



**COMUNE DI FIVIZZANO**  
**PROVINCIA DI MASSA CARRARA**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**Triennio 2023/2025**

SOMMARIO .....

PREMESSA .....

RIFERIMENTI NORMATIVI .....

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....

    SEZIONE 2.1 – PROGRAMMAZIONE DELVALOREPUBBLICO .....

    SEZIONE 2.2 – PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE .....

    SEZIONE 2.3 – PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....

    SEZIONE 3.1 – PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....

    SEZIONE 3.2 – PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....

    SEZIONE 3.3 – PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DIPERSONALE.....

    SEZIONE 3.4 – PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE.....

    SEZIONE 3.5 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) .....

SEZIONE 4. MONITORAGGIO .....

## PREMESSA

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- coordinare risorse umane e risorse finanziarie allo scopo di armonizzarle agli obiettivi dell'amministrazione, in particolare a quelli a carattere strategico, e alle azioni annuali finalizzate al loro raggiungimento.

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

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

Il PIAO è stato adottato in questo Ente per la prima volta nel dicembre del 2022 con un carattere sperimentale; pertanto, nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione del PIAO con gli altri strumenti programmatici.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- il Piano della performance;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- la disciplina del lavoro agile;
- il Piano delle Azioni Positive (PAP);
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- il piano di Razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;

L'intento del legislatore è di introdurre delle misure di semplificazione e di armonizzazione della programmazione pubblica e del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni, in maniera funzionale anche all'attuazione del P.N.R.R.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 7 settembre 2022 ed entrato in vigore il 22 settembre 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In merito al contenuto, e con particolare riferimento alla sezione "Valori", si è reso necessario disporre delle "Linee di Mandato" di cui all'art. 46 del D.Lgs. 267/2000, che sono state approvate in sede consiliare in data 30/09/2019, con deliberazione del Consiglio n. 61.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Si tenga a mente che il Comune di Fivizzano al 31/12/2022 aveva meno di 50 dipendenti e, quindi, è tenuto alla redazione del PIAO semplificato, così come prevede il comma 6, dell'articolo 6, del DL 9 giugno 2021, n. 80, secondo lo schema predisposto in allegato al DM 132 del 30 giugno 2022.

**SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

COMUNE DI FIVIZZANO Provincia di Massa Carrara	
<b>INDIRIZZO</b>	Via Umberto I°, 27 54013 - Fivizzano (MS)
<b>CODICE FISCALE/P.IVA</b>	C.F. / P.IVA 0008770459
<b>SINDACO</b>	Gianluigi Giannetti
<b>SEGRETARIO GENERALE</b>	Dott. Luigi Perrone
<b>RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA</b>	Dott. Luigi Perrone
<b>RESPONSABILE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI</b>	Società SLALOM CONSULTING srl Referente: Dott.ssa Alessandra Gaetano Telefono: 0824 277067 Cellulare: 320 8005254 e-mail: dpo@slalomsrl.it pec: slalom@pec.net
<b>NUMERO DIPENDENTI AL 31-12-2022</b>	48 (oltre il segretario generale)
<b>NUMERO ABITANTI AL 31-12-2022</b>	7.117
<b>TELEFONO</b>	+39 0585 94211
<b>SITO ISTITUZIONALE</b>	<a href="https://comune.fivizzano.ms.it/">https://comune.fivizzano.ms.it/</a>
<b>PEC</b>	comune.fivizzano@postacert.toscana.it

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Il VALORE PUBBLICO per il Comune di Fivizzano è prioritariamente espresso e rappresentato nell'ambito delle Linee di Mandato della Amministrazione eletta a seguito della consultazione del 26 maggio 2019.

Il documento politico, approvato dal Consiglio Comunale nel corso della seduta del giorno 30/09/2019 con deliberazione n. 61, risulta suddiviso in "META-OBIETTIVI", identificabili come obiettivi strategici di mandato di seguito riportati, come aggiornate all'anno 2022 (fonte DUP 2022-2024):

1. *TURISMO SPORT E CULTURA*;
2. *OSPEDALE DI FIVIZZANO*;
3. *RIORGANIZZAZIONE SERVIZI COMUNALI*;
4. *VIABILITA'*;
5. *SERVIZI PUBBLICI LOCALI*;
6. *TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE ALLA VITA COMUNALE*;
7. *SUPPORTO ALLE ATTIVITA' ECONOMICHE SUL TERRITORIO COMUNALE*;
8. *CONTRASTO ALLA FUGA DAL TERRITORIO*;
9. *SCUOLA*.

I singoli Meta-obiettivi sono stati articolati in azioni specifiche il cui stato di attuazione è riportato del DUP 2022-2024 e che prevede le seguenti azioni:

AZIONI DEL METAOBIETTIVO: "*TURISMO SPORT E CULTURA*";

- Mantenimento dell'attuale offerta di manifestazioni culturali;
- Introduzione di nuove iniziative collegate al settore della scultura;
- Svolgimento delle manifestazioni storiche del Comune di Fivizzano quali "Sapori" e "Disfida";
- Valorizzazione degli impianti sportivi presenti sul territorio;
- Messa a norma e valorizzazione dell'Ostello degli Agostiniani.

AZIONI DEL METAOBIETTIVO: "*OSPEDALE DI FIVIZZANO*".

- Valorizzazione della struttura mediante la copertura h24 e di specializzazione degli interventi chirurgici.
- Miglioramento collegamento con la costa e quindi con gli altri Ospedali di Massa e di Pontremoli.

AZIONI DEL METAOBIETTIVO: "*RIORGANIZZAZIONE SERVIZI COMUNALI*"

- Riorganizzazione della macchina comunale con introduzione di figure di maggiore specializzazione nell'ambito dei singoli settori di attività amministrativa;
- Revisione della struttura con eliminazione della figura dirigenziale;
- Gestione associata in convenzione del servizio di segreteria Comunale e del servizio di Polizia Municipale;

AZIONI DEL METAOBIETTIVO: *“VIABILITA’ ”*

- Miglioramento delle condizioni delle strade comunali con interventi di rifacimento del manto stradale e della relativa segnaletica

AZIONI DEL METAOBIETTIVO: *“SERVIZI PUBBLICI LOCALI”*

- Sinergia con G.A.I.A Spa (Gestore del servizio idrico integrato) per migliorare il servizio e limitare le perdite sulle linee idriche.
- Monitoraggio del servizio di spazzamento raccolta e trasporto rifiuti gestito da Ato Toscana Costa ed effettuati da Reteambiente S.p.A. con il controllo della qualità del servizio erogato;

AZIONI DEL METAOBIETTIVO: *“TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE ALLA VITA COMUNALE”*

- Effettuazione dei Consigli Comunali anche nelle frazioni.
- Realizzazione del Bilancio Sociale e del Bilancio Partecipativo.

AZIONI DEL METAOBIETTIVO: *“CONTRASTO ALLA FUGA DAL TERRITORIO”*

- Riduzione della pressione fiscale.

AZIONI DEL METAOBIETTIVO: *“SCUOLA”*

- Mantenimento della riduzione delle tariffe della mensa scolastica;
- Previsione di un *“Pacchetto Scuola”* a sostegno dell’offerta formativa sul territorio.

Il Documento Unico di Programmazione 2023/2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 16/03/2023 è stato redatto ed approvato in collegamento con le Linee di Mandato approvate dall’Amministrazione e sarà aggiornato in occasione della approvazione del Bilancio di Previsione 2023/2025.

In coerenza con gli obiettivi programmatici, e gli obiettivi del PNRR, al fine di creare dei servizi pubblici digitali sempre più a misura di cittadino, dovranno essere reingegnerizzate:

- a. le procedure relative ai servizi anagrafici, con l’obiettivo della totale automatizzazione dell’ottenimento dei certificati in tempo reale tramite portale web ed utilizzo della SPID;
- b. L’accesso e la gestione dei servizi a domanda individuale;
- c. L’archiviazione e l’accessibilità dei dati e dei progetti presentati o da presentare all’Ufficio Urbanistica e di altri settori dell’Amministrazione.
- d. Migrare i propri servizi in cloud, rendendoli digitali, affidabili e sicuri, attraverso i finanziamenti del PNRR.

## SEZIONE 2.2 – PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE

L'obiettivo del Piano è quello di coordinare le Posizioni Organizzative del Comune, facenti funzioni dirigenziali, ai sensi del combinato disposto degli articoli 107 e 109 del D.Lgs 267/2000. Con il coordinamento del Segretario Generale, in coerenza con le funzioni a quest'ultimo attribuite dal vigente contratto di lavoro, essi sono chiamati a raggiungere degli obiettivi di settore ed altri di natura intersettoriale, a testimonianza pratica di un percorso operativo finalizzato ad un lavoro coordinato tra i singoli settori, attraverso una attività di insieme e di gruppo, che deve favorire la percezione dell'Ente come un "unicum" e promuovere la collaborazione tra i singoli settori.

Gli obiettivi fissati nell'ambito della performance individuano degli indicatori quantitativi o temporali e i termini entro i quali devono essere raggiunti. L'Ente, attraverso il lavoro degli ultimi anni, ha raggiunto già dei risultati che ovviamente costituiscono la base di partenza per la performance 2023/2025.

Il risultato raggiunto, una volta certificato dal Nucleo Tecnico di Valutazione, sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", alla libera visione degli stakeholders.

**SEGRETARIO COMUNALE**

DOTT. LUIGI PERRONE

### ATTIVITÀ ED OBIETTIVI GESTIONALI ANNO 2023

#### **ATTIVITÀ DELL'AREA DA FUNZIONIGRAMMA**

*Servizio*

17 5	Attività rogatoria dei contratti nei quali il Comune è parte	
17 6	Autorità disciplinare nei confronti dei Responsabili d'Area per la parte non di competenza dell'UPD	
17 7	Consulenza legale interna	
17 8	Coordinamento dell'attività di consulenza giuridica per tematiche complesse e trasversali alle Aree	
17 9	Funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta, di cui cura la verbalizzazione	
18 0	Interfaccia con il Nucleo Tecnico di Valutazione	
18 1	Presidente della delegazione trattante	
18 2	Responsabile del controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti	
18 3	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	
18 4	Responsabile dell'Ufficio elettorale comunale	
18 5	Proposta di atti di macro-organizzazione dell'Ente	

**SERVIZIO POLIZIA LOCALE ED AMMINISTRATIVA**

Servizio

186	Attività ausiliarie di P.S. per attività e procedimenti previsti dal T.U.L.P.S.	Polizia Locale
187	Controlli su commercio, fiere, mercati ed attività produttive	Polizia Locale
188	Ordinanze per la regolamentazione della circolazione stradale	Polizia Locale
189	Polizia Amministrativa	Polizia Locale
190	Procedure sanzionatorie	Polizia Locale
191	Segnaletica stradale e viabilità	Polizia Locale
192	Vigilanza e controllo dell'attività edilizia e ambientale	Polizia Locale
193	Vigilanza e controllo sulle attività annonarie	Polizia Locale
194	Vigilanza pronto intervento; politiche, strategie e controllo di circolazione stradale e viabilità	Polizia Locale
195	Nulla osta per concessione aree suolo pubblico (art. 16 regolamento COSAP)	Polizia Locale
196	Deposito notifiche casa comunale	Polizia Locale

**RISORSE UMANE E STRUMENTALI ASSEGNATE:**

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>COPERTURA</b>
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	FERRARI DAVIDE
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	FURFORI LUCA
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	TONELLI ANDREA
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	NARDI LISA
AUSILIARIO TRAFFICO/MESSO NOTIFICATORE	TRIVELLI NELLO

**OBIETTIVI GESTIONALI:**

Codice obiettivo:	<b>1-23</b>	Obiettivo di performance organizzativa, di tipo trasversale
Oggetto:	<b>Riorganizzazione dell'Ente e supporto nella programmazione del fabbisogno di personale, nella gestione delle procedure di reclutamento e nella contrattazione decentrata</b>	
Descrizione:	In considerazione della riorganizzazione interna, il SC sarà impegnato nell'attività di supporto agli uffici e di completamento della riorganizzazione in atto. Al Segretario è richiesto di svolgere un'attività di supporto operativo all'Ufficio personale per quanto riguarda le seguenti problematiche: Programmazione del fabbisogno – Procedure di reclutamento di personale – Gestione della contrattazione decentrata.	
Risultati previsti:	1) Ultimare il processo di riorganizzazione del Comune; 2) Supportare l'ufficio personale nella programmazione del fabbisogno del personale 2023/2025;	

	3) Supportare l'ufficio personale nelle procedure di reclutamento 2023; 4) Supporto degli uffici interessati nella contrattazione decentrata 2023.
Indicatore al 31/12:	1) Approvazione nuovo funzionigramma entro il 30/06. Obiettivo raggiunto al 20%; 2) Approvazione del fabbisogno del personale 2023 entro il 30/06. Obiettivo raggiunto al 20%; 3) Reclutamento del personale 2023 entro il 31/12. Obiettivo raggiunto al 20% (se non ci sono assunzioni l'obiettivo sarà raggiunto con l'approvazione del fabbisogno al punto 2); 4) Proposta di contratto decentrato entro il 30/11 con nuovo assetto autisti/operai. Obiettivo raggiunto al 40%.
Note:	Pesatura obiettivo: 40/100

Codice obiettivo:	<b>2-23</b>	Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Adeguamento agli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione: controllo successivo sugli atti (art. 147 bis D.Lgs. 267/2000)</b>	
Descrizione:	Al Segretario è richiesto di organizzare e svolgere il controllo successivo sugli atti degli uffici comunali, coprendo tutte le tipologie di atti (determinazioni, contratti, proposte di delibera...), svolgendo tale controllo in modo da verificare almeno n. 10 atti per ciascuna area organizzativa.	
Risultati previsti:	1) Relazione finale sul controllo successivo.	
Indicatore al 31/12:	1) Relazione sui controlli successivi agli organi preposti secondo disposizione di legge. Obiettivo raggiunto al 100.	
Note:	Pesatura obiettivo: 30/100	

Codice obiettivo:	<b>3-23</b>	Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Installazione secondo autovelox sul territorio comunale.</b>	
Descrizione:	Affidamento del nuovo contratto di noleggio autovelox e installazione del secondo apparato	
Risultati previsti:	1) Sottoscrizione del nuovo contratto di noleggio; 2) Installazione del secondo autovelox.	
Indicatore al 31/12:	1) Sottoscrizione del nuovo contratto entro il 30/6. Obiettivo raggiunto al 50%; 2) Installazione del secondo autovelox entro il 30/9. Obiettivo raggiunto al 50%	
Note:	Pesatura obiettivo: 30/100	

**AREA REPERIMENTO E GESTIONE RISORSE FINANZIARIE****RESPONSABILE DELL'AREA: Dott.ssa Maria Luisa Gianni**

ATTIVITÀ ED OBIETTIVI GESTIONALI ANNO 2023

**ATTIVITA' DELL'AREA DA FUNZIONIGRAMMA***Servizio*

87	Attività finanziarie	Contabilità
88	Consulenza e supporto ad altre aree/uffici in materia finanziaria e fiscale	Contabilità
89	Controllo amministrativo e contabile	Contabilità
90	Controllo di gestione	Contabilità
91	Controllo società partecipate	Contabilità
92	Coordinamento e compilazione questionari Sose	Contabilità
93	Elaborazione relazione di inizio e di fine mandato	Contabilità
94	Emissione fatture per l'Ente	Contabilità
95	Gestione cassa economale	Contabilità
96	Gestione della convenzione di Tesoreria e gestione flussi con il Tesoriere	Contabilità
97	Gestione fiscale (IVA, IRAP, IRPEF)	Contabilità
98	Gestione flussi informativi con Ministero dell'Economia e Finanze	Contabilità
99	Inventario beni mobili	Contabilità
100	Inventario e funzioni amministrative inerenti il patrimonio immobiliare	Contabilità
101	Patrimonio: Rilevazione "patrimonio P.A." su piattaforma Mef	Contabilità
102	Preparazione degli atti di variazione ai documenti di programmazione economico-finanziaria	Contabilità
103	Rapporti con il Revisore unico e attività legate al procedimento di nomina	Contabilità
104	Rapporti con le sezioni della Corte dei Conti e gestione dei relativi flussi informativi	Contabilità
105	Redazione dei documenti di programmazione economico-finanziaria	Contabilità
106	Redazione del conto consuntivo	Contabilità
107	Registrazione delle fatture	Contabilità
108	Registrazioni contabili in entrata e in uscita	Contabilità
109	Patrimonio: Rilevazione "patrimonio P.A." su piattaforma Mef	Contabilità
110	Cessione del quinto dello stipendio - piccoli prestiti	Personale
111	Compilazione e invio del Conto annuale del personale e della relativa Relazione	Personale
112	Gestione anagrafe delle prestazioni	Personale
113	Gestione economica del personale	Personale
114	Gestione giuridica del personale	Personale
115	Gestione instaurazione forme rapporto di lavoro flessibile	Personale
116	Gestione pratiche previdenziali	Personale
117	Gestione procedure concorsuali	Personale
118	Gestione procedure di mobilità esterna	Personale
119	Informatica: Gestione fotocopiatrici multifunzione	Personale
120	Informatica: Gestione utenze telefoniche fisse e mobili	Personale
121	Nomina del Medico competente e sorveglianza sanitaria del personale	Personale

122	Sicurezza: Comunicazione infortuni sul lavoro	Personale
123	Supporto tecnico al Segretario comunale nella contrattazione decentrata e programmazione in materia di personale	Personale
124	Contenzioso tributario	Tributi
125	Gestione e riscossione dei tributi comunali	Tributi
126	Rilascio di autorizzazioni in materia di pubblicità e gestione servizio affissioni	Tributi
127	Riscossione coattiva tributi	Tributi

#### **RISORSE UMANE E STRUMENTALI ASSEGNATE:**

FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	COSSU ROSSANA
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	CRISTELLI CLAUDIO
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	SCARPI NICOLO'
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	CIMOLI FRANCO
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	DELLEPIANE GIUSEPPE
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	GIANNETTI GIANLUIGI
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SALVATORI LAURA
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	CIMOLI GIUSEPPE

#### **OBIETTIVI GESTIONALI:**

Codice obiettivo:	<b>1-23</b>	Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Adeguamento agli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione: attuazione del piano</b>	
Descrizione:	Adeguamento organizzazione dell'area alle disposizioni normative in materia ed applicazione di quanto previsto dal piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	
Risultati previsti:	1) Partecipazione ad almeno una giornata formativa; 2) Pubblicazione dei dati di competenza dell'area nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente".	
Indicatore al 31/12:	1) Avvenuta partecipazione ad una giornata formativa; 2) Avvenuta pubblicazione ed aggiornamento dei dati di competenza dell'area nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente".	
Note:	Pesatura obiettivo: 5/100	

Codice obiettivo:	<b>2-23</b>	Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Recupero evasione tributaria</b>	
Descrizione:	Predisposizione atti di accertamento tributario con efficacia esecutiva per il recupero evasione attraverso operatori interni all'ente.	
Risultati previsti:	1) Accertamento dell'importo indicato nella previsione assestata del bilancio di previsione a titolo di recupero evasione;	

Indicatore al 31/12:	1) Accertamento di almeno l'80% dell'importo indicato nella previsione assestata del bilancio di previsione a titolo di recupero evasione.
Note:	Pesatura obiettivo: 20/100

