti, anche mediante la previsione di specifici percorsi di formazione, con particolare riferimento alle stazioni uniche appaltanti e alle centrali di committenza che operano a servizio degli enti locali”*. Per tale motivo risulta di particolare rilevanza procedere alla formazione generale e specifica (per le Posizione Organizzative ed i RUP) rispetto a tale tematica.

La **trasparenza** viene intesa nella sua funzione di mezzo per porre in essere una azione amministrativa più efficace e come obiettivo a cui tendere; essa è presupposto per realizzare una buona amministrazione, ma anche come misura per prevenire la corruzione, come integrazione del livello essenziale delle prestazioni erogate (art. 1, c. 36 L. 190/2012). Si rimanda all'apposita Sezione del presente Piano.

Il PNA 2022 valorizza la collaborazione tra RPCT e OIV per la migliore integrazione tra la sezione anticorruzione e trasparenza e la sezione performance del PIAO.

A tal fine l'OIV è chiamato a verificare:

- la coerenza tra obiettivi di contrasto al rischio corruttivo e di trasparenza inseriti nella sezione anticorruzione e in quella dedicata alla performance del PIAO, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- le segnalazioni ricevute su eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure;
- i contenuti della Relazione annuale del RPCT e la coerenza degli stessi in rapporto agli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti nella sezione dedicata del PIAO e agli altri obiettivi individuati nelle altre sezioni. Nell'ambito di tale attività l'OIV si confronta sia con il RPCT - cui ha la possibilità di chiedere informazioni e documenti che ritiene necessari – che con i dipendenti della struttura, anche attraverso lo svolgimento di audizioni. Qualora dall'analisi emergano delle criticità e/o la difficoltà di verificare la coerenza tra gli obiettivi strategici e le misure di prevenzione della corruzione con quanto illustrato nella Relazione stessa, l'OIV può suggerire rimedi e aggiustamenti da implementare per eliminare le criticità ravvisate, in termini di effettività e efficacia della strategia di prevenzione.

Nell'ottica di partecipare alla creazione di valore pubblico e alla costruzione del sistema di prevenzione della corruzione va inquadrato il potere riconosciuto all'OIV di attestare lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione, secondo le indicazioni date ogni anno da ANAC. L'organismo non attesta solo la mera presenza/assenza del dato o documento nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale, ma si esprime anche su profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato (ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative), se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile.

Il RPCT, successivamente alla pubblicazione dell'attestazione OIV e all'invio ad ANAC, assume le iniziative – implementa le misure di trasparenza già adottate e ne individua e adotta di ulteriori – utili a superare le criticità segnalate dagli OIV, ovvero idonee a migliorare la rappresentazione dei dati per renderli più chiari e fruibili.

La **sensibilizzazione e partecipazione** deve essere intesa come capacità di sviluppare percorsi ad hoc per diffondere informazioni e comunicazioni sui doveri e su idonei comportamenti. Questo, in primo luogo, è raggiunto con la diffusione a tutti i dipendenti del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti del Comune stesso, aggiornato secondo le

Linee guida di cui alla delibera ANAC n.177 del 19/02/2020, approvato con deliberazione n. 10 del 19/01/2023, nonché tramite la formazione periodica.

Nel caso vi fosse la necessità, per casi particolari, si potranno prevedere idonei percorsi da predisporre in collaborazione con i vari Settori interessati, anche coinvolgendo l'OIV e/o il RPD dell'Ente.

La **segnalazione e protezione**, c.d. whistleblowing, di cui all'art. 1, comma 51 della L.190/2012, che ha introdotto delle forme di tutela per il dipendente pubblico che segnala illeciti. In sostanza si prevede la tutela dell'anonimato di chi denuncia, il divieto di qualsiasi forma di discriminazione contro lo stesso e la previsione che la denuncia è sottratta all'accesso, fatti salvo casi eccezionali. La legge 179/2017 ha disciplinato compiutamente la fattispecie.

L'Ente ha disciplinato tale possibilità, accedendo all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente url:

<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Registando la segnalazione su questo portale, si otterrà un codice identificativo univoco, "key code", che dovrà essere utilizzato per "dialogare" con Anac in modo spersonalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

Il codice identificativo univoco della segnalazione, va conservato con cura, in quanto, in caso di smarrimento, lo stesso non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo.

Posta la particolare attenzione del PNA 2022 in ordine alla **disciplina in materia di contratti pubblici ed appalti**, in considerazione dei più ampi margini di discrezionalità concessi dalla normativa, che comportano maggiori rischi in termini di possibili fenomeni corruttivi o di *maladministration*, procedure non trasparenti o comunque gestite in difformità dalle norme o dai principi generali dell'ordinamento nazionale e comunitario, nonché dell'entrata in vigore dal 1° aprile 2023 del nuovo Codice dei contratti pubblici, in attuazione della Legge delega n. 78/2022, si ritiene opportuno utilizzare le check-list messe a disposizione da ANAC ed allegate al PNA medesimo.

Al fine di consentire una verifica pratica, veloce ed accurata della completezza ed adeguatezza degli atti si richiede a **tutti i RUP** di procedere all'elaborazione per ciascuna delle procedure sotto evidenziate all'effettuazione delle check-list come da allegati 8 e 9 del PNA 2022, che si allegano al presente atto:

- affidamento diretto;
- procedura negoziata per servizi e lavori;
- procedure in deroga;
- modifica dei contratti e varianti in corso d'opera.

Tenuto conto di tutto quanto sopra evidenziato, sono state pertanto individuate misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A++.

Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nelle schede allegate denominate **"Individuazione e programmazione delle misure" (Allegato C)**. Le misure sono elencate e descritte nella colonna E delle suddette schede.

Per ciascun oggetto analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, secondo il criterio suggerito dal PNA del "miglior rapporto costo/efficacia".

Le principali misure, inoltre, sono state ripartite per singola "area di rischio" (**Allegato C1**).

2.3.7 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento dello strumento di programmazione è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione. Una prima fase del monitoraggio riguarda l'attuazione delle misure di prevenzione e la verifica della loro idoneità, che consente di non introdurre nuove misure senza aver prima verificato se quelle già previste sono in grado di contenere i rischi corruttivi per cui sono state progettate.

ANAC evidenzia che un buon monitoraggio dovrebbe essere svolto su tutti i processi e sulle misure programmate ma, in una logica di gradualità progressiva, tuttavia, i processi e le misure da monitorare possono essere innanzitutto individuati, alla luce della valutazione del rischio, in quei processi (o quelle attività) che, nella prospettiva di attuazione degli obiettivi del PNRR, comporteranno l'uso di fondi pubblici ad essi correlati, inclusi i fondi strutturali, e in quelli maggiormente a rischio; nelle amministrazioni più articolate, ove non sia possibile monitorare contemporaneamente tutti i processi o le attività, può essere utile programmare e definire quantomeno percentuali e criteri di campionamento delle misure da sottoporre poi a verifica in diversi momenti dell'anno. Nello svolgere le verifiche si dovrà tener conto anche dell'esigenza di includere nel monitoraggio i processi/attività non verificati negli anni precedenti.

Per tale motivo l'Ente ha deciso di prevedere un monitoraggio a campione nella misura del 15% sui seguenti processi:

Il monitoraggio di primo livello, spetta in autovalutazione, ai Responsabili degli uffici e dei servizi responsabili delle misure individuate nell'allegato "C – Individuazione e programmazione delle misure". Il responsabile del monitoraggio di primo livello informa il RPCT sul se e come le misure di trattamento del rischio sono state attuate, dando atto anche di una valutazione dell'utilità delle stesse rispetto ai rischi corruttivi da contenere.

Di norma il monitoraggio di primo livello va dunque accompagnato da verifiche successive del RPCT in merito alla veridicità delle informazioni rese in autovalutazione nonché con richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi elemento che possa comprovare l'effettiva azione svolta. Tale monitoraggio tende a garantire un giudizio più neutrale ed oggettivo.

Il RPCT può prevedere, nel corso dell'anno, incontri tra il RPCT, OIV e i responsabili dell'attuazione delle misure.

L'attività di monitoraggio del RPCT può avere ad oggetto anche le attività non pianificate di cui si è venuto a conoscenza, ad esempio, a seguito di segnalazioni che gli pervengono in corso d'anno tramite il canale del whistleblowing o con altre modalità. Il RPCT provvederà alla verifica di tali situazioni con possibilità di richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi elemento che possa comprovare l'effettiva azione svolta.

Il RPCT elabora poi annualmente, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della Legge n. 190/2012 secondo la scheda in formato excel messa a disposizione da ANAC, sull'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. La scheda consente di evidenziare gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate e di far emergere una valutazione complessiva del livello effettivo di attuazione delle misure considerate.

2.3.8 Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio

La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

Il D.Lgs. 97/2016, in vigore dal 23/11/2016, ha introdotto rilevanti modifiche nel sistema della trasparenza nelle amministrazioni, sia per quel che riguarda l'organizzazione (sezione della

trasparenza come parte del PTPC e unificazione delle responsabilità sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione in capo ad un unico soggetto), sia per i dati da pubblicare e a cui garantire l'accesso da parte di chiunque (cd. accesso generalizzato di cui all'art. 5 del d.lgs. 33/2013). Altra importante novità riguarda l'indicazione circa l'obbligatorietà dell'individuazione da parte dell'organo di vertice di obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza coerenti con quelli della performance.

Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati ed individuazione dei responsabili.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016, nonché delibera ANAC 1310/2016 ed allegato 1) alla delibera ANAC 1134/2017 i flussi per la pubblicazione dei dati e l'individuazione dei Responsabili dell'elaborazione/trasmissione e pubblicazione dei dati sono rappresentati nella tabella di cui **all'Allegato D**, nonché nella tabella di cui **all'Allegato 5** relativamente all'elenco degli obblighi della sotto sezione di 1° livello – Bandi di gara e contratti, così come indicato dall'allegato 9 al PNA 2022.

Processo di attuazione degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza del Comune di Casalmaggiore ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 si basa sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi Responsabili di Settore titolari di p.o. cui compete:

- 5) La verifica dei documenti, informazioni e dati attualmente in pubblicazione;
- 6) La pubblicazione di tutti documenti, informazioni e dati afferenti al Settore di riferimento con obbligo di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- 7) Il costante aggiornamento di tutti i documenti, informazioni e dati relativi al Settore di riferimento.

Il RPCT ha un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma non sostituisce gli uffici, come individuati negli **Allegato D - Elenco degli obblighi di pubblicazione e Elenco obblighi di pubblicazione della Sezione "Amministrazione Trasparente" sotto Sezione 1° livello "Bandi di gara e contratti"**, nell'elaborazione, nella verifica / pubblicazione / aggiornamento dei dati.

Per la predisposizione e pubblicazione degli atti, informazioni e dati in formato "aperto", così come previsto dal Codice dell'Amministrazione digitale, ogni Settore si interfacerà con il Responsabile dell'U.O. SIC.

Tutti gli atti, le informazioni ed i dati dovranno rispettare la normativa privacy, così come disposto dalle norme specifiche nonché dalle Linee guida del Garante in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati (Allegato alla deliberazione n. 243 del 15 maggio 2014 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 134 del 12 giugno 2014) e le successive Linee guida in materia di trattamento di dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web (Allegato alla deliberazione n. 088 del 2 marzo 2011 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 64 del 19 marzo 2011).

Accesso civico cd. Semplice e Accesso civico generalizzato

L'art. 1 co. 1 del D. Lgs n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2016 n. 97 (noto come decreto FOIA – Freedom Of Information Act), ha ridefinito la trasparenza come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, non più solo al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali

e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, ma soprattutto come strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa.

Al fine di dare attuazione a tale nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore, l'ordinamento giuridico prevede tre distinti istituti:

- 1) l'accesso documentale di cui agli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990 n. 241 e ss. mm. ed ii., riconosciuto ai soggetti che dimostrino di essere titolari di un "interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente a una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso", con lo scopo di porre i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà (partecipative, oppositive e difensive) che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari;
- 2) l'accesso civico "semplice", previsto dall'art. 5 co. 1 del citato decreto n. 33/2013, riconosciuto a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di una situazione giuridica soggettiva connessa, ma circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione, al fine di offrire al cittadino un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni;
- 3) l'accesso civico "generalizzato", disciplinato dall'art. 5 co. 2 e dall'art. 5-bis del decreto trasparenza, anch'esso a titolarità diffusa, potendo essere attivato da chiunque e non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, ma avente ad oggetto tutti i dati, i documenti e le informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione.

L'Amministrazione Comunale, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 30/06/2017 ha approvato il nuovo Regolamento in materia di accesso ai documenti amministrativi, accesso civico "semplice" ed accesso civico "generalizzato", in vigore dal 16/07/2017, e al fine di rafforzare il coordinamento dei comportamenti sulle richieste di accesso, ha istituito l'Ufficio per l'Accesso, incardinato nel Settore Istituzionale Amministrativo e rapporti con il Cittadino ed individuando quale Responsabile del procedimento di accesso ai documenti amministrativi ai sensi della L. 241/1990 è identificato nel Responsabile del Settore medesimo.

Al predetto Responsabile competono anche le funzioni relative all'Accesso Civico (semplice e generalizzato) su delega del Responsabile della trasparenza ai sensi del D. Lgs. 33/2013 e della deliberazione n. 50/2013 della CIVIT, di modo che il potere sostitutivo di cui all'art. 5 comma 4 del citato decreto rimanga in capo al suindicato Responsabile. Vanno rivolte al predetto Ufficio le richieste concernenti l'accesso atti, documenti, dati ed informazioni.

I Responsabili di Settore titolari di P.O. sono tenuti a comunicare all'Ufficio Accesso Atti, entro 10 giorni dall'entrata in vigore del presente Regolamento, il nominativo del referente del proprio Settore per il perseguimento della finalità di cui al presente regolamento. In mancanza, ne assumerà personalmente la responsabilità.

Il Responsabile del procedimento di accesso cura i rapporti con i soggetti legittimati a richiedere l'accesso, per il tramite del Servizio Protocollo e C.S.C., e provvede a quanto necessario per l'esercizio di tale diritto, secondo le modalità stabilite dal regolamento.

In particolare, il suddetto Responsabile deve:

- decidere sull'ammissibilità della richiesta;
- decidere sull'esclusione o la limitazione del diritto di accesso;
- disporre, altresì, il differimento per salvaguardare il regolare svolgimento dell'attività amministrativa, specialmente e, in particolare, nelle seguenti ipotesi:
 - a) procedimenti concorsuali e/o selettivi, fino all'approvazione della graduatoria finale;

- b) atti relativi alle procedure di scelta del contraente, fino all'aggiudicazione;
- c) atti relativi a situazioni giuridiche riguardanti contenzioni giudiziari o situazioni stragiudiziali di conflittualità con l'Amministrazione, nel caso in cui l'atto di cui si chiede l'accesso possa pregiudicare il diritto di difesa dell'Ente;
- d) elaborazione di atti normativi, amministrativi generali, di pianificazione e di programmazione, fino all'adozione da parte dell'Organo Competente.

L'Amministrazione Comunale ha inoltre individuato il soggetto titolare del potere sostitutivo, previsto e disciplinato ai sensi di legge nella figura del Segretario Comunale. Per poter concretamente ed efficacemente esercitare tale potere, è fatto obbligo al responsabile del procedimento di accesso di comunicare al titolare del potere sostitutivo le richieste di accesso agli atti pervenute e, in caso di accoglimento della richiesta di accesso, la documentazione oggetto dell'accesso preventivamente al rilascio della stessa al richiedente.

Per gestire correttamente le istanze di accesso generalizzato presentate all'Amministrazione, esse dovranno essere inserite in apposito fascicolo procedimentale, nel quale confluiscono tutti i documenti del procedimento relativo all'istanza di accesso. Il Regolamento in argomento ha istituito il "Registro degli accessi" in modalità informatica, da pubblicare sul sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente, "altri contenuti – accesso civico" del sito web istituzionale con cadenza trimestrale, comprendente i dati utili a gestire in modo efficiente le richieste di accesso ricevute, in modo tale da agevolare l'esercizio del diritto di accesso generalizzato da parte dei cittadini e a monitorare l'attuazione della disciplina in materia.

Monitoraggio

Il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza è volto a verificare se l'amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"; se siano stati individuati i responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati; se non siano stati disposti filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente; se i dati e le informazioni siano stati pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili.

Il monitoraggio sulle misure di trasparenza consente al RPCT di formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento. Tale monitoraggio è altresì volto a verificare la corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato, nonché la capacità delle amministrazioni di censire le richieste di accesso e i loro esiti all'interno del registro degli accessi.

Il PNA 2022 definisce il ruolo di coordinamento nel monitoraggio sull'effettiva pubblicazione attribuito al RPCT, disponendo che il medesimo non è necessariamente direttamente responsabile di tutto il monitoraggio in quanto le attività per assicurare la trasparenza sono attribuite ai singoli Responsabili di Settore, cui viene attribuito il monitoraggio di primo livello da effettuarsi almeno una volta all'anno entro il 15 giorni dall'obbligo di attestazione da parte dell'OIV

Questo aspetto organizzativo si fonda sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti, evitando che tutti gli oneri siano in capo ai RPCT.

L'art. 45, co. 1, del d.lgs. 33/2013, come modificato dall'art. 36, co. 1, lett. a) e b), del d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, attribuisce all'Autorità nazionale anticorruzione il compito di controllare «l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche e ordinando di procedere, entro un termine non superiore a trenta giorni, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni ai sensi del presente decreto, all'adozione di atti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente, ovvero alla rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza».

Il D.Lgs. 97/2016 ha valorizzato il ruolo degli OIV ai fini della verifica degli obiettivi connessi alla trasparenza, oltre che a quelli inerenti in generale alla prevenzione della corruzione, prevedendo a tal fine che l'OIV possa chiedere al RPCT le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo.

Il PNA 2022 nell'ottica di partecipare alla creazione di valore pubblico e alla costruzione del sistema di prevenzione della corruzione dispone che il potere riconosciuto all'OIV di attestare lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione, secondo le indicazioni date ogni anno da ANAC non si esplicita esclusivamente nell'attestazione solo la mera presenza/assenza del dato o documento nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale, ma si esprime anche su profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato (ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative), se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile.

In particolare, ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, l'OIV (coadiuvato dall'Ufficio Segreteria comunale) provvede alla redazione degli atti necessari indicando la data di svolgimento della rilevazione, indicano le procedure e le modalità adottate per la rilevazione nonché gli aspetti critici riscontrati nel corso della rilevazione ed eventuale documentazione da allegare.

Il RPCT, successivamente alla pubblicazione dell'attestazione OIV e all'invio ad ANAC, assume le iniziative – implementa le misure di trasparenza già adottate e ne individua e adotta di ulteriori – utili a superare le criticità segnalate dagli OIV, ovvero idonee a migliorare la rappresentazione dei dati per renderli più chiari e fruibili.

Le misure assunte dai RPCT sono valutate da ANAC nell'ambito dell'attività di controllo sull'operato dei RPCT di cui all'art. 45, co. 2, del d.lgs. n. 33/2013.

Gli OIV verificano poi le misure adottate dai RPCT circa la permanenza o il superamento delle criticità esposte nei documenti di attestazione (cfr. Delibera Attestazione OIV n. 201 del 13 aprile 2022).

Gli esiti delle verifiche dell'OIV, in coerenza con il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo spettanti agli organi di governo e quelle di controllo spettanti agli organi a ciò deputati, vengono trasmessi all'organo di indirizzo affinché ne tenga conto al fine dell'aggiornamento degli indirizzi strategici.