Codice obiettivo:	<b>3-23</b>	Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Revisione regolamento TARI</b>	
Descrizione:	Revisione del regolamento in essere per introduzione adempimenti previsti dalla Delibera ARERA n. 15/2022/R/RIF (Testo Unico per la Regolazione della Qualità del Servizio di Gestione dei Rifiuti Urbani) e Carta della qualità approvata da ATO.	
Risultati previsti:	1) Adozione del nuovo regolamento TARI	
Indicatore al 31/12:	1) Predisposizione della proposta di modifica di regolamento Tari in tempi utili per l'approvazione nei termini di legge.	
Note:	Pesatura obiettivo: 15/100	

Codice obiettivo:	<b>4-23</b>	Obiettivo di performance organizzativa, di tipo trasversale
Oggetto:	<b>Incasso residui attivi e miglioramento percentuale di riscossione in competenza</b>	
Descrizione:	Supporto agli uffici per l'incasso dei residui attivi e miglioramento percentuali di riscossione in competenza	
Risultati previsti:	1) Ridurre la massa dei residui attivi e migliorare le percentuali di riscossione in competenza. 2) Verifica delle maggiori criticità in merito alle posizioni dei residui attivi e supporto agli uffici nella redazione dei solleciti, degli atti di accertamento ed invio al recupero coattivo.	
Indicatore al 31/12:	1) Avvenuta verifica di almeno il 60% delle criticità in merito alle posizioni dei residui attivi.	
Note:	Pesatura obiettivo: 20/100	

Codice obiettivo:	<b>5-23</b>	Obiettivo di performance organizzativa, di tipo trasversale
Oggetto:	<b>Approvazione bilancio di previsione entro il 31 dicembre 2023</b>	
Descrizione:	Predisposizione atti di accertamento tributario con efficacia esecutiva per il recupero evasione attraverso operatori interni all'ente.	
Risultati previsti:	1) Predisposizione della proposta di bilancio e del DUP in tempi utili per l'approvazione nei termini di legge	
Indicatore al 31/12:	1) Avvenuta predisposizione della proposta di bilancio e del DUP in tempi utili da consentirne l'approvazione entro il 31/12/2023	
Note:	Pesatura obiettivo: 20/100	

Codice obiettivo:	<b>6-23</b>	Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Formazione del personale dipendente</b>	

Descrizione:	Organizzazione di corsi e percorsi di formazione del personale dipendente
Risultati previsti:	1) Organizzazione di percorsi di formazione specifici per il personale dipendente utilizzando anche risorse interne; 2) Svolgimento di corsi in materia di sicurezza per il personale dipendente.
Indicatore al 31/12:	1) Avvenuta organizzazione di almeno un corso/percorso di formazione con risorse interne e continuazione del percorso di formazione per l'utilizzo di excel. 2) Svolgimento del corso di formazione di base in tema di sicurezza sul lavoro ed aggiornamento formazione in tema di primo soccorso ed antincendio.
Note:	Pesatura obiettivo: 5/100

Codice obiettivo:	<b>7-23</b>	Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Adozione del PIAO nei termini di legge</b>	
Descrizione:	Predisposizione del Piano Integrato di attività e organizzazione.	
Risultati previsti:	1) Adozione del Piano Integrato di attività e organizzazione entro il termine di legge	
Indicatore al 31/12:	1) Avvenuta predisposizione del Piano Integrato di attività e organizzazione in modo che possa essere adottato nei termini di legge.	
Note:	Pesatura obiettivo: 20/100	

## AREA - SERVIZI AI CITTADINI E PROMOZIONE DEL TERRITORIO

**RESPONSABILE DELL'AREA: Dott.ssa Sara Arcangeli**

ATTIVITÀ ED OBIETTIVI GESTIONALI ANNO 2023

### ATTIVITA' DELL'AREA DA FUNZIONIGRAMMA

		<i>Servizio</i>
22	Aggiornamento degli albi dei giudici popolari	Affari generali
23	Archivio comunale (corrente)	Affari generali
24	Attività di Monitoraggio e comunicazioni all'ANAC	Affari generali
25	Centralino	Affari generali
26	Cerimoniale e ricorrenze istituzionali	Affari generali
27	Convocazione delle sedute degli organi istituzionali (Consiglio, Giunta, Commissioni consiliari)	Affari generali
28	Denuncia sinistri presso le compagnie assicurative (previa istruttoria svolta dall'Area competente per materia)	Affari generali
29	Gestione economica degli Amministratori (indennità etc)	Affari generali
30	Pari opportunità	Affari generali
31	Partecipazione	Affari generali
32	Protocollo e corrispondenza	Affari generali
33	Pubblicazione atti deliberativi ed ordinanze/decreti sindacali	Affari generali
34	Raccolta dei regolamenti comunali vigenti e aggiornamento della relativa lista	Affari generali
35	Referente del Responsabile Protezione Dati (D.P.O.)	Affari generali
36	Segreteria del Sindaco	Affari generali

37	Stampa e comunicazione istituzionale	Affari generali
38	Stipula delle polizze assicurative per l'Ente	Affari generali
39	Supporto al RPCT negli adempimenti di raccolta documentale e pubblicazione in Amministrazione Trasparente	Affari generali
40	Supporto organi istituzionali	Affari generali
41	Tenuta Albo pretorio	Affari generali
42	Ufficio contratti (repertoriazione, registrazione e trascrizione dei contratti - diritti di segreteria - adempimenti fiscali)	Affari generali
43	Ufficio Relazioni con il Pubblico	Affari generali
44	Patrimonio: Pulizia edifici di proprietà comunale	Affari generali
45	Archivio comunale (storico)	Cultura e turismo
46	Attività di promozione turistica e gemellaggi	Cultura e turismo
47	Gestione biblioteca comunale	Cultura e turismo
48	Iniziative culturali	Cultura e turismo
59	Rapporti con gli Enti Parco e Proloco	Cultura e turismo
50	Rapporti con l'associazionismo in materia di cultura, promozione turistica e del territorio, sport	Cultura e turismo
51	Sentieristica	Cultura e turismo
52	Anagrafe della popolazione: emissione carte d'identità e certificazioni anagrafiche	Demografici
53	Anagrafe della popolazione: statistica mensile e annuale	Demografici
54	Anagrafe della popolazione: tenuta e aggiornamento dei registri - adempimenti connessi	Demografici
55	Leva militare	Demografici
56	Servizio Elettorale: Consultazioni elettorali	Demografici
57	Servizio elettorale: tenuta e aggiornamento albo scrutatori e presidenti di seggio	Demografici
58	Servizio elettorale: tenuta e aggiornamento liste elettorali	Demografici
59	Statistica (escluse le attività rientranti nella funzione associata presso l'Unione)	Demografici
60	Stato Civile: Autorizzazione al trasporto di cadavere e resti mortali	Demografici
61	Stato civile: cittadinanza	Demografici
62	Stato civile: denunce di nascita - denunce di decesso	Demografici
63	Stato civile: matrimoni - unioni civili	Demografici
64	Stato Civile: Permessi di seppellimento	Demografici
65	Stato civile: separazioni e divorzi	Demografici
66	Stato civile: tenuta e aggiornamento dei registri - adempimenti connessi	Demografici
67	Tenuta dei registri A.I.R.E.	Demografici
68	Toponomastica (con il supporto dell'Area Governo e gestione del territorio)	Demografici
69	Acquisto/manutenzione beni mobili destinati alle scuole (arredi - elettrodomestici), con il supporto dell' UTC ove siano necessari rilievi tecnici	Pubblica Istruzione
70	Attività connesse al tempo libero	Pubblica Istruzione
71	Diritto allo studio	Pubblica Istruzione
72	Nidi d'infanzia	Pubblica Istruzione
73	Servizi scolastici (mensa - trasporto scolastico - e trasporto pubblico) - TPL	Pubblica Istruzione
74	Gestione amministrativa immobili comunali (a titolo esemplificativo: concessione in gestione o in uso, calendarizzazione, collaborazione nel monitoraggio dello stato manutentivo).	Pubblica Istruzione
75	Concessione e gestione stalli aree mercatali	Sociale ed attività produttive
76	Gestione albo beneficiari	Sociale ed attività produttive
77	Promozione economia locale: attività commerciale e agroalimentare	Sociale ed attività produttive
78	Rapporti con la Società della Salute	Sociale ed attività

		produttive
79	Rilascio tesserini venatori	Sociale ed attività produttive
80	S.U.A.P. (procedimenti non gestiti dall'Unione)	Sociale ed attività produttive
81	Servizi sociali: Benefici economici a soggetti appartenenti a categorie determinate dalla legge o in carico ai servizi sociali	Sociale ed attività produttive
82	Servizi sociali: Gestione amministrativa alloggi Erp (a titolo esemplificativo: assegnazioni, controlli, gestione.....)	Sociale ed attività produttive
83	Servizi sociali: Gestione morosità alloggi Erp	Sociale ed attività produttive
84	Servizi sociali: Interventi vari emergenza abitativa	Sociale ed attività produttive
85	Servizi sociali: Rapporti con le associazioni del terzo settore	Sociale ed attività produttive
86	Servizi sociali: Rilevazione spesa sociale (adempimento periodico su piattaforma Mef)	Sociale ed attività produttive

#### **RISORSE UMANE E STRUMENTALI ASSEGNATE:**

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>COPERTURA ATTUALE</b>
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	ARCANGELI SARA
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	BACCINELLI ERNESTO
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	CROCETTI SARA
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	LEONARDI FRANCESCO
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	MARCHI MARA
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	MARINI SILVIA
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ORLANDI EUGENIA
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	PALMIERI DANIELA
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	DOMENICHELLI GIULIANO
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	LOMBARDI RAFFAELLA
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	PASQUALI ELEONORA
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	PIETRELLI GIORGINA
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	ROSSI ANDREA
AUTISTA DI SCUOLABUS	BINI RICCARDO
AUTISTA DI SCUOLABUS	FURIA GIANNI
AUTISTA DI SCUOLABUS	MARCHI MICHELE
AUTISTA DI SCUOLABUS	MARINI IVANO
AUTISTA DI SCUOLABUS	MICHELI DAMIANO
AUTISTA DI SCUOLABUS	ROSSI MICHELE
AUTISTA DI SCUOLABUS	SIGNANI STEFANO
AUTISTA DI SCUOLABUS	VACANTE - CONGELATO

AUTISTA DI SCUOLABUS	ZAVANI PIERANGELO
ADDETTO SERVIZI SCOLASTICI	NICOLETTA EMILIA

### **OBIETTIVI GESTIONALI:**

Codice obiettivo:	<b>1-23</b>	Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Adeguamento agli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione: attuazione del piano</b>	
Descrizione:	Adeguamento organizzazione dell'area alle disposizioni normative in materia ed applicazione di quanto previsto dal piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	
Risultati previsti:	1) Partecipazione ad almeno una giornata formativa; 2) Pubblicazione dei dati di competenza dell'area nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente". 3) Implementazione automatismi per pubblicazione dei dati con le procedure informatiche in uso.	
Indicatore al 31/12:	1) Avvenuta partecipazione ad una giornata formativa; 2) Avvenuta pubblicazione ed aggiornamento dei dati di competenza dell'area nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente". 3) Automatizzazione dell'inserimento ed aggiornamento dati di almeno una sezione dell' Amministrazione Trasparente.	
Note:	Pesatura obiettivo: 5/100	

Codice obiettivo:	<b>2-23</b>	Obiettivo di performance organizzativa, di tipo trasversale
Oggetto:	<b>Approvazione bilancio di previsione entro il 31 dicembre 2023</b>	
Descrizione:	Predisposizione atti di accertamento tributario con efficacia esecutiva per il recupero evasione attraverso operatori interni all'ente.	
Risultati previsti:	1) Predisposizione della proposta di bilancio e del DUP in tempi utili per l'approvazione nei termini di legge	
Indicatore al 31/12:	1) Avvenuta predisposizione della proposta di bilancio e del DUP in tempi utili per l'approvazione nei termini di legge in modo da consentirne l'approvazione entro il 31/12/2023	
Note:	Pesatura obiettivo: 10/100	

Codice obiettivo:	<b>3-23</b>	Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Digitalizzazione delle procedure relative agli atti amministrativi e ricognizione regolamenti comunali</b>	
Descrizione:	Digitalizzazione della intera procedura degli atti amministrativi.	

Risultati previsti:	1) Completa digitalizzazione del procedimento degli atti amministrativi (Delibere, determinazioni, ordinanze, decreti ed atti di liquidazione) con sottoscrizione degli atti con firma digitale.  2) Ricognizione regolamenti attualmente in vigore e loro tempestivo aggiornamento sul sito istituzionale.
Indicatore al 31/12:	1) Avvenuta completa digitalizzazione del procedimento degli atti amministrativi (Delibere, determinazioni, ordinanze, decreti ed atti di liquidazione)  2) Completa verifica dei regolamenti comunali in vigore con pubblicazione del loro aggiornamento sul sito istituzionale.
Note:	Pesatura obiettivo: 20/100

Codice obiettivo:	<b>4-23</b>	Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Sostegno alle famiglie</b>	
Descrizione:	Erogazione delle principali misure di aiuto previste dalla legge e la partecipazione al progetto che sarà promosso dalla Regione Toscana "Nidi Gratis"	
Risultati previsti:	1) Tempestiva erogazione delle misure di aiuto previste dalla legge.  2) Partecipazione al progetto della Regione Toscana "Nidi Gratis".	
Indicatore al 31/12:	1) Predisposizione di tutta la documentazione necessaria per aderire al progetto della Regione Toscana "Nidi Gratis".  2) Predisposizione bando per erogazione contributi canone di locazione.  3) Predisposizione bando per erogazione contributi pacchetto scuola	
Note:	Pesatura obiettivo: 10/100	

Codice obiettivo:	<b>5-23</b>	Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Organizzazione eventi e manifestazioni di promozione della cultura e del territorio</b>	
Descrizione:	Organizzazione e supporto all'organizzazione eventi e manifestazioni di promozione della cultura e del territorio	
Risultati previsti:	1) Supporto organizzazione manifestazione "Sapori".  2) Organizzazione mostra del Parato di Nicolo V°	
Indicatore al 31/12:	1) Avvenuto regolare svolgimento manifestazione "Sapori".  2) Predisposizione atti e svolgimento mostra.	

Note:	Pesatura obiettivo: 15/100
-------	----------------------------

Codice obiettivo:	<b>6-23</b>		Obiettivo di performance organizzativa, di tipo trasversale
Oggetto:	<b>Incasso residui attivi e miglioramento percentuale di riscossione in competenza</b>		
Descrizione:	Supporto agli uffici per l'incasso dei residui attivi e miglioramento percentuali di riscossione in competenza		
Risultati previsti:	1) Ridurre la massa dei residui attivi e migliorare le percentuali di riscossione in competenza.  2) Verifica delle maggiori criticità in merito alle posizioni dei residui attivi e predisposizione degli atti di accertamento ed invio al recupero coattivo.		
Indicatore al 31/12:	1) Avvenuta verifica di almeno il 60% delle criticità in merito alle posizioni dei residui attivi gestiti dall'Area.		
Note:	Pesatura obiettivo: 20/100		

Codice obiettivo:	<b>7-23</b>		Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Ottimizzazione ed efficientamento servizio di trasporto scolastico</b>		
Descrizione:	Revisione e razionalizzazione tratte del trasporto scolastico in base alle esigenze degli istituti scolastici		
Risultati previsti:	1) Verifica delle esigenze e revisione delle tratte del trasporto scolastico compatibilmente con le risorse disponibili.  2) Ottimizzazione utilizzo delle risorse umane e finanziarie.		
Indicatore al 31/12:	1) Verifica delle esigenze e revisione delle tratte del trasporto scolastico con conseguente programma di utilizzo delle risorse umane e strumentali.		
Note:	Pesatura obiettivo: 10/100		

Codice obiettivo:	<b>8-23</b>		Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Riorganizzazione dell'area.</b>		
Descrizione:	Riorganizzazione della struttura e degli uffici dell'area		
Risultati previsti:	1) Riorganizzazione operativa dell'area Servizi ai cittadini e promozione del territorio.  2) Ottimizzazione utilizzo delle risorse umane e finanziarie.		
Indicatore al 31/12:	1) Individuazione e riassetto degli uffici con assegnazione formale delle competenze all'interno della struttura.		
Note:	Pesatura obiettivo: 10/100		

**AREA GOVERNO E GESTIONE DEL TERRITORIO**  
**RESPONSABILE DELL'AREA: Geol. Germano Ginesi**

ATTIVITÀ ED OBIETTIVI GESTIONALI ANNO 2023

**ATTIVITA' DELL'AREA DA FUNZIONIGRAMMA**

*Servizio*

12 8	Attività di supporto per le parti di competenza al servizio intercomunale di protezione civile e del C.O.C. e C.O.M.	
12 9	Coordinamento interventi Protezione civile	
13 0	Gestione del sito web istituzionale	
13 1	Informatica: Responsabile transizione digitale	
13 2	Informatica: Sistemi informatici dell'ente	
13 3	Piano comunale di Protezione civile	
13 4	Attività amministrativa in materia di trasparenza degli appalti	Ufficio Tecnico
13 5	Attività tecnica ed amministrativa relativa alla gestione degli impianti da parte di soggetti terzi (a titolo esemplificativo: rapporti con il gestore del servizio idrico)	Ufficio Tecnico
13 6	Cimiteri: gestione dei servizi e delle concessioni cimiteriali	Ufficio Tecnico
13 7	Cimiteri: Interventi di seppellimento, tumulazione, esumazione, estumulazione	Ufficio Tecnico
13 8	Emissione di ordinanze e autorizzazioni per il controllo dell'inquinamento ambientale	Ufficio Tecnico
13 9	Espletamento affidamenti, gare pubbliche e procedure negoziate in raccordo con la C.U.C.	Ufficio Tecnico
14 0	Funzioni amministrative inerenti l'Area Governo e gestione del territorio	Ufficio Tecnico
14 1	Funzioni di supporto alla redazione del Piano Triennale OO.PP. ed Elenco annuale	Ufficio Tecnico
14 2	Gestione funzioni tecniche ed amministrative inerenti le politiche ambientali, energetiche e l'agricoltura	Ufficio Tecnico
14 3	Gestione rendicontazione su portali istituzionali	Ufficio Tecnico
14 4	Gestione utenze calore	Ufficio Tecnico
14 5	Gestione utenze elettriche	Ufficio Tecnico
14 6	Patrimonio: Acquisto arredamenti per uffici comunali	Ufficio Tecnico
14 7	Patrimonio: Classificazione e declassificazione giuridica dei beni immobili e dei diritti reali	Ufficio Tecnico
14 8	Patrimonio: Coordinamento e redazione del piano degli interventi di valorizzazione e dismissione	Ufficio Tecnico
14 9	Patrimonio: Funzioni tecniche e catastali inerenti il patrimonio immobiliare	Ufficio Tecnico
15 0	Patrimonio: Gestione delle compravendite e delle permutate immobiliari e costituzione di diritti reali (inclusa la alienazione del patrimonio Erp)	Ufficio Tecnico
15 1	Patrimonio: Programmazione, progettazione, direzione lavori, collaudo interventi di manutenzione	Ufficio Tecnico

	degli impianti tecnologici	
15 2	Patrimonio: Programmazione, progettazione, direzione lavori, collaudo interventi di manutenzione su immobili comunali	Ufficio Tecnico
15 3	Patrimonio: Stime valori commerciali dei beni patrimoniali	Ufficio Tecnico
15 4	Patrimonio: Supporto tecnico all'organizzazione di feste e manifestazioni organizzate o patrocinate	Ufficio Tecnico
15 5	Patrimonio: Verifica natura giuridica delle strade	Ufficio Tecnico
15 6	Predisposizione relazioni su illeciti ambientali	Ufficio Tecnico
15 7	Programmazione, progettazione, direzione lavori, collaudo degli interventi di verde pubblico	Ufficio Tecnico
15 8	Programmazione, progettazione, direzione lavori, collaudo interventi di arredo e decoro urbano	Ufficio Tecnico
15 9	Programmazione, progettazione, direzione lavori, collaudo interventi di manutenzione stradale	Ufficio Tecnico
16 0	Rapporti con le società/associazioni sportive per la gestione tecnica degli impianti	Ufficio Tecnico
16 1	Rendicontazioni di spese sostenute sulla base di finanziamenti e contributi esterni	Ufficio Tecnico
16 2	Rilascio autorizzazione per scarichi non recapitanti in pubblica fognatura	Ufficio Tecnico
16 3	Servizi di raccolta, avvio smaltimento e recupero rifiuti urbani	Ufficio Tecnico
16 4	Servizi tecnici ed amministrativi all'utenza, rilascio pareri, nulla osta ed autorizzazioni	Ufficio Tecnico
16 5	Sgombero neve dalle strade e servizio antighiaccio	Ufficio Tecnico
16 6	Sicurezza: Acquisto dei Dispositivi di Protezione Individuale su richiesta dei responsabili d'area	Ufficio Tecnico
16 7	Sicurezza: Acquisto dei materiali di pronto soccorso	Ufficio Tecnico
16 8	Sicurezza: Nomina del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione	Ufficio Tecnico
16 9	Acquisizione delle opere di urbanizzazione e degli standard edilizi	Urbanistica
17 0	Autorizzazioni paesaggistiche	Urbanistica
17 1	Formazione e gestione strumenti urbanistici generali	Urbanistica
17 2	Piani attuativi	Urbanistica
17 3	Pratiche edilizie	Urbanistica
17 4	Rilascio pareri al SUAP per l'esercizio di attività commerciali e produttive	Urbanistica