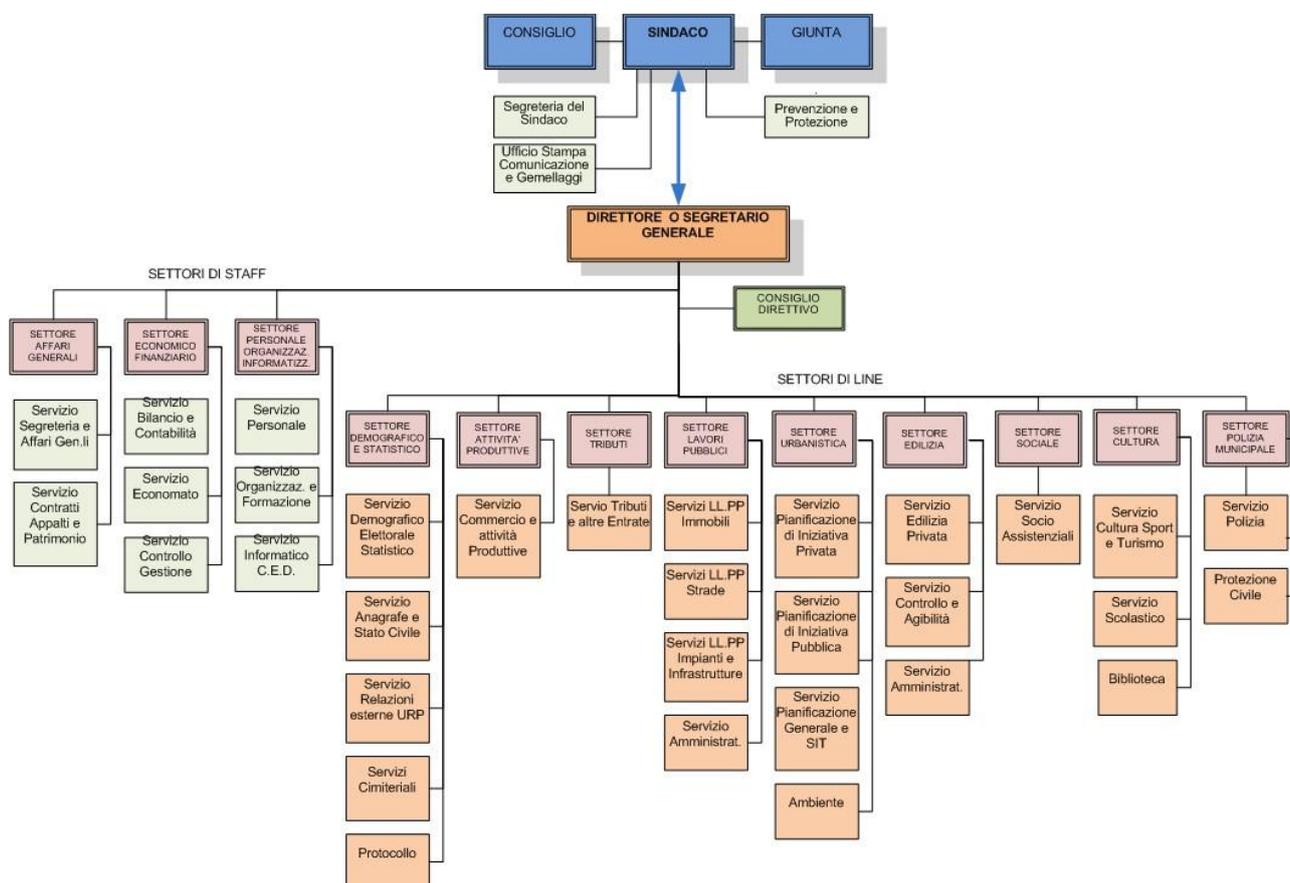
SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura Organizzativa

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

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

3.1.1 Organigramma



Il Settore è l'unità organizzativa di massima dimensione nell'organizzazione del Comune. Alla gestione dei Settori sono preposti i Responsabili di Settore, titolari di Posizione Organizzativa, incaricati dal Sindaco con apposito decreto, a norma dell'articolo 50, comma 10 del D. Lgs. 267/2000.

Ai Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa annualmente vengono attribuiti obiettivi di performance da perseguire nel triennio, aggiornabili annualmente, rispetto ai quali verrà valutata la performance organizzativa.

Il Settore si articola in Servizi, Uffici e Unità di progetto (se individuate).

Il Servizio rappresenta l'unità organizzativa di primo livello in cui si articola il Settore, ed è preposto allo svolgimento di una o più delle funzioni attribuite al Settore.

L'Ufficio rappresenta l'unità organizzativa di base all'interno del settore, ed è preposto allo svolgimento di specifiche attività rientranti nelle funzioni attribuite al Servizio/Settore.

A far data dal 01/01/2016, a seguito della deliberazione di Giunta Comunale n. 249 del 29/12/2015, all'interno del Settore Segreteria-Affari Generali- S.I.C., è stata istituita l'Unità di Progetto per la gestione della funzione Comunale "Gare per affidamento lavori pubblici e acquisizione beni e servizi" per la gestione in forma unitaria e trasversale dei compiti e delle attività connesse in materia di gare per l'affidamento dei lavori e per le acquisizioni di beni o servizi del Comune di Casalmaggiore (collaborazione nella predisposizione degli atti di gara, partecipazione in qualità di verbalizzante nelle commissioni giudicatrici, supporto al Segretario rogante nella redazione degli atti contrattuali, sottoscrizione dei medesimi, eventuali adempimenti presso Agenzia delle Entrate e Conservatoria, nonché regolare tenuta del Registro di Repertorio degli Atti pubblici amministrativi).

3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa e numero di fasce per la graduazione delle posizioni dirigenziali e organizzative

La graduazione dei settori organizzativi è strutturata come segue:

SETTORI	complessità funzioni	complessità e numero procedimenti	mutevolezza normativa	intensità relazioni	strategicità	rischio	autonomia	risorse	PESATURA TOTALE
SETTORE AFFARI GENERALI	4	8	10	10	12	9	10	4	67
SETTORE SERVIZI FINANZIARI	6	6	8	6	10	11	7	4	58
SETTORE VIGILANZA	3	5	4	8	10	6	7	4	47
SETTORE ISTITUZIONALE AMMINISTRATIVO E RAPPORTI CON IL CITTADINO	3	6	4	9	4	5	5	4	40
SETTORI LAVORI PUBBLICI DEMANIO MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO	7	4	6	8	8	11	8	5	57
SETTORE URBANISTICA AMBIENTE E SUAP	6	5	6	8	12	7	9	4	57
SETTORE SERVIZI SOCIALI	4	4	7	6	11	5	12	8	57
SETTORE CULTURALE SCOLASTICO	4	4	7	9	11	5	13	5	58

Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

1. Soggetto competente:

La responsabilità, che dà titolo all'erogazione dell'indennità, è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal responsabile di riferimento **all'inizio di ogni anno**; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità in ogni modo l'indennità dovrà essere riconosciuta per incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e non può essere riconosciuta in base al profilo di appartenenza.

Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito,

inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. **In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.**

2. Sistema di pesatura per la determinazione dell'indennità:

- 1) *Assunzione di responsabilità in prima persona tramite firma su atti amministrativi*
- 2) *Capacità di svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati*
- 3) *Supporto agli Organi Istituzionali*
- 4) *Capacità di gestione risorse finanziarie e/o strumentali*
- 5) *Pareri e consulenze*
- 6) *Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne*
- 7) *Responsabilità amministrativa*
- 8) *Responsabilità patrimoniale*
- 9) *Rischio di sanzioni amministrative*
- 10) *Obbligo di controllo*
- 11) *Coordinamento di personale*
- 12) *Rapporti diretti con l'utenza*
- 13) *Relazione ai Superiori*

3. Peso della Responsabilità:

Peso della Responsabilità	Valutazione dell'indennità di responsabilità
Fino a 3 responsabilità	€. 500,00
Da 4 a 6 responsabilità	€. 1000,00
Da 7 a 9 responsabilità	€. 1.500,00
Da 10 e oltre	€. 2.000,00

3.1.3 Gradazione delle posizioni dirigenziali

La struttura organizzativa del Comune di Casalmaggiore non prevede posizioni dirigenziali

3.1.4 Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio

I Settori, quali unità organizzative di massima dimensione nell'organizzazione del Comune, alla data del 31/12/2022 sono costituiti da n.87 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n.32 uomini e n.55 donne, come da prospetti che seguono:

SEGRETERIA-AFFARI GENERALI-S.I.T.

Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
		SEGRETARIO GENERALE*	0	
Uff. Segreteria	C1	istruttore	1	100
	C1	istruttore	1	100
CED/SIT	C1	istruttore	1	100

Totale settore	3	
-----------------------	----------	--

*Il responsabile titolare di Posizione Organizzativa del Settore Segreteria, Affari Generali e SIT del Comune di Casalmaggiore è ricoperto dal Segretario Generale in carica.

ISTITUZIONALE AMMINISTRATIVO, RAPPORTI CON IL CITTADINO E PARI OPPORTUNITA'

Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
	D1	Istruttore Direttivo PO	1	100
	C1	Istruttore	1	100
Servizi Demografici, Stato Civile ed elettorale	D1	Istruttore Direttivo	0	100
	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	100
Centro Servizi al Cittadino	C1	Istruttore	1	100
	B	Esecutore	1	100
	B	Esecutore	1	100
Servizi Amministrativi	C1	Istruttore	1	100
	B	Esecutore	1	100
Totale settore			11	

ECONOMICO-FINANZIARIO, TRIBUTI E RISORSE UMANE

Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
	D3	Funzionario PO	1	100
	C1	Istruttore	1	100
Ragioneria e Contabilità	D1	Istruttore Direttivo	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	80
	B3	Collaboratore	1	100
Risorse Umane	D1	Istruttore Direttivo	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	0	20
Tributi	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	B1	Esecutore	1	50
Totale settore			11	

VIGILANZA

Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
	D3	Funzionario PO	1	100
Polizia Locale	D1	Istruttore Direttivo	1	100
	C	Istruttore	1	100
	C	Istruttore	1	100
	C	Istruttore	1	100
	C	Istruttore	1	100
	C	Istruttore	1	100
	C	Istruttore	1	100
	C	Istruttore	1	100
	C	Istruttore	1	100
	C	Istruttore	1	100
	C	Istruttore	1	100
	B3	Collaboratore	1	50%
Totale settore			12	

CULTURALE E SCOLASTICO

Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
	D3	Funzionario PO	1	100
Biblioteca, archivio storico, istruzione, cultura, teatro	D1	Istruttore Direttivo	0	100
	D1	Istruttore Direttivo	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	A1	Operatore	1	100
Organizzazione spettacoli ed eventi culturali	D1	Istruttore Direttivo	1	100
Servizi Scolastici Mense e Refezioni	C1	Istruttore	1	50
	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	B3	Collaboratore	1	100
	B3	Collaboratore	0	100
	B3	Collaboratore	1	100
	B3	Collaboratore	0	100
	A1	Operatore	1	50
Totale settore			12	

LAVORI PUBBLICI, DEMANIO E MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO

Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
Opere Pubbliche OO.PP.	D3	Funzionario PO	1	100
	D1	Istruttore Direttivo	1	100
Ambiente	B3	Collaboratore	1	100
	B	Esecutore	1	100
Manutenz. Patrim. e demanio	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	B3	Collaboratore	0	100
	B3	Collaboratore	1	100
	B3	Collaboratore	1	100
	B3	Collaboratore	1	100
	B	Esecutore	1	100
	A	Operatore	1	100
	A	Operatore	1	100
	Sport	C1	Istruttore	0
Totale settore			12	

SERVIZI SOCIALI

Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
	D1	Istruttore Direttivo PO	1	100
Amministrativi	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	0	50
Famiglie e Minori	D1	Istruttore Direttivo	1	100
Ass. Nucl. Famil. e sogg. svantaggiati	D1	Istruttore Direttivo	1	100
	B1	Esecutore	1	100
	B1	Esecutore	1	69,45
	B1	Esecutore	1	69,45
Assist. Domiciliare	B3	Collaboratore	0	100
	B1	Esecutore	1	100
	B1	Esecutore	1	100
	B1	Esecutore	0	69,45
	B1	Esecutore	0	69,45
	B1	Esecutore	1	50
	B1	Esecutore	1	100
	B1	Esecutore	1	70
Asilo Nido	C1	Istruttore	1	50
	C1	Istruttore	0	100
	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	100

	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	50
	C1	Istruttore	1	100
	B1	Esecutore	0	100
	A1	Operatore	1	100
	A1	Operatore	1	100
	A1	Operatore	1	50
	A1	Operatore	0	100
	A1	Operatore	0	100
Totale settore			22	

URBANISTICA, AMBIENTE E SUAP

Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
	D1	Istruttore Direttivo PO*	0	100
Urbanistica	C	Istruttore	1	100
	C	Istruttore	1	80
	C	Istruttore	1	100
	B3	Collaboratore	1	69,45
Totale settore			4	

*Il responsabile del Settore Urbanistica, Ambiente e SUAP è dipendente ex art.110, comma 1 del TUEL e quindi è extra Dotazione Organica.

SETTORE	N. DIPENDENTI U.O.	N. DIPENDENTI SETTORE (compreso il Responsabile)
Segreteria, Affari Generali e SIT	3	4*
Istituzionale Amministrativo, Rapporti con il Cittadino e Pari opportunità	10	11
Economico-Finanziario, Tributi e Risorse Umane	10	11
Vigilanza	11	12
Culturale e Scolastico	11	12
Lavori Pubblici, Demanio e Manutenzione del Patrimonio	11	12
Servizi Sociali	21	22
Urbanistica, Ambiente e SUAP	4	5*
TOTALE	81	89*

*Il responsabile del Settore Urbanistica, Ambiente e SUAP è dipendente ex art.110, comma 1 del TUEL e quindi è extra Dotazione Organica, come il Segretario Generale.

Il numero medio dei dipendenti per Settori (comprensivo del Responsabile) è pari a n.10,88 (n.87dipendenti/n.8 settori);

Il nuovo sistema di classificazione del personale di cui al Tit. III del CCNL 16/11/2022 entra in vigore dal 1° aprile 2023, pertanto **entro tale data dovranno essere definiti i nuovi profili con riferimento alle nuove aree di inquadramento.**

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nella presente sezione, in coerenza con il nuovo CCNL e le apposite linee guida approvate dal Ministro della Pubblica Istruzione, si definisce la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione di lavoro agile posto che:

- Lo smart working non deve pregiudicare o ridurre la fruizione di servizi da parte degli utenti;
- Si deve garantire una adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza dell'esecuzione per ciascun lavoratore in presenza
- Dotazione di una piattaforma digitale o di un cloud, per garantire la riservatezza
- Adozione di un piano di smaltimento di eventuale lavoro arretrato
- Adozione di apparati digitali idonei
- Adeguata formazione all'uso della strumentazione
- Definizione negli obiettivi di performance alla specifica misurazione di attività svolgibili in remoto
- Misurazione del miglioramento delle performance in termini di efficienza ed efficacia: qualità percepita del lavoro agile, riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi a campione)

Il Comune di Casalmaggiore in relazione al lavoro agile intende procedere a **definire i criteri generali per l'individuazione delle attività svolgibili in modalità agile, nonché le linee di indirizzo per l'applicazione dell'istituto**, nell'intento di gestire lo *smart working*, come strumento eventualmente utile al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, purchè gestito garantendo omogeneità e coordinamento nella sua attuazione.

La Conferenza dei Dirigenti/Responsabili tenendo conto dei criteri generali di seguito indicati, procederà ad individuare le attività agilmente lavorabili, in considerazione delle esigenze e delle specificità delle diverse articolazioni organizzative:

- natura amministrativa che non richieda la presenza del personale presso la sede o sul territorio;
- utilizzo di strumentazione (tipicamente informatica) disponibile in "fuori sede", ovvero senza necessità di impiego di strumentazioni hardware o software che per la loro natura o per ragioni di sicurezza, anche informatica, siano utilizzabili esclusivamente presso l'Ente;
- assenza di rapporti in presenza con l'utenza (interna o esterna, ad es.: assenza di attività di sportello/front office);
- elevato grado di autonomia nello svolgimento dell'attività assegnata, anche in ragione della specifica qualificazione professionale del personale addetto, ovvero svolgimento di attività che non richiedono presidio o verifica continuativi o prevalenti da parte del Responsabile di settore;
- semplicità di focalizzazione degli obiettivi assegnati in termini di risultato, senza specifico rilievo del tempo lavoro dedicato;

- semplicità di adattamento degli obiettivi assegnati al personale al fine di consentirne la misurazione e valutazione in modalità agile;
- possibilità di mantenere pienamente attive le relazioni con gli organi interni (Responsabile, altri uffici, Amministratori etc.), nonché con i soggetti esterni all'amministrazione interessati all'attività specifica, anche a distanza, attraverso collegamenti telefonici o informatici;
- semplicità di raccordo, attraverso i software gestionali in adozione, con gli altri uffici e servizi (ad es. ufficio protocollo, ufficio finanziario e bilancio);
- digitalizzazione completa, o almeno prevalente, degli archivi eventualmente necessari all'attività presidiata e da svolgere, tale da non richiedere in modo continuativo o prioritario la consultazione di archivi cartacei presso la sede di lavoro;
- non attribuzione di compiti ispettivi e di verifica da effettuare in presenza;
- assenza di attività da svolgere presso soggetti terzi (ad es.: Tesoreria comunale, Agenzia delle Entrate etc.)
- assenza di attività da svolgere presso sedi distaccate dell'Ente;

Si dà atto quindi che, in particolare, non abbiano le caratteristiche necessarie alla effettuazione in modalità agile, salvo specificità che il singolo Responsabile di settore intenda individuare in circostanze particolari, le attività dei seguenti profili professionali e mansioni:

- Addetto a sportelli di *front office* (ad es. Sportello Polivalente, Servizi Demografici, Sportello Turistico etc.)
- Agente/Ispettore/Commissario di Polizia Locale;
- Personale tecnico addetto alla supervisione, ispezione/sorveglianza, direzione lavori e impegnato nelle attività relative ai cantieri sul territorio comunale;
- Personale operaio addetto ad attività di cantonierato, manutenzione, gestione del territorio comunale;
- Personale addetto alle mense scolastiche, in qualità di cuoco o addetto mensa;
- Personale educativo degli Asili nido e delle Scuole materne comunali, nonché il relativo personale ausiliario
- Operatore dei servizi sociali (Assistenti sociali);
- Messi notificatori;
- Personale addetto alla custodia e sorveglianza dei beni immobili comunali;

Si stabilisce inoltre che non possano avvalersi della modalità agile i Responsabili di Settore, in ragione della specificità delle funzioni ricoperte e dell'esigenza di costanza del rapporto diretto con gli organi di vertice.

Sulla base della mappatura delle attività in relazione alla potenziale possibilità di essere svolta anche in parte in modalità remota, si individuerà una percentuale massima di lavoro agile, i criteri di priorità in caso di numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, i contenuti dell'apposito accordo individuale che il Responsabile di settore stipulerà con il dipendente, le modalità di svolgimento, monitoraggio e valutazione del lavoro agile, la formazione del personale coinvolto.

Si procederà pertanto, nel rispetto dell'art. 63, comma 2 del CCNL 16/11/2022 ad adottare apposito regolamento.

E' oggetto della presente sezione del PIAO la definizione delle misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali, gli obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale, il contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa.

La concreta costruzione della presente sezione richiede l'attivazione delle procedure propedeutiche sopra descritte.

Al momento pertanto e **fino a puntuale regolamentazione delle attività smartizzabili, si applica la normativa di riferimento.**

In ogni caso, unitamente alla sezione del Piao, che rappresenta un atto di programmazione e di sviluppo del lavoro agile all'interno dell'Ente, l'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022 prevede l'adozione di un apposito Regolamento, al fine di definire più nel dettaglio tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente. **Pertanto il Settore Segreteria e l'U.O. Risorse umane dovranno procedere alla definizione della predetta regolamentazione nel corso dell'anno 2023.**

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Gli elementi della sottosezione, come indicati dal piano tipo, sono:

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **Programmazione strategica delle risorse umane:** il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
 - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
 - b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- **Strategia di copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze

necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- a) soluzioni interne all'amministrazione;
- b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- c) meccanismi di progressione di carriera interni;
- d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- f) soluzioni esterne all'amministrazione;
- g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
- i) concorsi;
- j) stabilizzazioni.

- **Formazione del personale**

- a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (31.12.2022)

Dal primo aprile 2023 entra in vigore il nuovo sistema di classificazione del personale di cui al Titolo III del CCNL 16/11/2022. Alla luce dell'orientamento applicativo dell'Aran, condiviso con il Dipartimento alla Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, nella tabella sovrastante è stata delineata la distribuzione del personale secondo i profili professionali vigenti, in via transitoria, riservandoci di procedere alla modifica del PIAO in relazione alla presente sezione solo se emergerà con l'applicazione del contratto la necessità di individuare nuovi profili professionali che non hanno corrispondenza con quelli vigenti.