#### **RISORSE UMANE E STRUMENTALI ASSEGNATE**

GEOLOGO	GINESI GERMANO
ISTRUTTORE TECNICO	FOLEGNANI PAOLO
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	CARLINI MONICA
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AMABILE MARINA GRAZIA
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	MARTOLINI DARIO

COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	PICCIOLI GIORGIO
OPERATORE TECNICO ESPERTO	CANACCINI LEONARDO
OPERATORE TECNICO ESPERTO	CAPRASI FABIO
OPERATORE TECNICO ESPERTO	ROSSINI LEONARDO
OPERATORE TECNICO ESPERTO	TEDESCHI DAVIDE
OPERATORE TECNICO ESPERTO / AUTISTA DI SCUOLABUS	BALDASSARI ROBERTO
OPERATORE TECNICO ESPERTO	FOLEGNANI CLAUDIO
OPERATORE TECNICO ESPERTO	GALEAZZI MARIO
OPERATORE TECNICO ESPERTO	PRATI MARCO

### **OBIETTIVI GESTIONALI:**

Codice obiettivo:	<b>1-23</b>	Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Adeguamento agli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione: attuazione del piano</b>	
Descrizione:	Adeguamento organizzazione dell'area alle disposizioni normative in materia ed applicazione di quanto previsto dal piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	
Risultati previsti:	1) Partecipazione ad almeno una giornata formativa; 2) Pubblicazione dei dati di competenza dell'area nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente". 3) Implementazione automatismi per pubblicazione dei dati con le procedure informatiche in uso.	
Indicatore al 31/12:	1) Avvenuta partecipazione ad una giornata formativa; 2) Avvenuta pubblicazione ed aggiornamento dei dati di competenza dell'area nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente". 3) Automatizzazione dell'inserimento ed aggiornamento dati di almeno una sezione dell'Amministrazione Trasparente.	
Note:	Pesatura obiettivo: 5/100	

Codice obiettivo:	<b>2-23</b>	Obiettivo di performance organizzativa, di tipo trasversale
Oggetto:	<b>Approvazione bilancio di previsione entro il 31 dicembre 2023</b>	
Descrizione:	Predisposizione atti di accertamento tributario con efficacia esecutiva per il recupero evasione attraverso operatori interni all'ente.	
Risultati previsti:	1) Predisposizione della proposta di bilancio e del DUP in tempi utili per l'approvazione nei termini di legge	
Indicatore al 31/12:	1) Avvenuta predisposizione della proposta di bilancio e del DUP in tempi utili per l'approvazione nei termini di legge in modo da consentirne l'approvazione entro il	

	31/12/2023
Note:	Pesatura obiettivo: 10/100

Codice obiettivo:	<b>3-23</b>	Obiettivo di performance organizzativa, di tipo trasversale
Oggetto:	<b>Incasso residui attivi e miglioramento percentuale di riscossione in competenza</b>	
Descrizione:	Supporto agli uffici per l'incasso dei residui attivi e miglioramento percentuali di riscossione in competenza	
Risultati previsti:	<p>1) Ridurre la massa dei residui attivi e migliorare le percentuali di riscossione in competenza.</p> <p>2) Verifica delle maggiori criticità in merito alle posizioni dei residui attivi e predisposizione degli atti di accertamento ed invio al recupero coattivo.</p>	
Indicatore al 31/12:	1) Avvenuta verifica di almeno il 60% delle criticità in merito alle posizioni dei residui attivi gestiti dall'Area.	
Note:	Pesatura obiettivo: 15/100	

Codice obiettivo:	<b>4-23</b>	Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Viabilità – Manutenzione ed adeguamento parco stradale</b>	
Descrizione:	Manutenzione straordinaria e messa in sicurezza viabilità	
Risultati previsti:	<p>1) Completamento interventi previsti e predisposizione progettazione e realizzazione lavori di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza viabilità comunale.</p> <p>2) Realizzazione della nuova viabilità Gassano - Gragnola</p> <p>3) Adeguamento funzionale strade forestali Bottignana – Cima Ronchi e Torre del Nocciolo – Cima Ronchi.</p> <p>4) Pulizia delle strade di accesso ai centri abitati.</p> <p>5) Messa in sicurezza strada comunale di Cecina;</p> <p>6) Messa in sicurezza strada comunale di Aiola.</p>	
Indicatore al 31/12:	<p>1) Predisposizione progetto esecutivo del piano di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza viabilità comunali e realizzazione di almeno il 50% dei lavori;</p> <p>2) Avvio procedura VIA ed approvazione progetto esecutivo nuova viabilità Gassano – Gragnola. Predisposizione atti per indizione gara internazionale attraverso CUC.</p> <p>3) Conclusione e rendicontazione delle opere di adeguamento funzionale strade forestali Bottignana – Cima Ronchi e Torre del Nocciolo – Cima Ronchi;</p> <p>4) Esecuzione in economia diretta con mezzi meccanici della pulizia delle strade di accesso ai 92 centri abitati per KM 260,00.</p>	

	5) Predisposizione documentazione richiesta finanziamento alla Regione Toscana (DODS 2021); 6) Conclusione lavori di messa in sicurezza strada comunale di Aiola approvazione CRE e rendicontazione;
Note:	Pesatura obiettivo: 20/100

Codice obiettivo:	<b>5-23</b>	Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Recupero e riqualificazione del patrimonio</b>	
Descrizione:	Recupero del patrimonio edilizio e dei borghi, riqualificazione di aree di interesse turistico e culturale.	
Risultati previsti:	1) Riqualificazione, sviluppo ed arredo urbano villaggi – Borgo di Monzone; 2) Avvio procedure per adozione del Piano Operativo Comunale; 3) Riqualificazione area termale di Equi Terme – 1° lotto; 4) Riqualificazione Porta di Sotto – Capoluogo; 5) Sistemazione cimitero monumentale degli Svizzeri. 6) Definizione ed esecuzione opere finanziate col Decreto Crescita. 7) Recupero auto abbandonate e rimozione amianto.	
Indicatore al 31/12:	1) Affidamento e completamento lavori di riqualificazione del Borgo di Monzone e relativa approvazione certificato regolare esecuzione. 2) Attivazione ufficiale dell'avvio del procedimento per l'adozione del POC. 3) Conclusione esecuzione del primo lotto dei lavori di riqualificazione dell'area termale di Equi Terme ed affidamento progettazione lotti successivi. 4) Conclusione lavori di riqualificazione della Porta di Sotto – Capoluogo. 5) Conclusione dei lavori di sistemazione cimitero monumentale degli Svizzeri. 6) Definizione del progetto ed esecuzione di almeno il 40% delle opere previste finanziate con il Decreto Crescita. 7) Affidamento e completamento delle richieste di intervento di recupero auto abbandonate e rimozione amianto.	
Note:	Pesatura obiettivo: 20/100	

Codice obiettivo:	<b>6-23</b>	Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Miglioramento fruizione sistema scolastico comunale</b>	
Descrizione:	Realizzazione, adeguamento ed efficientamento plessi scolastici.	
Risultati previsti:	1) Adeguamento sismico scuola materna di Fivizzano; 2) Recupero plesso scolastico di Piazza Garibaldi in Fivizzano – 3° lotto;	

		3) Efficientamento energetico plesso scolastico di Monzone; 4) Realizzazione plesso scolastico Sambuchi in Fivizzano.
Indicatore al 31/12:		1) Affidamento lavori di adeguamento sismico della scuola materna di Fivizzano realizzazione di almeno il 70% dei lavori; 2) Predisposizione documentazione per richiesta finanziamento TBEL del 3° lotto del recupero del plesso scolastico di Piazza Garibaldi in Fivizzano 3) Completamento dei lavori di efficientamento energetico del plesso scolastico di Monzone 4) Aggiudicazione appalto di realizzazione del plesso scolastico Sambuchi ed esecuzione di almeno 50% dei lavori.
Note:		Pesatura obiettivo: 10/100

Codice obiettivo:	<b>7-23</b>	Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Transizione digitale</b>	
Descrizione:	Realizzazione, adeguamento ed efficientamento sistema informatico e digitale	
Risultati previsti:	1) Approvazione aggiornamento del piano triennale dell'informatica 2022-2024; 2) Attivazione dei servizi digitali ai cittadini ed alle imprese; 3) Informatizzazione e digitalizzazione delle pratiche edilizie.	
Indicatore al 31/12:	1) Predisposizione dell'aggiornamento al piano triennale dell'informatica 2022-2024; 2) Attivazione servizio e collaudo di abilitazione al Cloud (Misura 1.2), dei servizi ai cittadini (Misura 1.4.1), dello Spid-CIE (Misura 1.4.4), del PDND (Misura 1.3.1) e del PND (Misura 1.4.5). Attivazione servizi mancanti PagoPA (Misura 1.4.3); 3) Implementazione del SUDE con servizio ai cittadini e professionisti completamente digitale per la presentazione dei Permessi di costruire, SCIA, CILA, CIL e richieste di agibilità.	
Note:	Pesatura obiettivo: 10/100	

Codice obiettivo:	<b>8-23</b>	Obiettivo di performance individuale
Oggetto:	<b>Vigilanza ed accertamenti sull'attività edilizia ed urbanistica</b>	
Descrizione:	Gestione dei procedimenti in materia di edilizia finalizzati rilascio di permessi di costruire e/o SCIA in sanatoria. Contrasto all'abusivismo.	
Risultati previsti:	1) Definizione dei procedimenti di richieste di rilascio permessi di costruire e SCIA in sanatoria;	
Indicatore al 31/12:	1) Maggiori entrate per oneri concessori, oblazione e diritti di istruttoria e di segreteria per almeno Euro 15.000,00.	
Note:	Pesatura obiettivo: 10/100	

---

## SEZIONE 2.3 – PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 27/04/2022, necessita di un adattamento alla nuova struttura organizzativa dell'Ente, decisa con DGC n. 63 del 25/10/2022, con cui si è passati da una struttura con il Dirigente Unico a quella con le Posizioni Organizzative/Elevate Qualificazioni. Quindi, pur in assenza di fenomeni corruttivi, sono intervenute *“modifiche organizzative rilevanti”* nel corso del 2022 e pertanto è applicabile quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, del DM del 30 giugno 2022, n. 132, intitolato *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*, che prevede che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione *“rischi corruttivi e trasparenza”* avvenga in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Il 17 gennaio 2023 l'Anac ha approvato definitivamente il Piano nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, che avrà validità per il prossimo triennio 2023/2025 e in questo PIAO sono stati applicati anche gli indirizzi dell'Autorità.

### 1. Gli obiettivi strategici

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione. Il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico secondo le indicazioni del DM 132/2022 (art. 3).

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tale obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio dei PTPCT, e, quindi, anche della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

L'amministrazione ritiene che la trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi. Pertanto, intende perseguire i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

1. la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
2. il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come normato dal d.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari;

b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Gli obiettivi strategici sono stati formulati coerentemente con la Programmazione che prevede tra gli obiettivi gestionali della performance dell'area dell'UTC lo sviluppo di piattaforme cloud di protezione e diffusione dei dati comunali, secondo le linee di finanziamento del PNRR.

## **2. Analisi del contesto**

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).

### **2.1 Analisi del contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno ha essenzialmente due obiettivi:

il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;

il secondo, come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Negli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto esterno, i responsabili anticorruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati e relativa al periodo 2021.

[https://www.camera.it/leg18/494?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=elenco\\_categoria](https://www.camera.it/leg18/494?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria)

Per questa analisi si è utilizzato anche il "Rapporto sulla delittuosità e sulla percezione della sicurezza in Toscana" dell'anno 2020.

<https://www.regione.toscana.it/-/relazioni-generalisullo-stato-della-sicurezza-in-toscana>

L'analisi della realtà criminale della regione non può prescindere da una valutazione sulle condizioni ambientali che potrebbero rappresentare per le organizzazioni mafiose un'attrattiva e un'occasione per tentare d'infiltrarne l'economia legale.

Pur non essendo annoverata tra le aree a tradizionale presenza mafiosa, la Toscana costituisce un potenziale territorio di "espansione" per le mire criminali, ove reinvestire i capitali di provenienza illecita.

A fronte della scarsa ricorrenza di manifestazioni cruente, in questo ambito territoriale emerge l'elevata capacità della criminalità organizzata ad agire sottotraccia, favorita, se del caso, dal supporto di qualificati professionisti locali, quali imprenditori, ma anche notai e commercialisti.

Si assiste ad un apparente decremento della presenza di soggetti riconducibili a Cosa nostra, la cui influenza si fonda su forme o tentativi di condizionamento dell'azione pubblica (funzionali soprattutto

al controllo degli appalti pubblici) e dell'economica legale, più che sul tradizionale "controllo del territorio", avvalendosi, come già detto, di figure professionali dotate di competenze specifiche in campo finanziario e tributario. Analoga flessione emerge anche per la sacra corona unita, mentre camorra e 'ndrangheta confermano un consolidamento organizzativo.

L'analisi ha restituito segnali anche di una consolidata presenza di gruppi criminali stranieri, cinesi in particolare ma anche albanesi, romeni e centro/nordafricani, che operano, con metodologia assimilabile a quella delle organizzazioni di stampo mafioso, a volte in collaborazione con soggetti criminali di nazionalità italiana.

Altri elementi di valutazione possono essere estrapolati dalla lettura dei dati, riferiti alla Toscana, resi noti dall'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata, tra cui: alberghi, ristoranti, attività immobiliari, commercio all'ingrosso, costruzioni, attività manifatturiere ed edili, terreni agricoli, appartamenti, ville, fabbricati industriali, negozi, sono solo alcune tra le tipologie di beni sottratti alle mafie in Toscana, concentrati, seguendo un ordine quantitativo decrescente, nelle province di Lucca, Arezzo, Pisa, Livorno, Pistoia, Prato, Firenze, Siena, Massa Carrara e Grosseto.

Il Comune di Fivizzano è situato in provincia di Massa Carrara e si estende per circa 181,18 Kmq., confina con i Comuni di Aulla, Carrara, Casola in Lunigiana, Comano, Fosdinovo, Licciana Nardi, Massa (tutti in Provincia di Massa-Carrara), Minucciano (LU), Sillano Giuncugnano (LU), Ventasso (RE).

Dal punto di vista morfologico e ambientale il territorio è caratterizzato da una conformazione in parte montana e in parte collinare/pianeggiante.

Amministrativamente è suddiviso in 87 frazioni (oltre il capoluogo Fivizzano): Agnino, Agnolo, Aiola, Alebbio, Antigo, Arlia, Bardine di Cecina, Bardine di San Terenzo, Bottignana, Cà Giannino, Campiglione, Canneto, Castelletto, Caugliano, Cecina, Cerignano, Cerri, Certaldola, Ceserano, Colla, Colle di Cerignano, Collecchia, Collegnago, Colognola, Cormezzano, Corsano, Cortila, Cotto, Debicò, Equi Terme, Escaro, Fazzano, Fiacciano, Folegnano, Gallogna, Gassano, Gagnola, Groppoli, Isolano, Lorano, Magliano, Maglietola, Mazzola, Mezzana, Molina di Equi, Mommio, Moncigoli, Montale, Montecurto, Monte dei Bianchi, Montevalese, Monzone, Motta, Mozzano, Mulina di Equi, Panigaletto, Pian di Molino, Piastorla, Pieve di Viano, Pieve San Paolo, Pò, Pognana, Posara, Pratalungo, Quarazzana, Rometta Apuana, San Terenzo Monti, Sassalbo, Sercognano, Serraruola, Signano, Soliera Apuana, Spicciano, Tenerano, Terenzano, Terma, Traggiara, Turano, Turlago, Uglianfreddo, Vallazzana, Vendaso, Verrucola, Verzano, Vezzanello, Viano, Vinca e Virolo. Dal punto di vista demografico presenta una popolazione residente di 7.117 abitanti al 31/12/2022 in costante calo.

Relativamente al contesto economico, sul territorio sussiste la presenza di un tessuto imprenditoriale composto da piccole o medio-piccole imprese, incentrate principalmente sul settore agricolo e sul settore turistico. Esistono realtà di medio-grande dimensione nell'attività dell'estrazione del marmo, delle cartiere e dell'installazione di apparecchi per la telecomunicazione.

Il territorio non risulta caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata e da infiltrazioni di stampo mafioso; si sono registrati un certo numero di episodi di microcriminalità, dovute complessivamente alle attuali condizioni generali di disagio sociale, economico e culturale. A conferma di quanto detto, i dati contenuti nella più dettagliata (almeno per la Provincia di Massa-Carrara) "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata", trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Camera dei Deputati nel dicembre

2018 (con riferimento all'anno 2017), per la provincia di Massa Carrara non riporta elementi di rilievo riferiti al territorio comunale di Fivizzano per eventi legati a fenomeni corruttivi o di criminalità organizzata.

Alcune attività vengono poi gestite dall'Unione di Comuni della quale il Comune di Fivizzano ne è appunto un fondatore e un componente.