Al fine di fornire utili indicazioni sulla quantità e qualità del personale si è provveduto a predisporre prospetto indicante la categoria giuridica di appartenenza e la fascia di età dei singoli dipendenti:

	UOMINI				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CAT. D	0	0	0	1	3
CAT. C	2	4	5	5	0
CAT. B	1	1	3	5	0
CAT. A	0	0	1	1	0
TOTALE	3	5	9	12	3

	DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60

CAT. D	0	1	2	7	0
CAT. C	3	2	11	8	3
CAT. B	0	1	2	5	5
CAT. A	0	0	0	3	2
TOTALE	3	4	15	23	10

	UOMINI	DONNE	TOTALE
CAT. D	4	10	14
CAT. C	16	27	43
CAT. B	10	13	23
CAT. A	2	3	7
TOTALE	32	55	87

Le tabelle che seguono invece, in coerenza con le disposizioni vigenti, dettagliano il personale secondo le modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, ovvero fornendo il numero dei dipendenti derivante dalla parametrizzazione di quelli in servizio a part-time (a titolo esemplificativo, due dipendenti in part-time al 50% corrispondono alla fine dell'anno ad un dipendente a tempo pieno).

	UOMINI				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CAT. D	0	0		1	3
CAT. C	2	4	5	5	0
CAT. B	1	1	3	4,5	0
CAT. A	0	0	1	1	0
TOTALE	3	5	9	11,5	3

	DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CAT. D	0	1	2	7	0
CAT. C	3	2	11	7	3
CAT. B	0	1	2	4	4
CAT. A	0	0	0	2	2
TOTALE	3	4	14,5	19,73	9,03

	UOMINI	DONNE	TOTALE
CAT. D	4	10	14
CAT. C	16	25,5	41,5
CAT. B	9,5	11	20,5
CAT. A	2	4	6
TOTALE			82

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

3.3.2.1 La capacità assunzionale a tempo indeterminato

Ai sensi del DL 34 del 2019 la capacità assunzione per i Comuni è determinata dal principio della sostenibilità della spesa, determinato dal rapporto tra spese di personale rilevate nell'ultimo rendiconto al netto dell'IRAP e la media delle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti al netto del FCDE. Dal confronto del dato ricavato con valori standard definite dal legislatore, emerge il grado di *virtuosità* dell'Ente a cui corrisponde la definizione della capacità assunzionale.

Dalla tabella sottostante si evince che il Comune di Casalmaggiore è in una posizione di virtuosità e le strategie assunzionali possono essere adottate nel rispetto del nuovo limite di spesa del personale pari a € 3.888.479,21.

CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L.34/2019				
STEP 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	
DATI GENERALI ENTE	14974	f	€ 278.819,09	
STEP 2	SPESA PERSONALE 2021		€ 3.044.348,77	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2019		€ 12.197.936,17	
	ENTRATE RENDICONTO 2020		€ 13.632.415,38	
	ENTRATE RENDICONTO 2021		€ 12.779.665,24	
	FCDE 2021		€ 283.000,00	
	ENTRATE NETTE FCDE		€ 12.587.005,60	
STEP 3	24%			
CALCOLO % ENTE				
STEP 4	FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLE 1	TABELLA2
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10.000-59.999	27,00%	31,00%
	g	60.000-249.999	27,60%	31,60%
	h	250.000-1.499.999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

STEP 5				
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	€	821.974,17	27%	
		SPESA PERSONALE 2018		€ 3.310.052,94
STEP 6				tabella 2
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO tabella 2			19,00%	ANNO 2022
	incremento massimo teorico	€	821.974,17	0-999
	incremento entro limite tabella 2	€	578.426,27	1000-1999
	incremento effettivo	€	578.426,27	2000-2999
				3000-4999
				5000-9999
				60.000-249.999
			250.000-1.499.999	
			1500000>	

STEP 7		NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE
NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	Spesa anno 2021 + incremento tabella 2 per l'anno 2022	€ 3.888.479,21

La spesa prevista, comprensiva delle nuove assunzioni per il 2023 è pari € **3.530.178,64**

3.3.2.2 Verifica del rispetto del contenimento della spesa complessiva di personale

Ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale rispetto alla media 2011-2013, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale. La media 2011-2013 del Comune di Casalmaggiore è pari a 3.578.290,08

Poiché Il nostro Ente si trova in uno stato di virtuosità in relazione al calcolo della capacità assunzionale dettato dal DL 34/2019, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DPCM 17/03/2020, l'Ente può escludere la maggior spesa per assunzioni, consentita dal calcolo del rispetto del limite fissato dal comma 557 della L. 296/2006

voci di spesa	Media rendiconti 2011/2013
spese macroaggregato 101	3.671.166,83
spese macroaggregato 103	2.500,00
IRAP macroaggregato 102	163.490,00
altre spese reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	
altre spese incluse	2.107,25
totale parziale	3.839.264,08
eventuali esclusioni di spesa	-260.974,00
totale esclusioni di spesa	
totale annuo	3.578.290,08
IRAP	
TOTALE SPESA PERSONALE	3.578.290,08

3.3.2.3. Verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile

Le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2023-2025, dettagliata nella tabella sottostante, evidenziano il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 (come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114), relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009.

I Responsabili di settore sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto, nel rispetto dei limiti sopra definiti

Quantificazione spesa massima sostenibile di lavoro flessibile in ottemperanza all'art.9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010 n.78, convertito, con modificazione, dalla legge 30 luglio 2010, n.122 e modifiche art.11 comma 4bis D.L. n.90 del 24/06/2014			
		spesa sostenuta nell'anno 2009	PREVISIONE SPESA - inserita nel bilancio 2023
Retribuzioni personale staff del Sindaco	€ -		€ -
Collaborazioni coordinate e continuative (esclusi i Revisori dei Conti)	€ -		€ -
Personale a tempo determinato:			
Supplenze personale educativo ed ausiliario Asilo Nido	€ 83.000,00		€ 98.000,00
Supplenze personale segreteria	€ -		€ -
Supplenze personale amministrativo servizi sociali	€ -		€ -
Supplenze personale SAD	€ 19.000,00		€ 27.000,00
Supplenze personale SAP	€ 2.800,00		€ -
Supplenze personale addetto alla guida degli scuolabus	€ 19.500,00		€ -
Supplenze personale mense scolastiche	€ 1.510,00		€ -
Supplenze personale ambiente e manutenzione	€ 30.000,00		€ -
Supplenze per esigenze non prevedibili	€ 10.000,00		
totale A		€ 165.810,00	€ 125.000,00
Tirocini formativi e di orientamento:			
Segreteria (6mesi)	€ -		€ -
Servizi Culturali e scolastici (mesi 18)	€ -		€ -
Servizi Finanziari (mesi 6)	€ -		€ -
Servizi Sociali (mesi 6)	€ -		€ -
Servizi Tecnici (mesi 6)	€ -		€ -
totale B		€ -	€ -
Totale complessivo Personale tempo determinato - Convenzioni - COCOCO		€ 165.810,00	€ 125.000,00
C.F.L. - Somministrazione di lavoro - lavoro accessorio			
C.F.L.			
Somministrazione lavoro		€ 5.000,00	€ -
Totale complessivo spesa ammessa per l'anno 2023		€ 170.810,00	€ 125.000,00

3.3.2.4. Verifica del rispetto dell'assenza di situazioni di soprannumero e/o di eccedenze di personale ex art.33, comma 2

In questa sede si dà atto di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, da gestire utilizzando gli strumenti di mobilità interna ed esterna e di reclutamento del personale.

Con Prot. n. 1423/2023 del 21/01/2023 l'ufficio personale ha acquisito le dichiarazioni dei responsabili di servizio titolari di P.O. in merito all'assenza di eccedenze di personale per l'anno 2023.

3.3.2.5. Verifica eventuali scoperture quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 68/1999

Si dà atto che non esistono scoperture sulle quote d'obbligo di collocamento dei disabili, come da dichiarazione resa alla Provincia di Cremona, nel rispetto della normativa vigente. Si dà atto che le eventuali assunzioni ex art. 35, c. 2 del D.Lgs. 165/2001 (categorie protette) sono in deroga a divieti sanzionatori.

3.3.2.6. Verifica presupposti normativi e finanziari per procedere alle assunzioni

Si dà atto che:

- il Comune di Casalmaggiore ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 (CC n.73 del 28.12.2022), del Rendiconto di gestione 2021 (CC n. 10 del 29/4/2022) e del Consolidato (CC. N. 39 del 28/9/2022) ed ha effettuato l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche, come da certificazioni depositate presso il servizio finanziario;
- è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.1 del 12.01.2023 il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025, ai sensi dell'art. 169 comma 2 del d. lgs. 267/2000 ”;

- il Comune è in regola con le prescrizioni del D.L. n. 185/2008, art. 9 co 3bis, sulla certificazione dei crediti dovuti per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali, avendo provveduto agli adempimenti di competenza;
- il Comune non versa in situazione strutturalmente deficitaria così come definita dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 257/2000;
- il Comune garantisce la progressiva riduzione delle spese di personale di cui al 39 comma1,della L.449/1997

verifica riduzione progressiva spesa di personale		
	spese di personale anno 2021	spese di personale anno 2022
macroaggregato 1	3.044.348,77	3.069.571,42
irap	165.383,83	135.621,15
totale	3.209.732,60	3.205.192,57

1.3.1.1 Stime del trend delle cessazioni

Nelle tabelle sottostanti si dà evidenza dell'andamento delle cessazioni previste sulla base dei dati attualmente a disposizione

2023			
cessazioni	contratti a tempo indeterminato		
	UOMINI	DONNE	totale ind.
CAT. D	1	0	1
<i>di cui full time</i>	1	0	1
<i>di cui part time</i>	0	0	0
CAT. C	0	2	2
<i>di cui full time</i>	0	2	2
<i>di cui part time</i>	0	0	0
CAT. B	1	1	2
<i>di cui full time</i>	1	0	1
<i>di cui part time</i>	0	1	1
CAT. A	0	0	0
<i>di cui full time</i>	0	0	0
<i>di cui part time</i>	0	0	0
TOTALE	2	3	5
<i>di cui full time</i>	2	2	4
<i>di cui part time</i>	0	1	1

2024			
cessazioni	contratti a tempo indeterminato		
	UOMINI	DONNE	totale ind.
CAT. D	0	1	1
<i>di cui full time</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	1
<i>di cui part time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	0
CAT. C	0	0	0
<i>di cui full time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	0
<i>di cui part time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	0
CAT. B	0	1	1
<i>di cui full time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	0
<i>di cui part time</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	1
CAT. A	0	1	1
<i>di cui full time</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	1
<i>di cui part time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	0
TOTALE	0	3	3
<i>di cui full time</i>	0	2	2
<i>di cui part time</i>	0	1	1