## **2.2 Analisi del contesto interno**

Il Comune di Fivizzano ha risentito di una lunga fase di sospensione delle assunzioni dovute prima dal blocco del turn over e poi da politiche di bilancio stringenti che non hanno permesso di sostituire il personale che andava via via in quiescenza, soprattutto nell'area tecnica. Fino alla DGC n. 63 del 25/10/2022 il Comune di Fivizzano aveva una struttura impostata con un Dirigente Unico al quale facevano riferimento 3 posizioni organizzative a capo di altrettante aree. Con la delibera in discussione la Giunta Comunale ha scelto di abbandonare la una struttura con il Dirigente Unico per passare a quella con le Posizioni Organizzative/Elevate Qualificazioni sempre su 3 aree, mentre la Polizia Municipale è sotto la guida amministrativa del Segretario Generale. Il tempo intercorso tra il pensionamento del precedente Dirigente Unico e la nuova scelta organizzativa, con l'insediamento delle 3 nuove PO/EQ (circa un anno e mezzo), ha enfatizzato le carenze organizzative dell'Ente con l'incancrenirsi di alcuni problemi e l'ampiamiento di un certo disordine amministrativo soprattutto nell'Area dei Servizi ai Cittadini e Promozione del Territorio. La nuova struttura organizzativa con il completamento delle assunzioni programmate, la nomina delle nuove PO/EQ, la scelta non più rimandabile di digitalizzazione dell'iter e dei flussi informatici dei documenti amministrativi ha già permesso di stabilizzare la struttura e di programmare il lavoro anche per recuperare il tempo perduto. Rimangono da fare alcune assunzioni fondamentali nell'Area Tecnica e nella Polizia Municipale che saranno programmate in base ai saldi finanziari.

Le modifiche organizzative permetteranno di migliorare la gestione dell'ente che dipende anche dall'approccio collaborativo e diligente dei capi area e dei dipendenti, dato che di per sé attenua in questo comune il rischio di corruzione e più in generale fenomeni di *mala administration*.

L'ente fa parte dell'Unione di Comuni Montana Lunigiana. Con quest'ultima gestisce in forma associata le seguenti funzioni:

- Attività tecnica ed amministrativa gestione del ciclo dei rifiuti
- Canile comprensoriale
- Catasto
- Catasto dei boschi e dei pascoli percorsi dal fuoco
- Centrale Unica di Committenza (C.U.C.)
- Contributi abbattimento delle barriere architettoniche
- CUG
- Espropri
- Formazione del personale
- Illuminazione pubblica
- Nomina del D.P.O. (Responsabile protezione dati) e dell'NTV

- Pianificazione strutturale intercomunale art. 23 LR 65/2014
- S.U.A.P.
- Servizi di prossimità
- Servizio statistico
- Valutazione di impatto ambientale (V.I.A.)
- Vincolo idrogeologico
- Ufficio procedimenti disciplinari
- Turismo

Mentre i servizi sociali sono svolti in forma associata attraverso il consorzio delle Società della Salute. La gestione associata di funzioni con altri enti in linea di massima contribuisce ad attenuare il rischio di corruzione in quanto attenua la cura dell'interesse particolare, locale e i favoritismi per legami di parentele, amicizie e rapporti personale con la comunità locale. Il dato pertanto, letto nel quadro delle misure di contrasto e prevenzione della corruzione, assume una connotazione positiva.

L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione.

Come abbiamo detto, la struttura organizzativa dell'Ente è stata da ultimo definita con la deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 25/10/2022 ed è articolata in 3 Aree/Settori articolati a loro volta in Servizi, ed a cui sono preposti n. 3 Responsabili di Settore, titolari di Posizione Organizzativa; mentre, per la Polizia Municipale, nella stessa delibera, la Giunta Comunale ha scelto che fosse organizzata come un servizio autonomo, sotto la guida amministrativa del Segretario Generale. Le aree sono organizzate come da seguente dettaglio:

### **1) REPERIMENTO E GESTIONE RISORSE FINANZIARIE**

- Contabilità;
- Personale;
- tributi.

### **2) SERVIZI AI CITTADINI E PROMOZIONE DEL TERRITORIO**

- Affari Generali;
- Cultura e Turismo,
- Demografici;
- Pubblica Istruzione;
- Sociale ed Attività Produttive

### **3) GOVERNO E GESTIONE DEL TERRITORIO**

- Ufficio tecnico;
- Urbanistica;

## **POLIZIA LOCALE**

Unitamente alle modifiche organizzative alla struttura, la Giunta comunale ha approvato il nuovo funzionigramma analitico, che costituisce un ulteriore passo avanti verso la definizione di una più accurata mappatura dei processi.

La dotazione organica dell'Ente è di n. 48 posti.

### 2.3. La mappatura dei processi

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi.

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Secondo l'ANAC, nell'analisi dei processi organizzativi è necessario tener conto anche delle attività che un'amministrazione ha esternalizzato ad altre entità pubbliche, private o miste, in quanto il rischio di corruzione potrebbe annidarsi anche in questi processi.

Secondo il PNA, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

La mappatura dei processi si articola in 3 fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione.

L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti.

In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase.

L'ANAC ribadisce che i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio.

Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione.

Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;

6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre, alle undici “Aree di rischio” proposte dal PNA, il presente prevede un’ulteriore area definita “Altri servizi”. In tale sottoinsieme sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA.

Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc.

La preliminare mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall’amministrazione.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali.

I responsabili dei settori, ciascuno per i processi di propria competenza, hanno effettuato una attività istruttoria per individuare le attività nell’ambito delle quali più elevato è il rischio corruttivo. Referenti del RPCT sono tutti i Responsabili di Area a cui il RPCT può delegare specifici compiti di attuazione e verifica del PTPCT. Anche in assenza di specifica delega formale, tutti i Responsabili di Area sono tenuti al monitoraggio della corretta attuazione del presente piano relativamente alle attività ed ai propri settori di competenza.

### **3. Valutazione e trattamento del rischio**

Secondo il PNA, 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.

#### **3.1. Identificazione**

Nella fase di identificazione degli “eventi rischiosi” l’obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell’amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Secondo l'ANAC, "questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione".

In questa fase, il coinvolgimento della struttura organizzativa è essenziale. Infatti, i vari responsabili degli uffici, vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi. Inoltre, è opportuno che il RPCT, "mantenga un atteggiamento attivo, attento a individuare eventi rischiosi che non sono stati rilevati dai responsabili degli uffici e a integrare, eventualmente, il registro (o catalogo) dei rischi".

Per individuare gli "eventi rischiosi" è necessario: definire l'oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT.

L'oggetto di analisi è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi.

Dopo la "mappatura", l'oggetto di analisi può essere: l'intero processo; ovvero le singole attività che compongono ciascun processo.

Secondo l'Autorità, "Tenendo conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, l'oggetto di analisi può essere definito con livelli di analiticità e, dunque, di qualità progressivamente crescenti".

L'ANAC ritiene che, in ogni caso, il livello minimo di analisi per l'identificazione dei rischi debba essere rappresentato almeno dal "processo". In tal caso, i processi rappresentativi dell'attività dell'amministrazione "non sono ulteriormente disaggregati in attività". Tale impostazione metodologica è conforme al principio della "gradualità".

L'analisi svolta per processi, e non per singole attività che compongono i processi, "è ammissibile per amministrazioni di dimensione organizzativa ridotta o con poche risorse e competenze adeguate allo scopo, ovvero in particolari situazioni di criticità".

L'Autorità consente che l'analisi non sia svolta per singole attività anche per i "processi in cui, a seguito di adeguate e rigorose valutazioni già svolte nei precedenti PTPCT, il rischio corruttivo [sia] stato ritenuto basso e per i quali non si siano manifestati, nel frattempo, fatti o situazioni indicative di qualche forma di criticità". Al contrario, per i processi che abbiano registrato rischi corruttivi elevati, l'identificazione del rischio sarà "sviluppata con un maggior livello di dettaglio, individuando come oggetto di analisi, le singole attività del processo".

Data la dimensione organizzativa molto contenuta dell'ente, l'analisi è stata svolta per singoli "processi" (senza scomporre gli stessi in "attività", fatta eccezione per i processi relativi agli affidamenti di lavori, servizi e forniture).

Tecniche e fonti informative: per identificare gli eventi rischiosi "è opportuno che ogni amministrazione utilizzi una pluralità di tecniche e prenda in considerazione il più ampio n. possibile di fonti informative".

Le tecniche applicabili sono molteplici, quali: l'analisi di documenti e di banche dati, l'esame delle segnalazioni, le interviste e gli incontri con il personale, workshop e focus group, confronti con amministrazioni simili (benchmarking), analisi dei casi di corruzione, ecc.

Tenuto conto della dimensione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, ogni amministrazione stabilisce le tecniche da utilizzare, indicandole nel PTPCT. L'ANAC propone, a titolo di esempio, un elenco di fonti informative utilizzabili per individuare eventi rischiosi: i risultati dell'analisi del contesto interno e esterno; le risultanze della mappatura dei processi; l'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato, anche in altre amministrazioni o enti simili; incontri con i responsabili o il personale che abbia conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità; gli esiti del monitoraggio svolto dal RPCT e delle attività di altri organi di controllo interno; le segnalazioni ricevute tramite il "whistleblowing" o attraverso altre modalità; le esemplificazioni eventualmente elaborate dall'ANAC per il comparto di riferimento; il *registro di rischi* realizzato da altre amministrazioni, simili per tipologia e complessità organizzativa.

Sono state applicate principalmente le metodologie seguenti:

- in primo luogo, la partecipazione degli stessi funzionari responsabili, con conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità;
- quindi, i risultati dell'analisi del contesto;
- le risultanze della mappatura;

Identificazione dei rischi: una volta individuati gli eventi rischiosi, questi devono essere formalizzati e documentati nel PTPCT.

Secondo l'Autorità, la formalizzazione potrà avvenire tramite un "registro o catalogo dei rischi" dove, per ogni oggetto di analisi, processo o attività che sia, è riportata la descrizione di "tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi". Per ciascun processo deve essere individuato almeno un evento rischioso.

Nella costruzione del registro l'Autorità ritiene che sia "importante fare in modo che gli eventi rischiosi siano adeguatamente descritti" e che siano "specifici del processo nel quale sono stati rilevati e non generici".

Il catalogo dei rischi principali è riportato nelle schede allegate, denominate "**Mappatura dei processi a catalogo dei rischi**" (Allegato A). Il catalogo è riportato nella **colonna G**.

Per ciascun processo è indicato il rischio più grave individuato.

Con il presente PTPC 2023/2025, la mappatura dei processi, l'analisi dei rischi, l'individuazione e la programmazione delle misure, l'individuazione delle principali misure per aree di rischio, sono stati elaborati, secondo un criterio "qualitativo" in conformità agli indirizzi del PNA 2019.

### **3.2. Analisi del rischio**

L'analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi: comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione; stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

#### Fattori abilitanti

L'analisi è volta a comprendere i "fattori abilitanti" la corruzione, i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (che nell'aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, "cause" dei fenomeni di malaffare).

Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L'Autorità 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.

### Stima del livello di rischio

In questa fase si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi. Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT.

Secondo l'ANAC, l'analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di "prudenza" poiché è assolutamente necessario "evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione".

L'analisi si sviluppa secondo le sub-fasi seguenti: scegliere l'approccio valutativo; individuare i criteri di valutazione; rilevare i dati e le informazioni; formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo o quantitativo, oppure un mix tra i due.

*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, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.

*Approccio quantitativo:* nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

Secondo l'ANAC, "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, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza".

## Criteri di valutazione

L'ANAC ritiene che “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”. Per stimare il rischio, quindi, è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.

In forza del principio di “gradualità”, tenendo conto della dimensione organizzativa, delle conoscenze e delle risorse, gli indicatori possono avere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti.

L'Autorità ha proposto indicatori comunemente accettati, anche ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione (PNA 2019, Allegato n. 1).

Gli indicatori sono:

1. **livello di interesse “esterno”**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. **grado di discrezionalità del decisore interno**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. **manifestazione di eventi corruttivi in passato**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
4. **trasparenza/opacità del processo decisionale**: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano**: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
6. **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

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

## Rilevazione dei dati e delle informazioni

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio, di cui al paragrafo precedente, “deve essere coordinata dal RPCT”.

Il PNA prevede che le informazioni possano essere “rilevate da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati”, oppure attraverso modalità di autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo.

Qualora si applichi l'autovalutazione, il RPCT deve vagliare le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della "prudenza".

Le valutazioni devono essere suffragate dalla "motivazione del giudizio espresso", fornite di "evidenze a supporto" e sostenute da "dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi" (Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

L'ANAC ha suggerito i seguenti "dati oggettivi":

- i dati sui precedenti giudiziari e disciplinari a carico dei dipendenti, fermo restando che le fattispecie da considerare sono le sentenze definitive, i procedimenti in corso, le citazioni a giudizio relativi a: reati contro la PA; falso e truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate alla PA (artt. 640 e 640-bis CP); procedimenti per responsabilità contabile; ricorsi in tema di affidamento di contratti);
- le segnalazioni pervenute: whistleblowing o altre modalità, reclami, indagini di customer satisfaction, ecc.;
- ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (ad esempio: rassegne stampa, ecc.).
- Infine, l'Autorità ha suggerito di "programmare adeguatamente l'attività di rilevazione individuando nel PTPCT tempi e responsabilità" e, laddove sia possibile, consiglia "di avvalersi di strumenti e soluzioni informatiche idonee a facilitare la rilevazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni necessarie" (Allegato n. 1, pag. 30).

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

Tutte le "valutazioni" espresse sono supportate da una chiara e sintetica motivazione 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).

### Misurazione del rischio

In questa fase, per ogni oggetto di analisi si procede alla misurazione degli indicatori di rischio.

L'ANAC sostiene che sarebbe "opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi".

Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. "Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte" (PNA 2019, Allegato n. 1, pag. 30).

Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una "misurazione sintetica" e, anche in questo caso, potrà essere usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto).

L'ANAC, quindi, raccomanda quanto segue:

- qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, “si raccomanda di far riferimento al valore più alto nello stimare l’esposizione complessiva del rischio”;
- evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario “far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico”.

In ogni caso, vige il principio per cui “ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte”.

Pertanto, come da PNA, l'analisi del presente PTPCT è stata svolta con **metodologia di tipo qualitativo** ed è stata applicata una **scala ordinale** persino di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

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

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.

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

### **3.4. La ponderazione**

La ponderazione del rischio è l’ultima delle fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio.

Scopo della ponderazione è quello di “agevolare, sulla base degli esiti dell’analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione” (Allegato n. 1, Par. 4.3, pag. 31).

Nella fase di ponderazione si stabiliscono: le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio; le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell’organizzazione e il contesto in cui la stessa

opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. "La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti".

Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di "rischio residuo" che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate.

L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e "procedere in ordine via via decrescente", iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

Si è ritenuto di:

- 1- 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;
- 2- prevedere, in linea di massima, "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione A++, A+, A.

### **3.5. Trattamento del rischio**

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata 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.

In tale fase, si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di temperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere "generali" o "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.

L'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano il "cuore" del PTPCT.

Tutte le attività fin qui effettuate sono propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure che rappresentano, quindi, la parte fondamentale del PTPCT.

È pur vero tuttavia che, in assenza di un'adeguata analisi propedeutica, l'attività di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione può rivelarsi inadeguata.

In conclusione, il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione (fase 2).

### **3.5.1. Individuazione delle misure**

La prima fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

In questa fase, dunque, l'amministrazione è chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinata a tali rischi.

Il PNA suggerisce le misure seguenti, che possono essere applicate sia come "generali" che come "specifiche":

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

A titolo esemplificativo, una misura di trasparenza, può essere programmata come misure "generale" o come misura "specifiche".

Essa è generale quando insiste trasversalmente sull'organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione del d.lgs. 33/2013);

è, invece, di tipo specifico, se in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza rilevati tramite

l'analisi del rischio trovando, ad esempio, modalità per rendere più trasparenti particolari processi prima "opachi" e maggiormente fruibili informazioni sugli stessi.

Con riferimento alle principali categorie di misure, l'ANAC ritiene particolarmente importanti quelle relative alla semplificazione e sensibilizzazione interna (promozione di etica pubblica) in quanto, ad oggi, ancora poco utilizzate.

La semplificazione, in particolare, è utile laddove l'analisi del rischio abbia evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara, tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino e colui che ha la responsabilità del processo.

L'individuazione delle misure di prevenzione non deve essere astratta e generica. L'indicazione della mera categoria della misura non può, in alcun modo, assolvere al compito di individuare la misura (sia essa generale o specifica) che si intende attuare. È necessario indicare chiaramente la misura puntuale che l'amministrazione ha individuato ed intende attuare.

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, il PTPCT 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, il PTPCT 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.

Come nelle fasi precedenti, anche l'individuazione delle misure deve avvenire con il coinvolgimento della struttura organizzativa, recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi), ma anche promuovendo opportuni canali di ascolto degli stakeholder.

In questa fase, sono state 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".**

### **3.5.2. Programmazione delle misure**

La seconda fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, comma 5 lett. a) della legge 190/2012.

La programmazione delle misure consente, inoltre, di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a se stessa.

Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

- **fasi 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 o delle sue fasi:** la misura deve essere scadenzata nel tempo; ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarla, 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:** 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, 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.

Secondo l'ANAC, tenuto conto dell'impatto organizzativo, l'identificazione e la programmazione delle misure devono avvenire con il più ampio coinvolgimento dei soggetti cui spetta la responsabilità della loro attuazione, anche al fine di individuare le modalità più adeguate in tal senso.

Il PTPCT carente di misure adeguatamente programmate (con chiarezza, articolazione di responsabilità, articolazione temporale, verificabilità effettiva attuazione, verificabilità efficacia), risulterebbe mancante del contenuto essenziale previsto dalla legge.

In questa fase, dopo aver individuato misure generali e misure specifiche (elencate e descritte nelle schede allegate denominate "**Individuazione e programmazione delle misure**" - **Allegato C**), si è provveduto alla programmazione temporale delle medesime.

Il tutto è descritto per ciascun oggetto di analisi nella **colonna F** ("Programmazione delle misure") delle suddette schede alle quali si rinvia.

## **4. Trasparenza sostanziale e accesso civico**

### **4.1. Trasparenza**

La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012. Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016:

“La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente".

### **4.2. Accesso civico e trasparenza**

Il d.lgs. 33/2013 (comma 1 dell'art. 5) prevede: “L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione”.

Mentre il comma 2, dello stesso art. 5: “Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti

dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione” obbligatoria ai sensi del decreto 33/2013.

La norma attribuisce ad ogni cittadino il libero accesso ai dati elencati dal d.lgs. 33/2013, oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l’accesso civico ad ogni altro dato e documento rispetto a quelli da pubblicare in “Amministrazione trasparente”.

L’accesso civico “generalizzato” investe ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle pubbliche amministrazioni. L’accesso civico incontra quale unico limite “la tutela di interessi giuridicamente rilevanti” secondo la disciplina del nuovo art. 5-bis.

Lo scopo dell’accesso generalizzato è quello “di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico”.

L'esercizio dell’accesso civico, semplice o generalizzato, “non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente”. Chiunque può esercitarlo, “anche indipendentemente dall’essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato” come precisato dall’ANAC nell’allegato della deliberazione 1309/2016 (a pagina 28).

Nei paragrafi 2.2. e 2.3 delle Linee Guida (deliberazione ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016) l’Autorità anticorruzione ha fissato le differenze tra accesso civico semplice, accesso civico generalizzato ed accesso documentale normato dalla legge 241/1990. Il nuovo accesso “generalizzato” non ha sostituito l’accesso civico “semplice” disciplinato dal decreto trasparenza prima delle modifiche apportate dal “Foia”.

L’accesso civico semplice è attivabile per atti, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria e “costituisce 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 interessati dall’inadempienza” (ANAC deliberazione 1309/2016 pag. 6).

Al contrario, l’accesso generalizzato “si delinea come affatto autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione e come espressione, invece, di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3)”.

La deliberazione 1309/2016 ha il merito di precisare anche le differenze tra accesso civico e diritto di accedere agli atti amministrativi secondo la legge 241/1990.

L’ANAC sostiene che l’accesso generalizzato debba essere tenuto distinto dalla disciplina dell’accesso “documentale” di cui agli articoli 22 e seguenti della legge sul procedimento amministrativo. La finalità dell’accesso documentale è ben differente da quella dell’accesso generalizzato. E’ quella di porre “i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà - partecipative o oppositive e difensive – che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari”. Infatti, dal punto di vista soggettivo, il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un “interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al

documento al quale è chiesto l'accesso”.

Inoltre, se la legge 241/1990 esclude perentoriamente l'utilizzo del diritto d'accesso documentale per sottoporre l'amministrazione a un controllo generalizzato, l'accesso generalizzato, al contrario, è riconosciuto dal legislatore proprio “allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico”. “Dunque, l'accesso agli atti di cui alla l. 241/1990 continua certamente a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), operando sulla base di norme e presupposti diversi” (ANAC deliberazione 1309/2016 pag. 7).

Nel caso dell'accesso documentale della legge 241/1990 la tutela può consentire “un accesso più in profondità a dati pertinenti”, mentre nel caso dell'accesso generalizzato le esigenze di controllo diffuso del cittadino possono “consentire un accesso meno in profondità (se del caso, in relazione all'operatività dei limiti) ma più esteso, avendo presente che l'accesso in questo caso comporta, di fatto, una larga conoscibilità (e diffusione) di dati, documenti e informazioni”.

L'Autorità ribadisce la netta preferenza dell'ordinamento per la trasparenza dell'attività amministrativa:

“la conoscibilità generalizzata degli atti diviene la regola, temperata solo dalla previsione di eccezioni poste a tutela di interessi (pubblici e privati) che possono essere lesi o pregiudicati dalla rivelazione di certe informazioni”. Quindi, prevede “ipotesi residuali in cui sarà possibile, ove titolari di una situazione giuridica qualificata, accedere ad atti e documenti per i quali è invece negato l'accesso generalizzato”.

L'Autorità, “considerata la notevole innovatività della disciplina dell'accesso generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso”, suggerisce alle amministrazioni ed ai soggetti tenuti all'applicazione del decreto trasparenza l'adozione, “anche nella forma di un regolamento interno sull'accesso, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione”.

La disciplina regolamentare dovrebbe prevedere: una parte dedicata alla disciplina dell'accesso documentale di cui alla legge 241/1990; una seconda parte dedicata alla disciplina dell'accesso civico “semplice” connesso agli obblighi di pubblicazione; una terza parte sull'accesso generalizzato.

Riguardo a quest'ultima sezione, l'ANAC consiglia di “disciplinare gli aspetti procedurali interni per la gestione delle richieste di accesso generalizzato”. In sostanza, si tratterebbe di:

- individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato;
- disciplinare la procedura per la valutazione, caso per caso, delle richieste di accesso.

Oltre a suggerire l'approvazione di un nuovo regolamento, l'Autorità propone il “registro delle richieste di accesso presentate” da istituire presso ogni amministrazione. Questo perché l'ANAC svolge il monitoraggio sulle decisioni delle amministrazioni in merito alle domande di accesso generalizzato. A tal fine raccomanda la realizzazione di una raccolta organizzata delle richieste di accesso, “cd. registro degli accessi”, che le amministrazioni “è auspicabile pubblicino sui propri siti”.

Il registro dovrebbe contenere l'elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione. Il registro è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in "amministrazione trasparente", "altri contenuti – accesso civico".

Secondo l'ANAC, "oltre ad essere funzionale per il monitoraggio che l'Autorità intende svolgere sull'accesso generalizzato, la pubblicazione del cd. registro degli accessi può essere utile per le pubbliche amministrazioni che in questo modo rendono noto su quali documenti, dati o informazioni è stato consentito l'accesso in una logica di semplificazione delle attività".

In attuazione di tali indirizzi dell'ANAC, questa amministrazione si è dotata del registro consigliato dall'ANAC pubblicato sulla sezione trasparenza del sito istituzionale.

Come già sancito in precedenza, consentire a chiunque e rapidamente l'esercizio dell'accesso civico è obiettivo strategico di questa amministrazione.

Del diritto all'accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell'ente.

### **4.3. Trasparenza e privacy**

Dal 25 maggio 2018 è in vigore il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)" (di seguito RGPD).

Inoltre, dal 19 settembre 2018, è vigente il d.lgs. 101/2018 che ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali (il d.lgs. 196/2003) alle disposizioni del suddetto Regolamento (UE) 2016/679.

L'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018 (in continuità con il previgente art. 19 del Codice) dispone che la base giuridica per il trattamento di dati personali, effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, "è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento"

Il comma 3 del medesimo art. 2-ter stabilisce che "la diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1".

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

Assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, comma 4, dispone inoltre che “nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione”.

Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato “Qualità delle informazioni” che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

Ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

Come detto il RPD del Comune di Fivizzano, in seno al servizio associato presso l'Unione dei Comuni Montani della Lunigiana, è la Dott.ssa Alessandra Gaetano.

#### **4.4. Comunicazione**

Per assicurare che la trasparenza sia sostanziale ed effettiva non è sufficiente provvedere alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa, ma occorre semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.

E' necessario utilizzare un linguaggio semplice, elementare, evitando per quanto possibile espressioni burocratiche, abbreviazioni e tecnicismi dando applicazione alle direttive emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica negli anni 2002 e 2005 in tema di semplificazione del linguaggio delle pubbliche amministrazioni.

Il sito web dell'ente è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'amministrazione garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha un sito internet istituzionale.

La legge 69/2009 riconosce l'effetto di “pubblicità legale” soltanto alle pubblicazioni effettuate sui siti

informatici delle PA.

L'art. 32 della suddetta legge dispone che “a far data dal 1° gennaio 2010, gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati”.

L'amministrazione ha adempiuto al dettato normativo e l'albo pretorio è esclusivamente informatico. Il relativo link è indicato nella home page del sito istituzionale.

Come deliberato dall'Autorità nazionale anticorruzione (legge 190/2012), per gli atti soggetti a pubblicità legale all'albo pretorio on line, nei casi in cui tali atti rientrano nelle categorie per le quali l'obbligo è previsto dalla legge, rimane invariato anche l'obbligo di pubblicazione in altre sezioni del sito istituzionale, nonché nell'apposita sezione “trasparenza, valutazione e merito” (oggi “amministrazione trasparente”).

L'ente è munito di posta elettronica ordinaria e certificata.

Sul sito web, nella home page, è riportato l'indirizzo PEC istituzionale. Nelle sezioni dedicate alle ripartizioni organizzative sono indicati gli indirizzi di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché gli altri consueti recapiti (telefono, fax, ecc.).

#### **4.5. Modalità attuative**

L'Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al d.lgs. 33/2013, ha rinnovato la disciplina delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal d.lgs. 97/2016.

Come noto, il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito web.

Oggi le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

Le schede allegate denominate "**ALLEGATO D - Misure di trasparenza**" ripropongono fedelmente i contenuti, assai puntuali e dettagliati, quindi più che esaustivi, dell'Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016, n. 1310.

Rispetto alla deliberazione 1310/2016, le tabelle di questo piano sono composte da otto colonne, anziché sei.

Infatti, sono indicati anche l'ufficio responsabile dell'aggiornamento e l'ufficio responsabile delle pubblicazioni previste nelle altre colonne.

Le tabelle, composte da otto colonne, recano i dati seguenti:

- denominazione delle sotto-sezioni di primo livello;
- denominazione delle sotto-sezioni di secondo livello;
- disposizioni normative, aggiornate al d.lgs. 97/2016, che impongono la pubblicazione;

- denominazione del singolo obbligo di pubblicazione;
- contenuti dell'obbligo (documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sotto-sezione secondo le linee guida di ANAC);
- periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni;
- ufficio responsabile dell'aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti;
- ufficio responsabile della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti;

#### Nota ai dati della Colonna Aggiornamento:

la normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti.

L'aggiornamento delle pagine web di "Amministrazione trasparente" può avvenire "tempestivamente", oppure su base annuale, trimestrale o semestrale.

L'aggiornamento di n.si dati deve essere "tempestivo". Il legislatore non ha però specificato il concetto di tempestività, concetto relativo che può dar luogo a comportamenti anche molto difformi.

Pertanto, al fine di "rendere oggettivo" il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, si definisce quanto segue:

è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro n. 30 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

## **4.6. Organizzazione**

L'attuale applicativo garantisce solo in modo parziale e con alcune imprecisioni, il popolamento della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale dell'ente. Non tutti i Responsabili hanno utilizzato in modo corretto le funzioni di popolamento automatico. Si è affidato ai singoli responsabili d'Area il compito di provvedere, anche tramite il personale ad essi assegnati, al popolamento della sezione "Amministrazione Trasparente". Inoltre è richiesto di utilizzare gli (insufficienti) strumenti per il popolamento automatico che la software house ha messo a disposizione. Infine si continuerà a richiedere alla software house di introdurre maggiori automatismi a garanzia della certezza del dato ed al fine di ridurre il carico di lavoro degli uffici.

## **5. Altri contenuti del PTPCT**

### **5.1. Formazione in tema di anticorruzione**

La formazione finalizzata a prevenire e contrastare fenomeni di corruzione dovrebbe essere strutturata su due livelli:

**livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);

**livello specifico**, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

A tal proposito si precisa che:

- l'art. 7-bis del d.lgs. 165/2001, che imponeva a tutte le PA la pianificazione annuale della formazione, è stato abrogato dal DPR 16 aprile 2013 n. 70;
- l'art. 21-bis del DL 50/2017 (norma valida solo per i Comuni e le loro forme associative) consente di **finanziare liberamente le attività di formazione** dei dipendenti pubblici senza tener conto del limite di spesa 2009 a condizione che sia stato approvato il bilancio previsionale dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che sia tuttora in equilibrio;

il DL 124/2019 (comma 2 dell'art. 57) ha stabilito che “a decorrere dall'anno 2020, alle regioni, alle province autonome di Trento e di Bolzano, agli enti locali e ai loro organismi e enti strumentali come definiti dall'art. 1, comma 2, del dl.gs. 118/2011, nonché ai loro enti strumentali in forma societaria, **[cessino] di applicarsi le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa per formazione [...]**”.

Per quanto riguarda l'individuazione dei soggetti che erogano la formazione e l'indicazione dei contenuti in tema di anticorruzione, si fa notare che la funzione viene svolta a livello associato attraverso l'Unione dei Comuni Montana della Lunigiana che ogni anno organizza almeno quattro giornate di formazione sul tema e a cui ha partecipato nel 2022 il RPC pro tempore ed è stata data indicazione ai Responsabili dei Servizi di parteciparvi.

## **5.2. Codice di comportamento**

In attuazione dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e smi, il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013, il Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Il Regolamento è stato aggiornato dall'articolo 4 del D.L. 36/2022 introducendo, in particolare, una sezione dedicata all'utilizzo dei social network per tutelare l'immagine della Pa. Si stabilisce, inoltre, lo svolgimento di un ciclo di formazione obbligatorio sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.

Il comma 3 dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento “con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione”.

Con deliberazione n. 146 del 31/12/2013, l'organo esecutivo ha approvato il Codice di comportamento

dell'ente.

L'ANAC il 19/2/2020 ha licenziato le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" (deliberazione n. 177 del 19/2/2020). Al Paragrafo 6, rubricato "Collegamenti del codice di comportamento con il PTPCT", l'Autorità precisa che "tra le novità della disciplina sui codici di comportamento, una riguarda lo stretto collegamento che deve sussistere tra i codici e il PTPCT di ogni amministrazione".

Secondo l'Autorità, oltre alle misure anticorruzione di "tipo oggettivo" del PTPCT, il legislatore dà spazio anche a quelle di "tipo soggettivo" che ricadono sul singolo funzionario nello svolgimento delle attività e che sono anche declinate nel codice di comportamento che l'amministrazione è tenuta ad adottare.

L'analisi dell'attuale Codice di Comportamento adottato da questo Ente ha portato alla decisione di non aggiornarlo ai contenuti della deliberazione ANAC n. 177/2020, in quanto già congruo e sufficiente in base alla dimensione dell'ente e ai contenuti dello stesso rispetto all'analisi ambientale di cui sopra.

### **5.3. Criteri di rotazione del personale**

L'ente intende adeguare il proprio ordinamento alle previsioni di cui all'art. 16, comma 1, lett. I-quater), del d.lgs. 165/2001, in modo da assicurare la prevenzione della corruzione mediante la tutela anticipata.

La dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione.

Non esistono figure professionali perfettamente fungibili.

La legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede quanto segue: "(...) *non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'art. 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale*".

In sostanza, la legge consente di evitare la rotazione dei dirigenti/funzionari negli enti dove ciò non sia possibile per *sostanziale infungibilità* delle figure presenti in dotazione organica.

Trattandosi di comune di piccole dimensioni, non si è in grado di programmare la rotazione delle posizioni organizzative, peraltro tra loro infungibili.

L'esiguità del personale, non consente, evidentemente di porre in essere la misura anticorruptiva della rotazione. Da rilevare, tuttavia che, nel corso del 2020, dopo il pensionamento del responsabile dell'Area Servizi ai Cittadini e Promozione del Territorio (temporaneamente sostituita da altro dipendente, poi ritornato dal proprio comando), le funzioni dell'Area sono state prima assegnate ad interim al dirigente unico e poi, in seguito al pensionamento di questi avvenuto nel luglio del 2021, sono state divise tra le altre Aree e il Segretario Generale che ha mantenuto anche la responsabilità del servizio di Polizia Municipale. Successivamente alla riorganizzazione, promossa con atto di Giunta n. 63 del 25/10/2022 e ad un concorso per progressione interna, la medesima area è stata assegnata ad una nuova responsabile.

Per ovviare all'impossibilità di effettuare la rotazione nell'Area Tecnica, dove è presente un solo dipendente di categoria D, sono state intensificate forme di controllo interno, è stato verificato a campione l'assenza di conflitti d'interesse tra chi ha adottato i provvedimenti e i destinatari. Inoltre, una parte dei processi prevede che il Responsabile del procedimento sia un soggetto diverso dal soggetto Responsabile dell'area di riferimento, in modo da permettere un maggior controllo su ogni processo.

#### **5.4. Ricorso all'arbitrato**

Sistematicamente in tutti i contratti futuri dell'ente si intende escludere il ricorso all'arbitrato (esclusione della *clausola compromissoria* ai sensi dell'art. 209, comma 2, del Codice dei contratti pubblici - d.lgs. 50/2016 e smi).

#### **5.5. Disciplina degli incarichi non consentiti ai dipendenti**

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del decreto legislativo 39/2013, dell'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 e dell'articolo 60 del DPR 3/1957.

L'ente intende intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

Si segnala, ad ogni modo, che gli incarichi extraistituzionali non costituiscono una fattispecie ricorrente presso l'Ente.

#### **5.6. Attribuzione degli incarichi dirigenziali**

Si ritiene sufficiente la già esaustiva e dettagliata disciplina recata dagli articoli 50 comma 10, 107 e 109 del TUEL e dagli articoli 13 – 27 del d.lgs. 165/2001 e smi, unitamente alle disposizioni del d.lgs. 39/2013 ed in particolare l'art. 20 rubricato: *dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità*.

## **5.7. Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro.**

L'art. 53, comma 16-ter, Decreto Legislativo n. 165/2001 fa divieto agli ex dipendenti comunali di prestare attività lavorativa, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con il loro apporto decisionale. La violazione da parte dell'operatore economico comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione per un anno.

Per dare attuazione alla norma si rende necessario:

- inserire nei nuovi contratti di assunzione del personale una clausola che preveda il divieto di prestare attività lavorativa per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, richiedere attestazione da parte degli operatori economici interpellati con la quale attestino di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici che hanno esercitato, nei confronti del medesimo operatore economico, poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui erano dipendenti; l'attestazione deve avere a riferimento l'anno antecedente alla negoziazione, alla gara o all'affidamento e riguarda i rapporti intercorsi tra gli operatori economici ed i pubblici dipendenti in servizio o che abbiano cessato il rapporto di pubblico impiego da meno di tre anni;
- escludere sempre dalle procedure per l'affidamento di contratti di fornitura di beni o servizi e di contratti per l'esecuzione di lavori, i soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. n. 165/2001 (a tal fine è necessario riferire in modo puntuale alla Giunta Comunale per gli adempimenti di competenza).

Si fa notare che la presente normativa è stata modificata dall'articolo 10 del D.L. 36/2022 che ha previsto che *“fino al 31 dicembre 2026, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, ivi incluse le regioni e gli enti locali, in deroga al divieto di attribuire incarichi retribuiti a lavoratori collocati in quiescenza ai sensi dell'articolo 5, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, possono conferire ai soggetti collocati in quiescenza incarichi ai sensi dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei limiti delle risorse finanziarie già destinate per tale finalità nei propri bilanci....”*.

Responsabile: RPCT per gli atti stipulati in forma pubblico-amministrativa; Responsabili d'Area per gli

atti stipulati sotto forma di scrittura privata o di scambio di corrispondenza.

### **5.8. Controlli su ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici**

La legge 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

L'art. 35-*bis* del d.lgs. 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

- a) non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,
- c) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- d) non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

### **5.9. Misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)**

Il 15 novembre 2017 la Camera ha approvato in via definitiva il disegno di legge n. 3365-B, già licenziato dal Senato il 18 ottobre 2017. La novella reca le "Disposizioni a tutela degli autori di segnalazioni di condotte illecite nel settore pubblico e privato".

Per le amministrazioni pubbliche non si tratta di una vera e propria novità, dato che l'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 disciplinava il "whistleblowing" sin dal 2012, anno in cui la legge "anticorruzione" n. 190/2012 ha introdotto tale disposizione nell'ordinamento italiano.

La nuova legge sul whistleblowing ha riscritto l'art. 54-bis.

Secondo la nuova disposizione il pubblico dipendente che, "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione", segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure all'ANAC, o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, "condotte illecite di cui è venuto a

conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”.

Secondo il nuovo art. 54-bis e come previsto nel PNA 2013 (Allegato 1 paragrafo B.12) sono accordate al whistleblower le seguenti garanzie:

- a) la tutela dell'anonimato;
- b) il divieto di discriminazione;
- c) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso.

L'art. 54-*bis* delinea una “protezione generale ed astratta” che, secondo ANAC, deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente. Tutela che, in ogni caso, deve essere assicurata da tutti i soggetti che ricevono la segnalazione.

Il Piano nazionale anticorruzione prevede, tra azioni e misure generali per la prevenzione della corruzione e, in particolare, fra quelle obbligatorie, che le amministrazioni pubbliche debbano tutelare il dipendente che segnala condotte illecite.

Il PNA impone alle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1 co. 2 del d.lgs. 165/2001, l'assunzione dei “necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni”.

L'ANAC con delibera numero 469 del 9 giugno 2021 ha approvato le nuove linee guida e che permettono all’*“amministrazione che non ha automatizzato il processo di gestione delle segnalazioni, a causa di specifiche difficoltà organizzative da motivare adeguatamente, può, in via residuale, utilizzare canali e tecniche tradizionali da disciplinare nel PTPCTT”*.