2025			
cessazioni	contratti a tempo indeterminato		
	UOMINI	DONNE	totale ind.
CAT. D	0	0	0
<i>di cui full time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	0
<i>di cui part time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	0
CAT. C	0	0	0
<i>di cui full time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	0
<i>di cui part time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	0
CAT. B	0	0	0
<i>di cui full time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	0
<i>di cui part time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	0
CAT. A	0	0	0
<i>di cui full time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	0
<i>di cui part time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	0
TOTALE	0	0	0
<i>di cui full time</i>	0	0	0
<i>di cui part time</i>	0	0	0

3.3.2.7 Stima dell'evoluzione dei bisogni e strategie di copertura del fabbisogno

Al momento le assunzioni sono quelle indicate nei prospetti seguenti:

PROSPETTO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023				
UNI TA'	CATEG ORIA	AREA/SET TORE	IMPEGNATIV A ORARIA	MODALITA' DI RECLUTAMENTO

1	Cat. D1	Area Culturale e Scolastico	TEMPO PIENO	Procedura di mobilità volontaria ex art.30 / concorso pubblico / scorrimento graduatoria
1	Cat. C1	Area Segreteria	TEMPO PIENO	Procedura di mobilità volontaria ex art.30 / concorso pubblico / scorrimento graduatoria
1	Cat. B3	Area Lavori Pubblici	TEMPO PIENO	Procedura di mobilità volontaria ex art.30 / concorso pubblico / scorrimento graduatoria

PROSPETTO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024				
UNIT A'	CATEGORIA A	AREA/SETTORE	IMPEGNATIVA ORARIA	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
1	Cat. D1	Area Vigilanza	TEMPO PIENO	Procedura di mobilità volontaria ex art.30 / concorso pubblico / scorrimento graduatoria

PROSPETTO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025				
UNITA'	CATEGORIA	AREA/SETTORE	IMPEGNATIVA ORARIA	MODALITA' DI RECLUTAMENTO

Con il presente documento si dà atto della possibilità di copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento senza la modifica del presente documento programmatico, attraverso procedure di assunzione, di mobilità o di progressione di carriera

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

In questa sede l'Ente, nel rispetto del tetto finanziario massimo possibile, procede a rimodulare annualmente sia quantitativamente e qualitativamente la consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali e per il raggiungimento degli obiettivi strategici e di performance. Non si ravvisa in questa fase la necessità di avviare procedure di redistribuzione del personale tra i diversi uffici.

3.3.4 Formazione del personale

La parte relativa alla formazione del personale è strutturata come segue:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Priorità strategiche

L'obiettivo prioritario della presente sottosezione è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione.

Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale ed in seconda battuta a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione del Comune, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società.

Gli attori della formazione

Gli attori della Formazione e quindi del presente piano sono:

- **I Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa.** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza, nomina dei referenti della formazione.
- **Referenti della formazione.** Sono individuati da Responsabili di Settore e sono referenti della formazione che rappresenta il riferimento all'interno del settore medesimo per tutto ciò che concerne l'attività di formazione trasversale e specialistica.
- **Dipendenti.** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.
- **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.** Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.
- **Docenti** (esterni o interni all'Amministrazione). I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati.

- **Agenzie/enti esterni.** L'Ente ha aderito all'Associazione ASMEL, la quale propone un Programma formativo gratuito dedicato agli Enti Locali, realizzato in collaborazione con la rete di esperti ASMEL, Università e Organismi di Certificazione / Accredia. Le caratteristiche del programma sono: accesso a tutti gli incontri per dipendenti e amministratori locali; uso di piattaforme eLearning per la fruizione dei corsi senza vincoli di spazio e di tempo; facilità di adesione, nessun costo a carico dei soci. A integrazione dell'offerta formativa, convegni periodici sui temi caldi della PA. I Dipendenti possono altresì avvalersi della formazione dell'Istituto per la Finanza e l'Economia Locale (IFEL), Fondazione istituita nel 2006 dall'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani (ANCI) in attuazione del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 22 novembre 2005. La Fondazione eroga formazione gratuita per varie materie di competenza degli Enti Locali.

La formazione del personale verrà attuata in tre diversi ambiti:

- Formazione obbligatoria;
- Formazione trasversale strategica;
- Formazione specifica operativa.

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive ed all'utilizzo dei webinar / formazione online dell'Istituto per la Finanza e l'Economia Locale (IFEL) e dell'Associazione ASMEL.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

Risorse finanziarie

Il presente Piano sarà attuabile mediante le seguenti risorse finanziarie stanziare nel bilancio pluriennale 2023/2025:

- anno 2023 € 7.000,00;
- anno 2024 € 8.000,00;
- anno 2025 € 8.000,00.

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

Nel nostro Paese, il diritto allo studio è un diritto soggettivo della persona che trova, in primis, il suo fondamento negli articoli 33 e 34 della Costituzione della Repubblica Italiana, nei quali si afferma il diritto dei capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi economici, di raggiungere i gradi più alti degli studi nonché il dovere della Repubblica a rendere effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre provvidenze da attribuire mediante concorso.

L'art. 10 dello Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/1970), in attuazione del dettato costituzionale, ha sancito un diritto di tutti i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami; gli stessi lavoratori non possono essere obbligati né a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanali. Inoltre, sulla base della

medesima norma, tali lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per sostenere prove di esame.

Considerata l'ampia formulazione, tale disposizione di legge si applica a tutti i lavoratori studenti (ossia che portino avanti un percorso di formazione parallelamente all'attività e alla prestazione lavorativa) che si trovino a frequentare la tipologia di corsi di cui sopra, sia che abbiano un rapporto con l'ente a tempo determinato che un rapporto a tempo indeterminato.

Innanzitutto, il diritto allo studio riguarda i dipendenti che intraprendono non qualunque tipologia di corso, ma soltanto i "*corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento.*"

Se il lavoratore studente ha con l'ente un rapporto di lavoro a **tempo determinato** di durata inferiore a sei mesi continuativi, lo stesso avrà diritto soltanto alle agevolazioni riguardanti l'orario di lavoro ordinario e straordinario di cui al citato art. 10, nonché ai permessi giornalieri retribuiti per sostenere le prove di esame (ossia 8 giorni all'anno di permesso retribuito).

Se, invece, il lavoratore studente ha con l'ente un rapporto di lavoro a **tempo indeterminato o determinato di durata pari o superiore a sei mesi continuativi**, lo stesso avrà diritto, oltre che alle agevolazioni previste dall'art. 10 dello Statuto dei lavoratori, anche a permessi retribuiti nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare (e non scolastico) e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, la misura massima di 150 ore annue deve essere riproporzionata alla durata temporale nell'anno solare di riferimento del contratto di lavoro stipulato. Nel caso di part-time orizzontale, verticale o misto, le ore di permesso studio fruibili sono soggette a riproporzionamento con le stesse modalità previste per tutti i permessi orari.

Quanto al trattamento economico e previdenziale, i permessi sono retribuiti, non danno diritto ai compensi legati all'effettività della prestazione, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio; sono coperti da contribuzione a fini previdenziali.

I permessi studio possono essere fruiti anche durante il periodo di prova ([vedi parere Aran CFL154](#)).

Qualora il lavoratore sia iscritto ad un corso universitario con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

Le ore di permesso studio possono essere utilizzate tanto per la partecipazione ai corsi quanto per sostenere i relativi esami; possono essere utilizzate anche per l'eventuale tirocinio obbligatorio per il conseguimento del titolo di studio, nonché per corsi con frequenza serale ove ci sia coincidenza tra orario delle lezioni e orario di lavoro.

Le ore di permesso studio comprendono anche il tempo necessario per raggiungere la sede di svolgimento dei corsi e per l'eventuale rientro in ufficio; analogamente, può essere ricompreso nel permesso anche il tempo intercorrente tra un'ora di lezione e l'altra.

A proposito della partecipazione ai corsi, è importante ricordare che, secondo gli orientamenti espressi dall'Aran e dalla Funzione Pubblica con parere n. 79983 del 14.12.2020, la fruizione dei permessi studio da parte del dipendente che risulti regolarmente iscritto ad un corso di studi universitario o post-universitario in e-learning può ammettersi “nel caso in cui il dipendente fosse in grado di presentare comunque tutta la documentazione prescritta per la generalità dei lavoratori per i corsi di studio non telematici ed in particolare un certificato dell'università che, con conseguente e piena assunzione di responsabilità, attesti in quali giorni quel determinato dipendente ha seguito personalmente, effettivamente e direttamente le lezioni trasmesse in via telematica, ovviamente, in orari necessariamente coincidenti con le ordinarie prestazioni lavorative ... in particolare, dovrebbe essere certificato che solo in quel determinato orario il dipendente poteva e può seguire le lezioni.” Come precisato dal parere Aran CFC57b.

Ciò vale per la frequenza di lezioni e-learning rese sia da università telematiche sia da università non telematiche ma che hanno approntato anche una peculiare didattica a distanza (ad es. modalità e-learning, live streaming, webinar, ecc.). In tutti questi casi, il lavoratore dovrà presentare una certificazione dell'Università che attesti l'avvenuto collegamento durante l'orario di lavoro, la frequenza della lezione a distanza e il fatto che soltanto in quel determinato orario il dipendente poteva seguire le lezioni.

Il [CCNL 2019-2021](#) ha recepito espressamente la possibilità di utilizzare i permessi studio anche per i corsi svolti in modalità telematica (art. 46, comma 4).

La contrattazione collettiva determina anche l'ordine di priorità per la concessione dei permessi nel caso in cui il numero delle richieste di fruizione superi il limite massimo del 3% previsto dalla norma e sia, pertanto, necessario approvare una graduatoria dei richiedenti. L'ordine di priorità è il seguente:

- a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
- b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
- c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).

Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie a), b), e c), la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri di cui sopra sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

La **formazione obbligatoria** è quella prevista dalle norme vigenti e dai contratti di lavoro. Tutto il personale dovrà obbligatoriamente partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento previsti per tale ambito, con particolare attenzione ai neo assunti.

All'interno della predetta formazione obbligatoria vi è poi quella **trasversale strategica**, che seppure intrinsecamente specialistica, interessa e coinvolge dipendenti appartenenti a diversi Settori / Unità Organizzative dell'Ente (per esempio, formazione sulla sicurezza, sull'anticorruzione, sulla tutela dei dati, ecc.).

• **FORMAZIONE OBBLIGATORIA ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA**

Il comma 8, art. 1, della **legge 190/2012**, prevede che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro l'adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (oggi l'attuale sottosezione del PIAO), definisce procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10 del medesimo Decreto, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

L'ANAC ha più volte ribadito che *“tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare rientra la formazione in materia di etica, integrità, trasparenza ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo”* e la necessità di *“strutturare la formazione su due livelli, uno **generale**, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità; e uno **specifico**, indirizzato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione”*.