Pertanto, essendo il Comune di Fivizzano in fase di riorganizzazione, e in assenza di uno strumento informatico di facile utilizzo (vista l'età media dei dipendenti del Comune molto elevata) e che garantisca al contempo l'anonimato del whistleblower, si prevede che, nell'ambito di validità del presente PTPCT 2023/2025 di adottare, una modalità di segnalazione attraverso l'invio è stata attivata una casella di posta elettronica appositamente costituita ([anticorruzione@comune.fivizzano.ms.it](mailto:anticorruzione@comune.fivizzano.ms.it)) il cui accesso è riservato al solo Responsabile della prevenzione della corruzione. Le segnalazioni pervenute saranno registrate in apposito registro riservato.

E' stato fatto un apposito avviso per informare i dipendenti dell'importanza dello strumento e sul loro diritto ad essere tutelati in caso di segnalazioni di azioni illecite.

## **5.10. Protocolli di legalità**

Attualmente il Comune di Fivizzano è sprovvisto di tale strumento, che costituisce una misura non obbligatoria. Nel corso del periodo di validità del presente PTPCT sarà valutata la possibilità di adottarne uno.

Dopo l'eventuale approvazione del protocollo o patto di legalità e integrità, nei bandi di gara e nelle

lettere d'invito dovrà essere inserita una clausola di salvaguardia che preveda il mancato rispetto del protocollo di legalità quale causa di esclusione dalla gara e di risoluzione del contratto.

#### **5.11. Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.**

Il rischio corruttivo è difficilmente eliminabile totalmente ma può e deve essere gestito, monitorando i procedimenti, soprattutto quelli per i quali si sia evidenziato un maggiore rischio ed adottando misure specifiche.

Le misure preventive hanno però un costo sia in termini economici sia in termini di impegno (e quindi in termini di perdita di efficienza e dell'azione amministrativa con conseguente perdita di legittimazione e di credibilità di fronte ai cittadini). In relazione a tali aspetti è necessario trovare un equilibrio accettabile tra l'adozione di adeguate ed efficienti misure di gestione e prevenzione del rischio e il funzionamento dell'amministrazione comunale. A tal fine:

- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dovrà monitorare l'effettiva applicazione del piano, anche con riferimento agli effetti che esso produce sull'ordinario svolgimento dell'attività istituzionale;
- i Responsabili di Area segnalano al RPCT le misure per la gestione del rischio che appaiono eccessivamente onerose rispetto all'entità del rischio o che hanno effetto bloccante rispetto allo svolgimento dei procedimenti. Segnalano altresì le misure di gestione e prevenzione che risultano inadeguate in relazione all'elevato livello di rischio.

Per quanto concerne il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, tale misura richiede un sistema informatico adeguato, semplice, efficiente e costantemente aggiornato.

L'obiettivo è implementare la configurazione dell'applicativo in uso al fine di giungere ad una determinazione automatica dei tempi di conclusione dei procedimenti.

#### **5.12. Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere**

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'art. 12 della legge 241/1990. Il regolamento vigente presso l'ente necessita di essere aggiornato.

#### **5.13. Monitoraggio sull'attuazione del PTPC**

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente PTPC è svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione il quale, inoltra specifica richiesta a ciascun Responsabile circa lo stato di attuazione delle misure del PTPC.

Ai fini del monitoraggio i responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

#### **5.14. Vigilanza su enti controllati e partecipati.**

L'art. 2-bis del D.Lgs. n. 33/2013 prevede che detto decreto si applichi, "in quanto compatibile", agli enti pubblici economici ed alle società in controllo pubblico come definite dal D.Lgs. n. 175/2016. Si applica, inoltre, alle associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica che abbiano tutte le seguenti caratteristiche:

- a) bilancio superiore a 500.000,00 euro;
- b) attività finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni;
- c) totalità dei titolari o componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo designata da pubbliche amministrazioni.

Prevede inoltre che la disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni si applica anche a:

- d) società in partecipazione pubblica;
- e) associazioni, fondazioni, enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica;

ma solo nei seguenti limiti:

- 1) "in quanto compatibile";
- 2) per i soli dati e documenti "inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione Europea";
- 3) per i soli enti "con bilancio superiore a 500.000,00 euro e che esercitano funzioni amministrative o attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione dei servizi pubblici".

Si rileva pertanto l'esistenza di due tipologie di enti a cui corrisponde un diverso regime:

- 1) I soggetti indicati alle precedenti lettere a), b) e c) sono tenuti:
  - all'integrale applicazione del D.Lgs. n. 33/2013;
  - ad adottare "misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" (art. 1, comma 2-bis, della Legge n. 190/2012 inserito dall'art. 41 del D.Lgs. n. 97/2016).
- 2) Gli enti di diritto privato non in controllo pubblico di cui alle precedenti lettere d) ed e), sono tenuti agli obblighi in materia di trasparenza "solo relativamente alle attività di pubblico interesse svolte" (Linee guida ANAC approvate con Delibera 8 novembre 2017, n. 1134).

Per la nozione di "attività di pubblico interesse" si rinvia alle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione mediante linee guida approvate con la citata delibera n. 1134/2017.

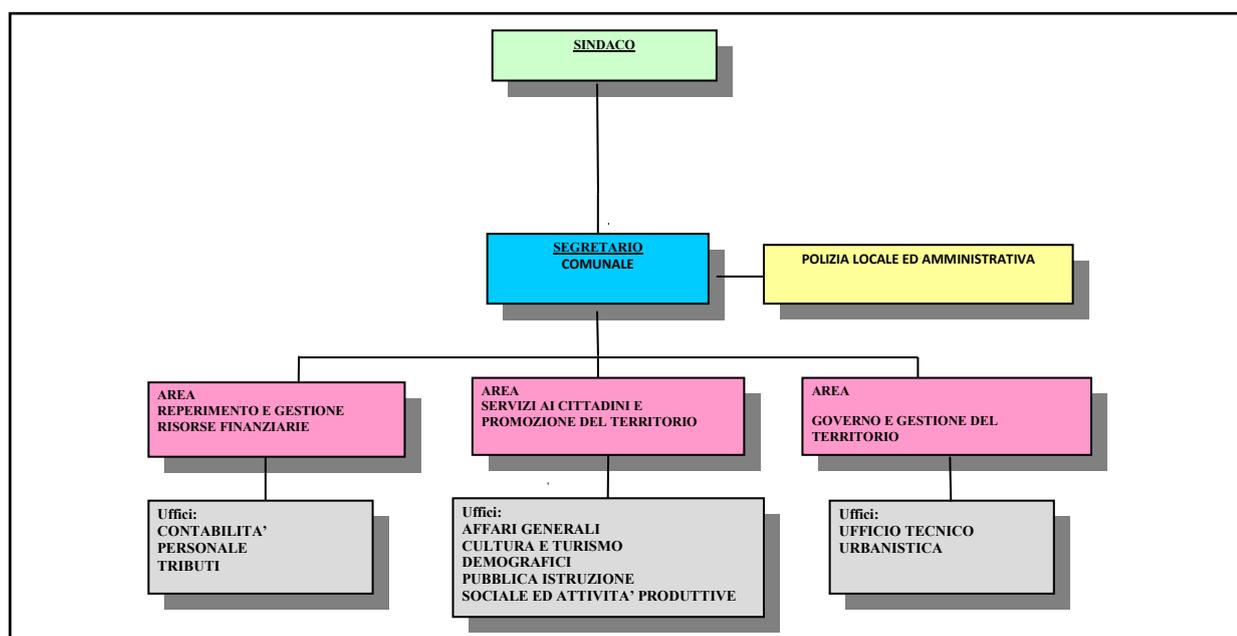
Ai fini del presente documento appare necessario distinguere, a quali enti sia applicabile la prima disciplina, a quali la seconda e quali non siano soggetti a nessuno dei due obblighi previsti.

In particolare, si ritiene che in base alla revisione periodica delle partecipate, approvata con delibera di Consiglio n. 56 del 22/12/2022, il Comune di Fivizzano non ha partecipazioni che rientrano in queste categorie e non debba attuare misure minime di prevenzione della corruzione per le sue partecipate.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### SEZIONE 3.1 – PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Si fa notare che con delibera di GC n. 63 del 25/10/2022 è stata modificata la macrostruttura dell'Ente, passando da una struttura con il Dirigente Unico a quella con le Posizioni Organizzative ai quali è assegnato ai sensi dell'art. 19, comma 1 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022 l'incarico di Elevata Qualificazione. L'organigramma del Comune di Fivizzano (vedi allegato "E") è il seguente:



In particolare, la struttura organizzativa del Comune si articola in aree che a loro volta si articolano in servizi e uffici secondo il seguente schema:

#### 1) REPERIMENTO E GESTIONE RISORSE FINANZIARIE

- Contabilità;
- Personale;
- tributi.

#### 2) SERVIZI AI CITTADINI E PROMOZIONE DEL TERRITORIO

- Affari Generali;
- Cultura e Turismo,
- Demografici;
- Pubblica Istruzione;
- Sociale ed Attività Produttive

#### 3) GOVERNO E GESTIONE DEL TERRITORIO

- Ufficio tecnico;
- Urbanistica;

#### POLIZIA LOCALE

Nell'ambito dell'area Reperimento e gestione risorse finanziarie sono previsti i seguenti uffici: Contabilità, Personale, Tributi. A tale area e sono attualmente assegnate 9 unità di personale.

Nell'ambito dell'area Servizi ai cittadini e promozione del territorio sono previsti i seguenti uffici: Affari generali, Cultura e turismo, Demografici, Pubblica istruzione, Sociale ed attività produttive. A tale area sono attualmente assegnate 22 unità di personale.

Nell'ambito dell'area Governo e gestione del territorio sono previsti i seguenti uffici: Ufficio Tecnico, Urbanistica. A tale area sono attualmente assegnate 14 unità di personale.

Il servizio di Polizia Locale è composto da 5 persone, di cui 3 vigili, un ausiliario e un amministrativo. Con delibera di Giunta Comunale n° 17 del 15 febbraio 2023 a stralcio del PIAO, è stato approvato il Piano triennale 2023-2025 del Fabbisogno del Personale ed in tale ambito l'organo di revisione ha espresso il prescritto parere in merito.

In riguardo al sistema delle responsabilità organizzative, la Giunta comunale ha adottato con DGC n. 26 del 09/03/2023 il nuovo organigramma e funzionigramma secondo gli schemi successivi.

#### **FUNZIONI STRUMENTALI COMUNI A TUTTE LE AREE**

Tra le funzioni assegnate ad ogni Area rientra ogni altra funzione e/o attività strumentale necessaria al perseguimento delle funzioni e degli obiettivi assegnati al servizio stesso, tra cui:

1	Gestione e organizzazione del personale assegnato a ciascuna Area
2	Attività di studio, ricerca, progettazione e aggiornamento normativo, contrattuale e giurisprudenziale sulle materie di competenza dell'Area
3	Addestramento e formazione del personale alle attività specifiche dell'Area
4	Controllo e verifica dei risultati conseguenti all'attività svolta
5	Istruzione e predisposizione atti e provvedimenti amministrativi dell'Area
6	Formulazione di proposte in ordine alle previsioni di bilancio relative all'Area e amministrazione e gestione delle risorse del bilancio e del P.E.G. di competenza
7	Raccolta ed elaborazione dati statistici sulle materie di competenza dell'Area
8	Progettazione, coordinamento e controllo delle attività dell'Area, anche in collaborazione con uffici interni, Enti o Associazioni esterne
9	Segreteria amministrativa, gestione delle attività di protocollazione interna e in uscita, archiviazione
10	Funzioni di segreteria del responsabile e dell'assessore (se richieste)
11	Gestione sponsorizzazioni riguardanti attività delle rispettive Aree
12	Gestione contenzioso giudiziale e stragiudiziale relativo all'Area di appartenenza
13	Gestione di progetti di Servizio civile/tirocinio riguardanti l'Area
14	Gestione di progetti di messa in prova o lavoro di pubblica utilità all'interno della propria area di competenza

15	Concessione/locazione beni immobili di cui il Responsabile d'Area è consegnatario
16	Gestione procedure informatizzate relative a funzioni proprie dell'Area
17	Pubblicazione determinazioni ed ordinanze/decreti del responsabile di area
18	Collaborazione con altri servizi in merito alla elaborazione di regolamenti e provvedimenti e alla gestione di attività aventi interesse trasversale ai vari uffici (per es. elaborazione e trasmissione dati di competenza per questionari e adempimenti analoghi).
19	Pubblicazione dati, documenti e informazioni nella sezione Amministrazione trasparente (ciascuna Area secondo il riparto contenuto nel PTPCT)
20	Trasmissione all'ufficio competente dei dati e informazioni destinati alla pubblicazione sul sito web istituzionale
21	Adempimenti riguardanti la tutela dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679)

#### **AREA SERVIZI AI CITTADINI E PROMOZIONE DEL TERRITORIO**

		<i>Servizio</i>
22	Aggiornamento degli albi dei giudici popolari	Affari generali
23	Archivio comunale (corrente)	Affari generali
24	Attività di Monitoraggio e comunicazioni all'ANAC	Affari generali
25	Centralino	Affari generali
26	Cerimoniale e ricorrenze istituzionali	Affari generali
27	Convocazione delle sedute degli organi istituzionali (Consiglio, Giunta, Commissioni consiliari)	Affari generali
28	Denuncia sinistri presso le compagnie assicurative (previa istruttoria svolta dall'Area competente per materia)	Affari generali
29	Deposito notifiche casa comunale	Affari generali
30	Gestione economica degli Amministratori (indennità etc)	Affari generali
31	Pari opportunità	Affari generali
32	Partecipazione	Affari generali
33	Protocollo e corrispondenza	Affari generali
34	Pubblicazione atti deliberativi ed ordinanze/decreti sindacali	Affari generali
35	Raccolta dei regolamenti comunali vigenti e aggiornamento della relativa lista	Affari generali
36	Referente del Responsabile Protezione Dati (D.P.O.)	Affari generali
37	Segreteria del Sindaco	Affari generali

38	Stampa e comunicazione istituzionale	Affari generali
39	Stipula delle polizze assicurative per l'Ente	Affari generali
40	Supporto al RPCT negli adempimenti di raccolta documentale e pubblicazione in Amministrazione Trasparente	Affari generali
41	Supporto organi istituzionali	Affari generali
42	Tenuta Albo pretorio	Affari generali
43	Ufficio contratti (repertoriatura, registrazione e trascrizione dei contratti - diritti di segreteria - adempimenti fiscali)	Affari generali
44	Ufficio Relazioni con il Pubblico	Affari generali
45	Patrimonio: Pulizia edifici di proprietà comunale	Affari generali
46	Archivio comunale (storico)	Cultura e turismo
47	Attività di promozione turistica e gemellaggi	Cultura e turismo
48	Gestione biblioteca comunale	Cultura e turismo
49	Iniziative culturali	Cultura e turismo
50	Rapporti con gli Enti Parco e Proloco	Cultura e turismo
51	Rapporti con l'associazionismo in materia di cultura, promozione turistica e del territorio, sport	Cultura e turismo
52	Sentieristica	Cultura e turismo
53	Anagrafe della popolazione: emissione carte d'identità e certificazioni anagrafiche	Demografici
54	Anagrafe della popolazione: statistica mensile e annuale	Demografici
55	Anagrafe della popolazione: tenuta e aggiornamento dei registri - adempimenti connessi	Demografici
56	Leva militare	Demografici
57	Servizio Elettorale: Consultazioni elettorali	Demografici
58	Servizio elettorale: tenuta e aggiornamento albo scrutatori e presidenti di seggio	Demografici
59	Servizio elettorale: tenuta e aggiornamento liste elettorali	Demografici
60	Statistica (escluse le attività rientranti nella funzione associata presso l'Unione)	Demografici
61	Stato Civile: Autorizzazione al trasporto di cadavere e resti mortali	Demografici
62	Stato civile: cittadinanza	Demografici

63	Stato civile: denunce di nascita - denunce di decesso	Demografici
64	Stato civile: matrimoni - unioni civili	Demografici
65	Stato Civile: Permessi di seppellimento	Demografici
66	Stato civile: separazioni e divorzi	Demografici
67	Stato civile: tenuta e aggiornamento dei registri - adempimenti connessi	Demografici
68	Tenuta dei registri A.I.R.E.	Demografici
69	Toponomastica (con il supporto dell'Area Governo e gestione del territorio)	Demografici
70	Acquisto/manutenzione beni mobili destinati alle scuole (arredi - elettrodomestici), con il supporto dell'UTC ove siano necessari rilievi tecnici	Pubblica Istruzione
71	Attività connesse al tempo libero	Pubblica Istruzione
72	Diritto allo studio	Pubblica Istruzione
73	Nidi d'infanzia	Pubblica Istruzione
74	Servizi scolastici (mensa - trasporto scolastico - e trasporto pubblico) - TPL	Pubblica Istruzione
75	Gestione amministrativa impianti sportivi (a titolo esemplificativo: concessione in gestione o in uso, calendarizzazione, collaborazione nel monitoraggio dello stato manutentivo.	Pubblica Istruzione
76	Concessione e gestione stalli aree mercatali	Sociale ed attività produttive
77	Gestione albo beneficiari	Sociale ed attività produttive
78	Promozione economia locale: attività commerciale e agroalimentare	Sociale ed attività produttive
79	Rapporti con la Società della Salute	Sociale ed attività produttive
80	Rilascio tesserini venatori	Sociale ed attività produttive
81	S.U.A.P. (procedimenti non gestiti dall'Unione)	Sociale ed attività produttive
82	Servizi sociali: Benefici economici a soggetti appartenenti a categorie determinate dalla legge o in carico ai servizi sociali	Sociale ed attività produttive
83	Servizi sociali: Gestione amministrativa alloggi Erp (a titolo	Sociale ed attività

	esemplificativo: assegnazioni, controlli, gestione.....)	produttive
84	Servizi sociali: Gestione morosità alloggi Erp	Sociale ed attività produttive
85	Servizi sociali: Interventi vari emergenza abitativa	Sociale ed attività produttive
86	Servizi sociali: Rapporti con le associazioni del terzo settore	Sociale ed attività produttive
87	Servizi sociali: Rilevazione spesa sociale (adempimento periodico su piattaforma Mef)	Sociale ed attività produttive

### AREA REPERIMENTO E GESTIONE RISORSE FINANZIARIE

*Servizio*

88	Attività finanziarie	Contabilità
89	Consulenza e supporto ad altre aree/uffici in materia finanziaria e fiscale	Contabilità
90	Controllo amministrativo e contabile	Contabilità
91	Controllo di gestione	Contabilità
92	Controllo società partecipate	Contabilità
93	Coordinamento e compilazione questionari Sose	Contabilità
94	Elaborazione relazione di inizio e di fine mandato	Contabilità
95	Emissione fatture per l'Ente	Contabilità
96	Gestione cassa economale	Contabilità
97	Gestione della convenzione di Tesoreria e gestione flussi con il Tesoriere	Contabilità
98	Gestione fiscale (IVA, IRAP, IRPEF)	Contabilità
99	Gestione flussi informativi con Ministero dell'Economia e Finanze	Contabilità
100	Inventario beni mobili	Contabilità
101	Inventario e funzioni amministrative inerenti il patrimonio immobiliare	Contabilità
102	Patrimonio: Rilevazione "patrimonio P.A." su piattaforma Mef	Contabilità
103	Preparazione degli atti di variazione ai documenti di programmazione economico-finanziaria	Contabilità
104	Rapporti con il Revisore unico e attività legate al procedimento di	Contabilità

	nomina	
105	Rapporti con le sezioni della Corte dei Conti e gestione dei relativi flussi informativi	Contabilità
106	Redazione dei documenti di programmazione economico-finanziaria	Contabilità
107	Redazione del conto consuntivo	Contabilità
108	Registrazione delle fatture	Contabilità
109	Registrazioni contabili in entrata e in uscita	Contabilità
110	Patrimonio: Rilevazione "patrimonio P.A." su piattaforma Mef	Contabilità
111	Cessione del quinto dello stipendio - piccoli prestiti	Personale
112	Compilazione e invio del Conto annuale del personale e della relativa Relazione	Personale
113	Gestione anagrafe delle prestazioni	Personale
114	Gestione economica del personale	Personale
115	Gestione giuridica del personale	Personale
116	Gestione instaurazione forme rapporto di lavoro flessibile	Personale
117	Gestione pratiche previdenziali	Personale
118	Gestione procedure concorsuali	Personale
119	Gestione procedure di mobilità esterna	Personale
120	Informatica: Gestione fotocopiatrici multifunzione	Personale
121	Informatica: Gestione utenze telefoniche fisse e mobili	Personale
122	Nomina del Medico competente e sorveglianza sanitaria del personale	Personale
123	Sicurezza: Comunicazione infortuni sul lavoro	Personale
124	Supporto tecnico al Segretario comunale nella contrattazione decentrata e programmazione in materia di personale	Personale
125	Contenzioso tributario	Tributi
126	Gestione e riscossione dei tributi comunali	Tributi
127	Rilascio di autorizzazioni in materia di pubblicità e gestione servizio affissioni	Tributi
128	Riscossione coattiva tributi	Tributi

## AREA GOVERNO E GESTIONE DEL TERRITORIO

*Servizio*

129	Attività di supporto per le parti di competenza al servizio intercomunale di protezione civile e del C.O.C. e C.O.M.	
130	Coordinamento interventi Protezione civile	
131	Gestione del sito web istituzionale	
132	Informatica: Responsabile transizione digitale	
133	Informatica: Sistemi informatici dell'ente	
134	Piano comunale di Protezione civile	
135	Attività amministrativa in materia di trasparenza degli appalti	Ufficio Tecnico
136	Attività tecnica ed amministrativa relativa alla gestione degli impianti da parte di soggetti terzi (a titolo esemplificativo: rapporti con il gestore del servizio idrico)	Ufficio Tecnico
137	Cimiteri: gestione dei servizi e delle concessioni cimiteriali	Ufficio Tecnico
138	Cimiteri: Interventi di seppellimento, tumulazione, esumazione, estumulazione	Ufficio Tecnico
139	Emissione di ordinanze e autorizzazioni per il controllo dell'inquinamento ambientale	Ufficio Tecnico
140	Espletamento affidamenti, gare pubbliche e procedure negoziate in raccordo con la C.U.C.	Ufficio Tecnico
141	Funzioni amministrative inerenti l'Area LL.PP. E Paesaggio	Ufficio Tecnico
142	Funzioni di supporto alla redazione del Piano Triennale OO.PP. ed Elenco annuale	Ufficio Tecnico
143	Gestione funzioni tecniche ed amministrative inerenti le politiche ambientali, energetiche e l'agricoltura	Ufficio Tecnico
144	Gestione rendicontazione su portali istituzionali	Ufficio Tecnico
145	Gestione utenze calore	Ufficio Tecnico
146	Gestione utenze elettriche	Ufficio Tecnico
147	Patrimonio: Acquisto arredamenti per uffici comunali	Ufficio Tecnico
148	Patrimonio: Classificazione e declassificazione giuridica dei beni immobili e dei diritti reali	Ufficio Tecnico
149	Patrimonio: Coordinamento e redazione del piano degli interventi di valorizzazione e dismissione	Ufficio Tecnico

150	Patrimonio: Funzioni tecniche e catastali inerenti il patrimonio immobiliare	Ufficio Tecnico
151	Patrimonio: Gestione delle compravendite e delle permutate immobiliari e costituzione di diritti reali (inclusa la alienazione del patrimonio Erp)	Ufficio Tecnico
152	Patrimonio: Programmazione, progettazione, direzione lavori, collaudo interventi di manutenzione degli impianti tecnologici	Ufficio Tecnico
153	Patrimonio: Programmazione, progettazione, direzione lavori, collaudo interventi di manutenzione su immobili comunali	Ufficio Tecnico
154	Patrimonio: Stime valori commerciali dei beni patrimoniali	Ufficio Tecnico
155	Patrimonio: Supporto tecnico all'organizzazione di feste e manifestazioni organizzate o patrocinate	Ufficio Tecnico
156	Patrimonio: Verifica natura giuridica delle strade	Ufficio Tecnico
157	Predisposizione relazioni su illeciti ambientali	Ufficio Tecnico
158	Programmazione, progettazione, direzione lavori, collaudo degli interventi di verde pubblico	Ufficio Tecnico
159	Programmazione, progettazione, direzione lavori, collaudo interventi di arredo e decoro urbano	Ufficio Tecnico
160	Programmazione, progettazione, direzione lavori, collaudo interventi di manutenzione stradale	Ufficio Tecnico
161	Rapporti con le società/associazioni sportive per la gestione tecnica degli impianti	Ufficio Tecnico
162	Rendicontazioni di spese sostenute sulla base di finanziamenti e contributi esterni	Ufficio Tecnico
163	Rilascio autorizzazione per scarichi non recapitanti in pubblica fognatura	Ufficio Tecnico
164	Servizi di raccolta, avvio smaltimento e recupero rifiuti urbani	Ufficio Tecnico
165	Servizi tecnici ed amministrativi all'utenza, rilascio pareri, nulla osta ed autorizzazioni	Ufficio Tecnico
166	Sgombero neve dalle strade e servizio antighiaccio	Ufficio Tecnico
167	Sicurezza: Acquisto dei Dispositivi di Protezione Individuale su richiesta dei responsabili d'area	Ufficio Tecnico
168	Sicurezza: Acquisto dei materiali di pronto soccorso	Ufficio Tecnico
169	Sicurezza: Nomina del Responsabile del Servizio Prevenzione e	Ufficio Tecnico

	Protezione	
170	Acquisizione delle opere di urbanizzazione e degli standard edilizi	Urbanistica
171	Autorizzazioni paesaggistiche	Urbanistica
172	Formazione e gestione strumenti urbanistici generali	Urbanistica
173	Piani attuativi	Urbanistica
174	Pratiche edilizie	Urbanistica
175	Rilascio pareri al SUAP per l'esercizio di attività commerciali e produttive	Urbanistica

### **SEGRETARIO COMUNALE**

*Servizio*

176	Attività rogatoria dei contratti nei quali il Comune è parte	
177	Autorità disciplinare nei confronti dei Responsabili d'Area per la parte non di competenza dell'UPD	
178	Consulenza legale interna	
179	Coordinamento dell'attività di consulenza giuridica per tematiche complesse e trasversali alle Aree	
180	Funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta, di cui cura la verbalizzazione	
181	Interfaccia con il Nucleo Tecnico di Valutazione	
182	Presidente della delegazione trattante	
183	Responsabile del controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti	
184	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	
185	Responsabile dell'Ufficio elettorale comunale	
186	Proposta di atti di macro-organizzazione dell'Ente	

### **SERVIZIO POLIZIA LOCALE ED AMMINISTRATIVA**

*Servizio*

187	Attività ausiliarie di P.S. per attività e procedimenti previsti dal T.U.L.P.S.	Polizia Locale
188	Controlli su commercio, fiere, mercati ed attività produttive	Polizia Locale
189	Ordinanze per la regolamentazione della circolazione stradale	Polizia Locale
190	Polizia Amministrativa	Polizia Locale

191	Procedure sanzionatorie	Polizia Locale
192	Segnaletica stradale e viabilità	Polizia Locale
193	Vigilanza e controllo dell'attività edilizia e ambientale	Polizia Locale
194	Vigilanza e controllo sulle attività annonarie	Polizia Locale
195	Vigilanza pronto intervento; politiche, strategie e controllo di circolazione stradale e viabilità	Polizia Locale
196	Nulla osta per concessione aree suolo pubblico (art. 16 regolamento COSAP)	Polizia Locale
197	Deposito notifiche casa comunale	Polizia Locale

**FUNZIONI/SERVIZI/ATTIVITA' GESTITE IN FORMA ASSOCIATA CON ALTRI ENTI**

*ente*

198	Attività di assistenza sociale	Società della Salute
199	Attività tecnica ed amministrativa gestione del ciclo dei rifiuti	Unione
200	Canile comprensoriale	Unione
201	Catasto	Unione
202	Catasto dei boschi e dei pascoli percorsi dal fuoco	Unione
203	Centrale Unica di Committenza (C.U.C.)	Unione
204	Contributi abbattimento delle barriere architettoniche	Unione
205	CUG	Unione
206	Espropri	Unione
207	Formazione del personale	Unione
208	Illuminazione pubblica	Unione
209	Nomina del D.P.O. (Responsabile protezione dati) e dell'NTV	Unione
210	Pianificazione strutturale intercomunale art. 23 LR 65/2014	Unione
211	S.U.A.P.	Unione
212	Servizi di prossimità	Unione
213	Servizio statistico	Unione
214	Valutazione di impatto ambientale (V.I.A.)	Unione
215	Vincolo idrogeologico	Unione
216	Ufficio procedimenti disciplinari	Unione
217	Turismo	Unione

---

## SEZIONE 3.2 – PIANO ORGANIZZATIVO PER IL LAVORO AGILE (POLA)

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

Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. 124/2015 ed 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica, mentre le disposizioni contrattuali nazionali sono contenute nel Titolo VI, Capo I, del CCNL Funzioni Locali del 22/11/2022. Con il lavoro agile, l'ente vuole perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

Si evidenzia che il Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA), come parte integrante del PIAO, valido per il periodo 2023/2025 è stato approvato con DGC n. n. 73 del 15/12/2022. Il piano, sotto forma di regolamento è così formulato:

### **1 - Riferimenti normativi**

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* che all'art. 14 *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”* stabilisce: *“le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”*.

La successiva Legge n. 81 del 22 maggio 2017 *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* ha previsto agli artt. 18 – 24 l’applicazione del lavoro agile anche nel pubblico impiego, evidenziando gli elementi di flessibilità organizzativa, volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale, e l’utilizzo di strumentazioni che consentano di svolgere la prestazione lavorativa *“in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le Linee guida sul lavoro agile nella Pubblica Amministrazione, il Dipartimento della Funzione pubblica ha fornito alcuni indirizzi per l’attuazione delle predette disposizioni, avviando una fase di sperimentazione in cui l’organizzazione del lavoro e la gestione del personale favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, il benessere organizzativo e l’esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

A seguito dell’emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19, il lavoro da remoto, come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, si è rivelato una delle misure più efficaci per affrontare l’emergenza, garantire la continuità dell’azione amministrativa e tutelare la salute dei lavoratori.

La disciplina del lavoro agile in questa fase è stata affidata ad una serie di provvedimenti normativi:

- Superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art 18 co. 5 del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l’articolo 14 della Legge n.124/2015)
- Individuazione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L. 81/2017, al fine di limitare il lavoro in presenza esclusivamente per le attività considerate indifferibili e che richiedono necessariamente un presidio sul luogo di lavoro. Il dipendente può utilizzare strumenti informatici nella propria disponibilità, qualora non siano stati forniti dall’amministrazione (Art. 87 commi 1 e 2 del DL n. 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni)
- Introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile, che disciplina le modalità attuative, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.
- Il Piano, da approvarsi entro il 31 gennaio di ciascun anno, è una sezione del documento di cui all’articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. (Art. 263 comma 4-bis DL 34 del 19 maggio 2020)
- Indicazioni per le misure di organizzazione del lavoro pubblico in periodo emergenziale (Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19/10/2020);
- Approvazione delle "Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance" (Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020);
- In ragione del protrarsi della situazione emergenziale la disciplina del lavoro agile è stata affidata ad una serie di provvedimenti normativi, che hanno fissato le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto, disciplinato le modalità operative

del lavoro agile e, più in generale, quelle relative alla organizzazione degli uffici in modo da assicurare adeguati livelli di performance (Decreto Ministro per la pubblica amministrazione del 23 dicembre 2020; Decreto Ministro per la pubblica amministrazione del 20 gennaio 2021; Decreto legge 30 aprile 2021 n. 56).

Il Decreto legge 13 marzo 2021, n. 30 reca misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena tra cui, con efficacia retroattiva, la possibilità di usufruire dello smart working nei casi di sospensione delle attività scolastiche o di infezione o quarantena dei figli minori di 16 anni.

Con Decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, viene introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), un nuovo documento di programmazione in cui confluiscono i piani della performance, del lavoro agile e della prevenzione della corruzione. Nel nuovo Piano si combinano infatti gli obiettivi di posizionamento strategico e sviluppo delle attività, di programmazione e gestione degli organici, di adeguamento dei modelli organizzativi, di lavoro e di semplificazione dei processi, di miglioramento della trasparenza, di valorizzazione della parità di genere.

Tale Piano, che va a sostituire il Piano organizzativo del Lavoro Agile, deve essere adottato in forma digitale da tutte le amministrazioni con più di 50 dipendenti ed in forma semplificata per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, ad eccezione delle scuole, pubblicato sul sito dell'ente e inviato al Dipartimento della funzione pubblica.

Il Decreto legge 22 aprile 2021 n. 52 c.d. Decreto Riaperture recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19", convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021 n. 87 estende la possibilità di ricorrere al lavoro agile in forma semplificata sino alla definizione della sua disciplina da parte dei singoli contratti collettivi e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021. Il decreto abolisce inoltre la percentuale minima, vincolante per ciascuna Amministrazione, del 50% del personale in lavoro agile, in modifica all'art 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34.

Con D.P.C.M. del 23 settembre 2021 il lavoro agile, applicato in misura ampia e in forma semplificata per contenere la diffusione del contagio, a decorrere dal 15 ottobre 2021 cessa di essere modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. Il rientro in presenza per il lavoratori della pubblica amministrazione, come specificato nello stesso decreto, è reso possibile dall'estensione (con il D.L. 127/2021), anche ai lavoratori del settore pubblico, dell'obbligo della certificazione verde che incrementa l'efficacia delle misure di contrasto al Covid-19 ed è motivato dalla necessità di "sostenere cittadini e imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e che a tale scopo occorre consentire alle amministrazioni pubbliche di operare al massimo delle loro capacità".

In attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021, il Ministro della pubblica amministrazione, con Decreto dell'8 ottobre 2021, indica le modalità organizzative per gestire il rientro in presenza del personale dipendente. Con specifico riferimento al lavoro agile, il provvedimento dispone che per ciascun dipendente debba prevalere l'esecuzione della prestazione presso la sede di servizio.

Al riguardo, ciascuna amministrazione è tenuta ad adottare le misure organizzative necessarie per consentire il graduale rientro in sede di tutto il personale in servizio, a decorrere dal 15 ottobre ed entro il 31 ottobre, assicurando da subito la presenza in servizio dei dipendenti preposti alle attività di

sportello e ricevimento degli utenti (front office) e di quelli assegnati ai settori preposti all'erogazione di servizi all'utenza (back office), anche attraverso la flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento, flessibilità da definirsi previa intesa con le organizzazioni sindacali.

Per quanto riguarda i lavoratori fragili, essi continuano a svolgere l'attività lavorativa in modalità agile "anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto" (art. 26 D.L. n. 18/2020).

Nel caso in cui il lavoro da remoto non sia applicabile, la loro assenza è equiparata al ricovero ospedaliero.

Nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro relativi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità del lavoro agile nell'ambito del PIAO, si torna al regime pre-pandemia e l'accesso allo smart working è autorizzato solo nel rispetto di precise condizioni, tramite accordo individuale ai sensi della Legge n. 81/2017.

Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

-all'art. 1, comma 3, che *"Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021."*;

Con successivo Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione è stato stabilito che tra i contenuti del PIAO in forma semplificata vi è anche la sottosezione relativa all'Organizzazione del lavoro agile che di fatto assorbe il Piano organizzativo del lavoro agile.

## **2 - Lo stato di attuazione**

Con la normativa emergenziale che ha caratterizzato tutto il 2020 ed il 2021, il Comune ha disposto nel mese di marzo 2020, a seguito dell'emanazione del DPCM 11/03/2020, che i dipendenti amministrativi svolgessero la propria attività in regime di smart working mettendo a disposizione per il personale che ne era privo degli strumenti informatici ed attivando una specifica piattaforma per il collegamento da remoto, collocando in smart working straordinario anche figure professionali che ordinariamente dovrebbero esserne esclusi.

Da una situazione in cui quasi tutto il personale amministrativo/tecnico ha svolto la propria prestazione lavorativa in smart working a decorrere dal mese di maggio 2020 si è passati ad un graduale rientro del personale in presenza alternato con il lavoro da remoto.

Dal mese di luglio sostanzialmente tutti gli uffici erano pienamente operativi col servizio prevalentemente reso in presenza.

Successivamente solo in caso di lavoratori "fragili" la prestazione lavorativa è stata effettuata da remoto.

Pur garantendo la fruibilità dei servizi ai cittadini ed alle istituzioni in tale periodo sono emerse criticità in merito allo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working legate alla novità della gestione, dell'organizzazione e del coordinamento del lavoro dovuti anche alla parziale digitalizzazione delle procedure e degli archivi. Ha aiutato notevolmente l'aver adottato applicativi informatici

integrati per la gestione dei vari procedimenti amministrativi e la disponibilità dimostrata dal personale dipendente.

Con la circolare prot. n. 3709/2020 il dirigente ha invitato tutto il personale che svolgeva la propria attività in regime di smart working ad usufruire delle ferie pregresse.

Attualmente tutto il personale dipendente svolge la propria attività in presenza ma l'esperienza maturata durante l'emergenza ha accresciuto il bagaglio formativo in materia di organizzazione/autoorganizzazione del lavoro, digitalizzazione delle procedure ed utilizzo di software che consentono il lavoro da remoto e la consapevolezza che tale modalità di archiviazione e gestione dei dati agevola il cittadino e l'attività amministrativa svolta dal personale.

### **3 - Modalità attuative**

#### **Gli obiettivi del lavoro agile**

Con il lavoro agile, il Comune intende perseguire i seguenti obiettivi principali:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilizzazione delle persone
- Sviluppare una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone
- Migliorare il benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio.

#### **3.1 - Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile**

##### **MAPPATURA DEI PROCESSI SMARTABILI**

Il dirigente ed i Responsabili di Area degli Enti **analizzano i processi e le loro caratteristiche**, basandosi sui seguenti elementi:

- Possibilità di monitoraggio a distanza della prestazione e dei risultati
- Attività di relazione con utenti interni ed esterni
- Digitalizzazione delle informazioni e delle procedure
- Strumenti digitali a supporto
- Livello di autonomia e/o resistenze del personale
- Possibilità di programmare in anticipo il servizio

Ciò permette di **individuare le attività che possono essere svolte in smart working, ovvero quelle per le quali è possibile:**

- 1) **delocalizzare lo svolgimento** delle stesse senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- 2) **utilizzare strumentazioni tecnologiche** idonee e disponibili allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- 3) **monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti** (a titolo esemplificativo: attività amministrative, di back office, elaborazione dati, realizzazione progetti, ecc.).