Il **PNA 2022** ha dato ulteriore rilevanza alla formazione, al fine sia di **garantire la professionalità adeguata nell'espletamento dell'incarico** sia di **consentire l'attuazione della rotazione**, assume una particolare importanza la formazione del personale.

Lo stesso Codice dei contratti contempla espressamente **l'obbligo per la stazione appaltante di organizzare una formazione specifica per i dipendenti in possesso dei requisiti idonei allo svolgimento dell'incarico di RUP** (art. 31, co. 9). Le Linee Guida n. 3 prevedono, del resto, che il RUP debba essere in possesso di specifica formazione professionale, soggetta a costante aggiornamento.

Vale richiamare ad esempio che, dall'entrata in vigore del nuovo sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti ai sensi dell'art. 38 del Codice, negli appalti particolarmente complessi, **il RUP dovrà possedere requisiti di adeguata competenza quale Project Manager, acquisita anche attraverso la frequenza, con profitto, di corsi di formazione in materia di Project Management.**

Alla formazione specifica in materia di appalti va poi affiancata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, ai sensi della l. n. 190/201274, per la particolare esposizione al rischio corruttivo che denota le attività connesse all'espletamento dell'incarico di RUP.

Modalità di realizzazione degli interventi formativi

Per erogare la formazione obbligatoria a RPCT, Responsabili aree di rischio, Dirigenti e a tutto il personale, dall'anno scorso l'Ente ha aderito alla Piattaforma Sportello Anticorruzione di ASMEL, in cui sono disponibili Videocorsi aggiornati in base alle più recenti determinazioni, linee guida e orientamenti ANAC e la relativa modulistica.

Tipologia e risultati attesi

Relativamente alla formazione obbligatoria 2022 si prevede l'effettuazione della medesima come segue:

Tipologia corso	Descrizione corso	Personale interessato alla formazione
Videocorso Base	Il corso è dedicato all'aggiornamento dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e adozione del nuovo Piano integrato di attività e organizzazione previsto dall' art. 6 del D.L. 80/2021, secondo i recentissimi interventi governativi (D.P.R. n. 81/2022 e adozione del Piano tipo	Tutti i dipendenti

	<p>di cui al D.M. 24/6/2022) in tema di misure di prevenzione della corruzione, monitoraggio della sostenibilità delle misure previste e trasparenza generale dell'azione amministrativa.</p> <p>Il corso affronta le ultime indicazioni ANAC in tema di anticorruzione, anche con riferimento alla tutela del soggetto che segnala illeciti (Delibera 469/2021 e recepimento della Direttiva UE 2019/1937), nonché al nuovo codice di comportamento dell'ente ed alle recentissime novità operative in tema di accesso civico generalizzato, secondo gli insegnamenti del Supremo Organo di Giustizia amministrativa.</p> <p>Infine viene analizzato il nuovo piano, confrontando i piani preesistenti, come uno strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), al fine di procedere all'individuazione e – soprattutto – all'eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro ed alla soppressione delle formalità inutili, in linea con le recenti indicazioni provenienti dalla Sezione consultiva del Consiglio di Stato.</p>	
Videocorso per il personale operante nell'Area "Tecnica"	<p>Il corso è dedicato alle attività più esposte al rischio corruzione riguardanti la contrattualistica pubblica ed in particolare la gestione dei finanziamenti connessi al PNRR.</p> <p>Il corso affronta le novità recate dalla recentissima legislazione nazionale di semplificazione sia con riferimento al rispetto dei termini fissati per il completamento delle procedure di affidamento dei contratti pubblici ed alle conseguenze in termini di responsabilità amministrativa del R.U.P., anche in caso di cd. danno da concorrenza, sia con riguardo ai profili applicativi ed al rispetto delle norme sulla trasparenza in tema di bandi e affidamenti pubblici.</p> <p>I processi dell'area contrattualistica pubblica vengono analizzati con riferimento al rilievo contabile, con esame di sentenze delle Corti dei Conti, per la figura del R.U.P. e con riferimento al rilievo penale, amministrativo e disciplinare.</p>	RUP e personale amministrativo interessato alla gestione ed attuazione dei contratti connessi al PNRR (Settori Lavori pubblici, demanio e manutenzione del patrimonio, Urbanistica, Ambiente e SUAP, U.O. S.I.C.)
Videocorso per il personale operante nell'Area "Amministrativa"	<p>Il corso è dedicato agli adempimenti dell'area amministrativa con riferimento al PTPCT ed al Piano integrato di attività e organizzazione, nonché all'attuazione delle misure per le attività più esposte al rischio corruzione relative ad autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili, concorsi e progressioni di carriera.</p> <p>Il corso affronta tutte le novità del procedimento amministrativo in tema di statuto del provvedimento amministrativo ed i principi di trasparenza e di leale collaborazione che ne informano l'adozione, oltre alla semplificazione ed alla accelerazione dei procedimenti amministrativi avuto riguardo alla garanzia del bene-tempo ed alle conseguenze risarcitorie che ne derivano, anche in termini di responsabilità della PA e del dipendente pubblico.</p>	RUP e personale amministrativo dei Settori Segreteria-Affari Generali- S.I.C., Istituzionale amministrativo, rapporti con il cittadino e pari opportunità, Culturale e scolastico, Servizi Sociali e Vigilanza
Videocorso per il personale operante nell'Area "Finanziaria"	<p>Il corso è dedicato alle attività più esposte al rischio corruzione nell'ambito dell'area finanziaria inerenti alla gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio nonché ai controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.</p> <p>Il corso affronta tutte le funzioni del responsabile finanziario per la corretta tenuta degli equilibri di bilancio, nonché l'esame, nella materia della spesa pubblica, degli artt. 3, 81, 97, 100 e 103 della Costituzione, con riferimento alla propria autonoma previsione normativa di ogni spesa, ai controlli – anche giurisdizionali e alle finalità istituzionali dell'impiego delle somme nel rispetto dei principi di uguaglianza, imparzialità, efficienza (che a sua volta comprendono quelli di efficacia, economicità e trasparenza).</p>	RUP e personale amministrativo dell'area Servizi Finanziari

	Particolare attenzione è dedicata ai casi di responsabilità erariale per gli interventi connessi al PNRR.	
Approfondimento L'etica pubblica	– Il corso analizza le ultimissime novità introdotte dal d.l. n. 36/2022, il quale ha integrato il comma 7 dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 prevedendo un obbligo per le p.a. di svolgere "un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico". L'esperto approfondisce la tematica dell'etica pubblica nell'ambito dei processi che conducono all'emanazione degli atti e dei provvedimenti amministrativi ed alle ricadute pratiche nel campo della responsabilità disciplinare.	Tutte le Posizioni Organizzative

Soggetti protagonisti della formazione

1. il **Responsabile della Prevenzione della Corruzione**, nella persona del Segretario Comunale dott.ssa Sabina Candela, in qualità di responsabile della formazione;
2. **l'Ufficio Segreteria**, che svolge un'attività di supporto al responsabile.
3. i **Responsabili di Settore**, in quanto costituiscono il tramite fra il Settore di riferimento e il responsabile del piano anticorruzione, svolgono un'attività di controllo su comportamenti e condotte che presentano una criticità sul piano della corruzione. A tal fine, è necessaria una loro formazione specifica. Il piano di formazione mira a fornire agli stessi gli strumenti per svolgere il ruolo di promotori della corretta gestione dei procedimenti e dei principi etici e comportamentali dei dipendenti.
4. Tutti i **dipendenti del Comune di Casalmaggiore**, e, in particolare, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (comma 11 legge 190/2012).

Monitoraggio dei risultati acquisiti

Il Responsabile della Prevenzione sovrintende alla programmazione delle attività di formazione ed alla verifica dei suoi risultati effettivi. I Responsabili di Settore dovranno rendicontare al Responsabile dell'Anticorruzione in merito ai corsi di formazione ai quali hanno partecipato i dipendenti del Settore di competenza e le necessità riscontrate. Dell'attività di formazione realizzata nell'anno di riferimento sarà dato atto nella relazione di cui all'art. 1, comma 14, L. 190/2012.

• CORSI OBBLIGATORI IN TEMA DI SICUREZZA

Annualmente saranno programmati i corsi obbligatori in tema di sicurezza in base alle scadenze dei titoli abilitativi già in essere e/o alle necessità di eventuali titoli abilitativi, secondo le necessità delle mansioni dei vari addetti..

Modalità di realizzazione degli interventi formativi

I corsi sono eseguiti con studi/enti (servizi professionali Cremona-collegio Geometri/ CNAI Mantova/ Centro Devoto/ Centro Addestramento Professionale Agricolo Cremona) con abilitazione finale riguardante la parte pratica (ove di legge), generalmente eseguita presso il magazzino comunale, utilizzando i mezzi e le attrezzature in capo al Comune.

Tipologia e risultati attesi

- Addetto Utilizzo MMT (terna) nuova formazione di due operai;
- Addetto utilizzo Trattorie Agricole Gommate - nuova formazione di due operai; aggiornamento per un operaio;
- Addetto utilizzo Carrelli Elevatori ind. Semoventi - nuova formazione per un operaio, e aggiornamento per tre operai;
- Addetto utilizzo Gru su autocarro - nuova formazione per un operaio;

- Addetto utilizzo Macchinari quali motosega e rasaerba - nuova formazione per tre operai, aggiornamento per un operaio;
- Addetto lavori in quota - nuova formazione per un operaio;
- Addetto montaggio Trabatelli - nuova formazione per due operai;
- Addetto al traffico veicolare - nuova formazione per un operaio;
- Addetti al montaggio ponteggi_ che in realtà serve per l'abilitazione al montaggio palchi;
- Addetto abilitazione PES/PAV/PEI;
- corso per il mantenimento della abilitazione csp/cse;
- patentino per l'acquisto e utilizzo di prodotti fitosanitari.

I corsi hanno quale finalità il mantenimento delle abilitazioni già acquisite in precedenza, in qualche caso nuovi titoli abilitativi per l'utilizzo delle attrezzature utilizzate abitualmente durante le mansioni che la posizione lavorativa impone, in forza della normativa sulla sicurezza negli ambienti di lavoro (D.Lgs. 81/2008), nonché per il miglioramento delle fasi operative e la professionalità degli operatori.

Soggetti protagonisti della formazione

1. il **Studi / Enti erogatori dei corsi**, in qualità di responsabili della formazione;
2. il **Settore Lavori pubblici, demanio e manutenzione del patrimonio**, che svolge un'attività di coordinamento alla formazione.
3. **Addetti al servizio manutenzioni del Comune.**

Monitoraggio dei risultati acquisiti

Il monitoraggio sarà effettuato dagli stessi studi/enti che erogano la formazione, i quali rilasciano attestato abilitativo inerente al corso eseguito.

OBBLIGHI DI FORMAZIONE PRIVACY DEL GDPR

L'art. 32 del Regolamento Europeo Privacy (GDPR) definisce la formazione privacy come una Misura di Sicurezza obbligatoria per tutte le aziende e le pubbliche amministrazioni che intendono far trattare dati personali al proprio personale.

Il Regolamento Europeo Privacy (GDPR) e il D.lgs. 196/2003 (così come modificato dal D.Lgs. 101/2018) prevedono che ogni Titolare del Trattamento e ogni Responsabile del Trattamento pianifichi Corsi Privacy periodici per tutti i dipendenti e collaboratori autorizzati a trattare dati personali.

Modalità di realizzazione degli interventi formativi e finanziamento

I corsi verranno tenuti in videoconferenza e/o comunque online.

Tipologia e risultati attesi

Il piano di formazione privacy per quest'anno prevede una sessione di aggiornamento specifica per la Polizia Locale e per i Servizi Sociali della durata di un'ora e mezza cadauna.

Soggetti protagonisti della formazione

1. il **RPD dell'Ente**, nella persona del professionista, in qualità di responsabile della formazione;
2. **I dipendenti dei Settori Vigilanza e Servizi Sociali.**

Monitoraggio dei risultati acquisiti

Verranno comunicati dal RPD al momento della programmazione dei corsi.

• **FORMAZIONE PROPOSTA DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)**

Il CUG del Comune di Casalmaggiore, quale organo consultivo, di proposta, progettazione e verifica in ordine al rispetto e alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato da principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, ha avanzato la proposta di predisporre nell'anno 2023 alcuni corsi di formazione sui seguenti temi:

- Corso conoscitivo sul fenomeno del mobbing e sul conseguente ruolo del CUG;
- Corsi motivazionali affinché i dipendenti sviluppino un senso di appartenenza all'Ente.

Modalità di realizzazione degli interventi formativi e finanziamento

Al fine di garantire la massima partecipazione possibile, si provvederà a verificare la possibilità di effettuare corsi verranno in videoconferenza e/o comunque online.

Tipologia e risultati attesi

I corsi hanno lo scopo di fornire una formazione specifica nel campo della prevenzione dei pericoli psicosociali sul luogo di lavoro, con particolare riferimento ad una conoscenza del fenomeno che aiuti i dipendenti a identificare i fattori di rischio in un ambiente lavorativo. Inoltre, saranno fornite conoscenze utili alla formulazione di possibili strategie di intervento.

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di **formazione specifica operativa** qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Alcuni Settori hanno già individuato una serie di necessità che potranno interessare i propri settori.

Un tema di importanza **operativa** e **trasversale** per tutti i settori è quello riferito al **nuovo Codice dei contratti pubblici**, in attuazione della Legge delega n. 78/2022, che entrerà in vigore il prossimo 1° aprile 2023, il quale presenta significative innovazioni e profonde differenze rispetto al D.Lgs. n. 50/2016.

La necessità di valorizzare gli appalti pubblici come volano per la ripresa del sistema-paese nell'attuale contesto economico, il rilancio degli investimenti e l'attuazione del PNRR, hanno condotto il legislatore ad un radicale mutamento di prospettiva nella regolazione della materia, orientandola verso i nuovi principi del "risultato", della "fiducia" e dell' "accesso al mercato". Il nuovo Codice si presenta anche come il primo Testo Unico "auto-applicativo", essendo già incorporata nei suoi allegati la normativa di dettaglio di natura regolamentare.

Il corso, svolto da Agenzia esterna, sarà effettuato nel mese di marzo 2023 e sarà aperto a tutti i dipendenti che necessitano della formazione operativa.

I RUP nonché tutto il personale interessato all'applicazione del nuovo Codice verranno previsti specifici percorsi di formazione, al fine del potenziamento della qualificazione e della specializzazione del personale, anche a seguito della pubblicazione di specifici Decreti.

SETTORE ECONOMICO – FINANZIARIO E RISORSE UMANE

Principali temi di interesse a titolo indicativo e non esaustivo:

- Contabilità armonizzata: rendiconto, consolidato, previsionale
- Adempimenti certificazione Covid
- Adempimenti fiscali
- Nuovo CCNL: costituzione/utilizzazione fondo
- Nuovo CCNL: le elevate qualificazioni
- Nuovo CCNL: l'ordinamento professionale, la revisione dei profili

- Nuovo CCNL: le relazioni sindacali
- Aggiornamenti IMU/TASI
- Aggiornamento TARI
- Gestione appalti
- Utilizzo nuova piattaforma MEPA
- Utilizzo SINTEL
- Approfondimenti sull'uso di Excel

Si privilegia il ricorso ai webinar, al fine di ridurre i costi e ottimizzare i tempi con eventualmente possibilità di visionare la registrazione.

Si intende valorizzare anche la formazione interna, in particolare in relazione all'utilizzo delle piattaforme digitali e di Excell.

SETTORE SERVIZI SOCIALI

Il Responsabile del Settore ha indicato le seguenti necessità formative:

- **ASILO NIDO**
Corso formativo di aggiornamento pedagogico, rivolto al personale educativo dell'Asilo Nido
Responsabile della formazione: dott.ssa Chiara Sanfelici
- **SAD**
Corso formativo relativo all'apprendimento della gestione di situazioni particolarmente complesse; rivolto al personale ASA/OSS dipendente;
Responsabile della formazione: dott.ssa Chiara Sanfelici

SETTORE CULTURALE E SCOLASTICO

Il Responsabile del Settore ha indicato le seguenti necessità formative:

- Corso formativo per gli operatori degli enti erogatori di prestazioni sociali, prestazioni sociali agevolate, SINA e SINBA INSP.
Responsabile della formazione: dott.ssa Roberta Ronda

Sistema di verifica

I Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa provvederanno a rendicontare al Segretario Generale ed all'Ufficio Personale tutti i corsi di formazione effettuati dal proprio personale, corredato, se previste, delle apposite attestazioni.

Al termine di ciascun anno sarà importante monitorare l'attività formativa svolta per avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per i successivi anni. Il monitoraggio deve essere finalizzato alla raccolta dei dati e all'organizzazione degli stessi, in considerazione degli obiettivi prefissati.

Gli oggetti di rilevazione, che saranno presi in considerazione, sono i tempi, le quantità e la qualità della formazione erogata.

SEZIONE 4 Monitoraggio

In questa sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

In un'ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione assorbiti all'interno del PIAO, al fine di realizzare il coordinamento degli stessi, si riporta di seguito un quadro sinottico che sintetizza i principali strumenti di monitoraggio che la normativa prevede per ciascuna Sezione e sottosezione di cui si compone il PIAO.

SEZIONE / SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA	SOGGETTI RESPONSABILI
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di programmazione (DUP)	Art. 147-ter del D. Lgs. 267/2000 e dell'art. 16 – Verifica dello stato di attuazione dei programmi del vigente Regolamento sui controlli interni	La verifica viene effettuata annualmente dalla Giunta nell'ambito della relazione sulla gestione, in fase di definizione del rendiconto della gestione, e consiste in una verifica a consuntivo del grado di attuazione degli obiettivi definiti nel DUP riferito all'esercizio concluso	Ogni Responsabile di Settore titolare di p.o. relativamente ai propri obiettivi strategici ed operativi; coordinamento da parte del Segretario Comunale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, comma 7, D.L. 179/2012, convertito in L. 221/2012; Circolare Agid 1/2016	Entro il 31/03 di ogni anno	Responsabile della transizione digitale
2.2 Performance	Monitoraggio semestrale, come da vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente	Art. 6 e 10 del D. Lgs. 150/2009	Valutazione intermedia semestrale; Valutazione relativa all'anno precedente come previsto dal vigente sistema di valutazione, raccogliendo in apposito colloquio le osservazioni dell'interessato	Ciascun valutatore (OIV e Responsabili di Settore) formulerà i giudizi di valutazione e consegnerà ai soggetti valutati le schede di valutazione
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) di analisi e	Direttiva presidenza del Consiglio dei Ministri 1/2019	Entro il 30/03 di ogni anno	Comitato Unico di Garanzia (CUG)

	verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità			
	Relazione annuale sulla Performance	Art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs. 150/2009	Entro il 30/6 di ogni anno	Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni del punto "5. Il monitoraggio: indicazioni per i PIAO e per i PTPCT" del PNA 2022	Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023	Semestrale	Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT)
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, comma 14, L. 190/2012	Entro il 15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC	Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT)
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, comma 4, lett. g) del D. Lgs. 150/2009	Di norma entro il primo semestre dall'anno	Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di Performance	Art. 5, comma 2, DM 30 giugno 2022, n. 132 ⁸	A partire dal 2024	Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di Performance	Art. 5, comma 2, DM 30 giugno 2022, n. 132	A partire dal 2024	Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
	Monitoraggio all'interno della	Art. 14, comma 1, L. 124/2015	Entro il 30/06 di ogni anno	Organismo Indipendente di

⁸ Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance e' effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

	Relazione annuale sulla Performance			Valutazione (OIV)
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di personale	Monitoraggio da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della coerenza	Art. 5, comma 2, DM 30 giugno 2022, n. 132	A partire dal 2024	Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

In allegato le schede di monitoraggio relativamente a:

- 1) Modello dichiarazione *Pantouflage*;
- 2) Modello Attestazioni conflitto di interesse;
- 3) Monitoraggio azioni positive;
- 4) Check-list per gli appalti;
- 5) Elenco obblighi di pubblicazione della Sezione "Amministrazione Trasparente" sotto Sezione 1° livello "Bandi di gara e contratti";
- 6) Allegato A- Mappatura dei processi e catalogo dei rischi;
- 7) Allegato B - Analisi dei rischi;
- 8) Allegato C- Individuazione e programmazione delle misure;
- 9) Allegato C1 – Individuazione delle principali misure per aree di rischio;
- 10) Allegato D - Elenco degli obblighi di pubblicazione.