Tale attività di analisi permette di **definire il livello di "Smartabilità" dei processi** e quindi di avere una base analitica a supporto della definizione degli accordi individuali da definire con i singoli dipendenti.

### **DISCIPLINA INTERNA PER LO SMART WORKING**

a) L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene per i gruppi di lavoro individuati, su base volontaria, in virtù delle richieste di adesione inoltrate dal singolo dipendente al Dirigente/Responsabile di Area a cui è assegnato.

L'istanza è trasmessa dal/la dipendente al proprio Dirigente/Responsabile di Area di riferimento.

Ciascun Dirigente/Responsabile di Area valuta la compatibilità dell'istanza presentata dal dipendente rispetto:

- all'attività svolta dal dipendente;
- ai requisiti previsti dal disciplinare;
- alla regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, nonché al rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

b) E' condizione necessaria l'aver svolto la formazione che deve essere prevista nei piani formativi dell'Amministrazione che consiste in moduli relativi all'alfabetizzazione informatica, introduzione allo smart working, privacy e riservatezza delle informazioni in smart e remote working, sicurezza del lavoro in smart e remote working.

E' auspicabile anche l'adozione di documentazione contenente le istruzioni per gli utenti in merito all'Utilizzo delle Dotazioni Informatiche utilizzate in casi di Smart Working, sulla salute e sicurezza dei lavoratori in smart working e sulle buone abitudini dello Smart Worker.

c) L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Dirigente/Responsabile di Area cui quest'ultimo è assegnato e dura per il tempo determinato nell'accordo.

L'accordo stabilisce le attività da svolgere da remoto, i risultati attesi, gli indicatori di misurazione dei risultati, le modalità di rendicontazione e di monitoraggio dei risultati, la previsione di momenti di confronto tra il dirigente e il dipendente

#### **3.1.2 I Soggetti**

**Il Segretario Generale** svolge un ruolo di impulso nello sviluppo del lavoro agile e attraverso la direzione operativa con il compito di dare indirizzi sull'organizzazione del lavoro;

**Il Dirigente ed i Responsabili di Area** sono i promotori dell'innovazione organizzativa e orientano l'attività lavorativa propria e dei propri collaboratori al raggiungimento degli obiettivi, creando relazioni basate sulla fiducia reciproca, nell'ottica di una responsabilizzazione nel raggiungimento dei risultati attesi. Promuovono percorsi informativi e formativi che favoriscono la crescita professionale dei dipendenti, rendendoli parte attiva nei processi di innovazione in atto.

Il dirigente, con il supporto dei titolari di posizione organizzativa, effettua una mappatura dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile, esercitando comunque la propria autonomia nell'individuazione delle attività e del personale da destinare ad esso.

Esercitano un potere di controllo diretto sui dipendenti ad essi assegnati, a prescindere dalla modalità con cui viene resa la prestazione, individuando gli interventi prioritari e gli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo, verificando il conseguimento degli stessi.

**I facilitatori digitali** sono dipendenti, individuati dai dirigenti e formati all'interno del progetto di avvio dello smart working, a cui è affidato il compito di supportare i colleghi in un "nuovo modo di lavorare". Ai **Lavoratori agili** è richiesta una crescita professionale nell'ottica di migliorare la capacità di autorganizzazione dei compiti assegnati, la flessibilità nella gestione dell'attività e la responsabilità nel raggiungimento dei risultati. Partecipano attivamente alle opportunità formative dell'Ente per utilizzare al meglio gli strumenti che facilitano il lavoro da remoto, dalle abilità digitali alle modalità di comunicazione più efficaci nei confronti di colleghi e cittadini. I lavoratori agili sono tenuti a feed back frequenti con i propri responsabili.

### **Il Nucleo di Valutazione**

Così come per gli indicatori definiti nel Piano della performance, anche per quanto riguarda il POLA il ruolo del Nucleo è fondamentale, non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa ma anche per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi.

**Responsabile della Transizione al Digitale (RTD).** La Circolare n. 3/2018 che contiene indicazioni relative al ruolo dei RTD, integranti le disposizioni riportate all'art. 17 del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), evidenzia la centralità del RTD.

Nel Piano triennale per l'informatica per la PA, al RTD viene affidato il compito di definire un maturity model per il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni. Tale modello individua i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari e definisce la redazione in particolare della Checklist tecnologica.

**Comitato Unico di Garanzia (CUG).** Seguendo le indicazioni della Direttiva n. 2/2019, che ne ha chiarito compiti e funzioni, le Amministrazioni devono valorizzare il ruolo dei CUG anche nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica di politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata, funzionali al miglioramento del benessere organizzativo. È auspicabile la costituzione del CUG a livello sovra comunale.

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI.** Il POLA, come previsto dalle Linee guida della Funzione Pubblica, è adottato dalle amministrazioni sentite le Organizzazioni Sindacali, con le modalità previste dalla contrattazione collettiva. Il coinvolgimento delle OO.SS. non si estende ai contenuti del Piano della performance né alla definizione degli obiettivi individuati dall'Amministrazione comunale.

### **3.2 Attività che possono essere svolte ordinariamente in modalità agile**

Le condizioni minime richieste per lo svolgimento di attività da remoto ricorrono quando:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnato il lavoratore, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità dell'Ente), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;

- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

#### **4 – Le condizioni abilitanti per lo sviluppo del Lavoro agile**

Per condizioni abilitanti si intendono i presupposti che aumentano la probabilità di successo di una determinata misura organizzativa.

L'Amministrazione ha intrapreso un'analisi preliminare del proprio stato di salute, al fine di individuare eventuali elementi critici che possono ostacolare l'implementazione del lavoro agile, oltre che di eventuali fattori abilitanti che potrebbero favorirla.

In particolare devono essere valutate:

##### **4.1 - Salute organizzativa**

L'Amministrazione conferisce al Dirigente/Responsabili di Area, con il coordinamento del Segretario Generale, il compito di realizzare l'attuazione del POLA. Lo strumento di monitoraggio e controllo del lavoro agile è in fase di sviluppo e di studio nell'ambito del progetto di smart working. Il Comune è dotato di un help desk che fornisce supporto ai lavoratori da remoto.

##### **Sistema di misurazione e valutazione della performance**

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Fivizzano prevede che la valutazione della performance individuale sia collegata alla misurazione degli obiettivi, indicati nel Piano della performance e nel Documento unico di programmazione, unita alla valutazione dei comportamenti assegnati annualmente al personale dipendente ed alle competenze professionali assegnate al Dirigente e ai titolari di Posizione Organizzativa.

Alla luce di quanto sopra, l'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati e illustrati nel Piano della performance.

Con l'introduzione del lavoro agile il Sistema dovrà essere integrato implementando le competenze professionali dei Dirigenti e dei Titolari di Posizione Organizzativa ed il novero dei comportamenti organizzativi richiesti agli smart worker, così come disposto nelle Linee guida della Funzione Pubblica.

Si riportano nella tabella successiva i comportamenti che dovranno essere assegnati ai dipendenti al momento della sottoscrizione del contratto "lavoro agile" e le competenze professionali previste per il gruppo Dirigente e i Titolari di Posizione Organizzativa. Tale disposizione avrà efficacia fino all'aggiornamento del Sistema di valutazione che verrà attuato con il coordinamento del Nucleo di valutazione. Pertanto, l'esercizio del potere direttivo di cui alla L. 81/2017 è esercitato anche con gli strumenti programmatici che riguardano la performance dei singoli dipendenti.

<b>COMPORAMENTI DA OSSERVARE</b>		
	<b>Dirigente/Responsabile di Area</b>	<b>Dipendente/Smart worker</b>
<b>RESPONSABILITA'</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• revisione dei processi e dei modelli di lavoro dell'unità organizzativa (UO), anche in ordine alle modalità di erogazione dei servizi, in funzione di un approccio agile all'organizzazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• capacità di auto organizzare i tempi di lavoro</li> <li>• flessibilità nello svolgimento dei compiti assegnati e nelle modalità di rapportarsi ai colleghi</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• definizione e comunicazione degli obiettivi di UO e degli obiettivi individuali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• orientamento all'utenza</li> </ul>

	ai dipendenti	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monitoraggio dello stato avanzamento delle attività di UO e del singolo dipendente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• puntualità nel rispetto degli impegni presi</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• feed-back al gruppo sull'andamento delle performance di gruppo e di UO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rispetto delle regole/procedure previste</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• feed-back frequenti ai dipendenti sull'andamento delle loro performance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• evasione delle e-mail al massimo entro n. x giornate lavorative</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gestione equilibrata del gruppo ibrido non creando disparità tra lavoratori agili e non</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• presenza on line in fasce orarie di contestabilità da concordare in funzione delle esigenze, variabili, dell'ufficio</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• capacità di delega</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• disponibilità a condividere con una certa frequenza lo stato avanzamento di lavori relativi a obiettivi/task assegnati</li> <li>• disponibilità a condividere le informazioni necessarie con tutti i membri del gruppo</li> </ul>
<b>COMUNICAZIONE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• attivazione e mantenimento dei contatti con i membri del gruppo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, grado di partecipazione, ecc.)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• individuazione del canale comunicativo più efficace in funzione dello scopo (presenza, e-mail, telefono, video-meeting, ecc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• comunicazione scritta non ambigua, concisa, corretta</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, durata, considerazione delle preferenze altrui, ecc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• comunicazione orale chiara e comprensibile</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• attenzione all'efficacia della comunicazione (attenzione a che i messaggi siano compresi correttamente, ricorso a domande aperte, a sintesi, ecc. )</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ascolto attento dei colleghi</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ascolto attento dei colleghi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• assenza di interruzioni</li> </ul>

Il processo di valutazione della performance consiste nel confrontare i livelli di performance raggiunti con i risultati attesi, identificando le eventuali cause di scostamento.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ha per oggetto:

a) la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi dell'Ente ("performance organizzativa");

b) la valutazione della performance dei singoli dipendenti ("performance individuale").

Le finalità del processo di valutazione del personale sono:

- conoscitive: per apprendere il livello del raggiungimento degli obiettivi assegnati e il contributo quantitativo e qualitativo delle persone;
- la motivazione e l'engagement: per essere motivato ogni dipendente deve sentirsi coinvolto negli obiettivi dell'organizzazione in cui opera e per orientare i propri comportamenti deve ricevere feedback continui sul proprio operato;
- il cambiamento e l'innovazione organizzativa;
- la crescita delle competenze. Si enfatizzano le conoscenze e i comportamenti del dipendente, per individuare spazi di miglioramento;
- lo sviluppo e la crescita delle persone meritevoli;
- la premialità e il riconoscimento in termini economici del contributo dei lavoratori.

La valutazione individuale della performance è l'esito di un procedimento articolato e di diversi ambiti di valutazione:

1. La performance individuale che deriva dalla misurazione del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;
2. I comportamenti organizzativi che misurano come gli obiettivi sono stati raggiunti, attraverso il confronto tra comportamenti attesi e agiti.
3. La presenza.

I principali punti di forza dal punto di vista organizzativo sono i seguenti:

- Tutte le attività svolte nell'Ente sono individuate all'interno del ciclo della performance;
- Tutti i dipendenti sono assegnati a tali attività e pertanto lavorano per obiettivi (schede budget e progetti di sviluppo)
- A tutti i dipendenti sono attribuiti comportamenti organizzativi, oggetto di verifica periodica da parte dei responsabili di riferimento.

#### **4.2 - Salute professionale**

Il Comune di Fivizzano ha scelto da tempo di intraprendere la strada della digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro, seguendo come target di riferimento sia la cittadinanza che le strutture interne. Il percorso è stato accompagnato da iniziative formative che, in ragione dei contenuti, hanno riguardato figure professionali diverse.

Il Comune di Fivizzano è dotato di una rete informatica e ogni dipendente accede tramite software al cartellino di presenza al lavoro, la cui gestione è completamente digitale. Tutti i servizi disponibili sono integrati con le applicazioni aziendali.

L'Ente è dotato di un sistema applicativo che integra tutti i principali procedimenti compreso il protocollo informatico e la gestione della PEC. In limitati casi sono stati adottati applicativi diversi anche erogati in cloud. Tutte le postazioni sono dotate dei software necessari per interagire con le soluzioni applicative per gestire i procedimenti amministrativi. L'Ente sta implementando per automatizzare il sistema di gestione ed aggiornamento delle informazioni erogate ai cittadini attraverso il sito istituzionale.

#### **4.3 - Salute digitale**

Il Comune di Fivizzano ha destinato negli anni investimenti sempre più importanti all'informatizzazione ed alla digitalizzazione ed in particolare si è dotato di una rete interna che collega tutti gli edifici e gli uffici comunali ed ha dotato tutte le strutture di strumenti informatici adeguati.

Negli ultimi anni sono stati installati nuovi server e dotato la rete di tecnologia avanzata in materia di sicurezza.

I software applicativi di gestione dei tributi e della polizia locale e PagoPA sono già erogati in cloud e quindi sono perfettamente adeguati in materia di sicurezza e funzionalità per lo svolgimento dell'attività in smart working.

Il software applicativo di tutti gli altri procedimenti amministrativi (Halley) attualmente residente su server locale sarà entro la fine dell'anno 2022 erogato in cloud esterno e questo consentirà l'accesso in sicurezza in regime di smart working alla totalità dei procedimenti digitalizzati compreso il protocollo informatico e la gestione della posta elettronica certificata.

La posta elettronica ordinaria è già accessibile dall'esterno attraverso una procedura di webmail accessibile attraverso internet anche da dispositivi mobili. Per quanto riguarda i contatti telefonici è possibile reindirizzare le utenze di telefonia fissa degli uffici su altre utenze esterne sia mobili che fisse. L'Amministrazione ha attivato attraverso il proprio sito istituzionale la possibilità per i cittadini e le imprese di effettuare alcune pratiche on-line: dalla certificazione anagrafica, all'accesso dei dati relativi allo stato delle fatture e delle liquidazioni, alla prenotazione degli appuntamenti. L'Amministrazione si impegna ad ampliare l'accessibilità on line ai cittadini, ai professionisti e alle imprese promuovendo nel contempo anche azioni per supportare gli utenti nell'uso delle nuove tecnologie digitali.

#### Aspetti economici

Nel bilancio di previsione pluriennale 2022-2024 l'Amministrazione ha stanziato le risorse necessarie al mantenimento ed allo sviluppo del grado di informatizzazione e digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e la messa a disposizione dei cittadini e delle imprese di documentazione e dati in formato digitalizzato ed aperto.

#### Sviluppi tecnologici

E' disponibile un servizio di help desk che fornisce assistenza informatica anche al personale in smart working, e di software che permette ai servizi informatici di intervenire sulle postazioni anche da remoto.

Il Comune ha avviato un **piano di sostituzione su base pluriennale** delle postazioni fisse.

Per il personale è possibile, fermo restando il rispetto delle disposizioni del Codice dell'Amministrazione Digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, attivare la modalità agile anche usando strumentazioni che sono nella propria disponibilità.

#### 5 - Indicatori di sviluppo

I sotto indicati valori di sviluppo devono essere letti ed analizzati tenuto conto del fatto che il lavoro agile attualmente nel Comune di Fivizzano non è effettuato da alcun dipendente mentre nel corso del 2020 e parzialmente nel 2021 è stato effettuato in relazione alle disposizioni legislative ed organizzative derivanti dalla pandemia Covid-19.

CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE/IMPATTI INTERNI		FASE DI AVVIO 2020/2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO 2024
SALUTE ORGANIZZAZIONE	1) Coordinamento organizzativo del lavoro	Direzione operativa		

	agile			
	2) Monitoraggio del lavoro agile	Dirigente/Responsabile Area	Dirigente/Responsabile Area	Dirigente/Responsabile Area
	3) Help desk informatico dedicato al lavoro agile	Erogato da amministratore sistema informatico	Erogato da amministratore sistema informatico	Erogato da amministratore sistema informatico
	4) Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	Presente		
SALUTE PROFESSIONALE Competenze direzionali	5) % dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile	0%	50%	100%
	6) % dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale	100%	100%	100%
SALUTE PROFESSIONALE Competenze organizzative	7) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile	0%	30%	30%
	8) % lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	100%		
SALUTE PROFESSIONALE Competenze digitali	9) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	0%		
	10) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie	90%		

	digitali a disposizione			
SALUTE ECONOMICO - FINANZIARIA	11) Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	Euro 0		
	12) Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	Euro 5.502,20		
	13) Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi	Euro 87.318,14 (Triennio 2020-22)	Euro 10.000,00	Euro 10.000,00
SALUTE DIGITALE	14) n° PC/Notebook per lavoro agile	13		
	15) % lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati	Utilizzo connessione privata		
	16) Sistema VPN	Non utilizzato		
	17) Intranet	Non presente		
	18) Sistemi di collaboration	Messaggistica istantanea, Videoconferenza, Software accesso remoto, webmail		
	19) % applicativi consultabili in lavoro agile	100%		
	20) % banche dati consultabili in lavoro agile	100% banche dati digitalizzate		
	21) % firma digitale tra lavoratori agili	15%		
	22) % processi digitalizzati	80%	80%	80%
	23) % servizi digitalizzati	20%	30%	40%
IMPLEMENTAZIONE LAVORO AGILE	24) % lavoratori agili effettivi	2022: 0%		
	25) % giornate lavoro agile	2022: 0%		
	26) Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e	Non rilevato	Prevista rilevazione	Prevista rilevazione

	dipendenti, articolato per genere, per età, per stato di famiglia...			
PERFORMAN CE ORGANIZZATI VE – ECONOMICIT A’	27) Riflesso economico: Riduzione costi costo lavoro straordinario	Non rilevato	Da rilevare	Da rilevare
	28) Riflesso patrimoniale: Minor consumo di patrimonio a seguito della razionalizzazione degli spazi	Nessuno	Nessuno	Da definire
PERFORMAN CE ORGANIZZATI VE – EFFICIENZA	29) Produttiva: Diminuzione assenze, Aumento produttività	Da rilevare	Da rilevare	Da rilevare
	30) Economica: Riduzione di costi per output di servizio	Rilevazione da definire		
	31) Temporale: Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie	Non rilevato	Definire campione	Definire campione
PERFORMAN CE ORGANIZZATI VE – EFFICACIA	32) Quantitativa: Quantità erogata, quantità fruita	Non rilevato	Costumer satisfaction degli utenti in modalità agile	Costumer satisfaction degli utenti in modalità agile
	33) Qualitativa: Quantità erogata, quantità percepita	Non rilevato	Costumer satisfaction degli utenti in modalità agile	Costumer satisfaction degli utenti in modalità agile
IMPATTI – IMPATTI ESTERNI	34) Sociale: per gli utenti – Numero di utenti ricevuti attraverso sportelli digitali	Da rilevare	Da rilevare	Da rilevare
	34) Sociale: per i lavoratori – numero di ore risparmiate per tragitto casa lavoro	Da rilevare	Da rilevare	Da rilevare
	35) Ambientale: per la collettività – N° di km risparmiati * grammi co2	Da rilevare	Da rilevare	Da rilevare

	per Km			
	36) Economico: per i lavoratori – Costo carburante risparmiato	Da rilevare	Da rilevare	Da rilevare
IMPATTI – IMPATTI INTERNI	37) Miglioramento/peggioramento salute organizzativa	-	Da rilevare	Da rilevare
	38) Miglioramento/peggioramento salute professionale	-	Da rilevare	Da rilevare
	39) Miglioramento/peggioramento salute economico-finanziaria	-	Da rilevare	Da rilevare
	40) Miglioramento/peggioramento salute digitale	-	Da rilevare	Da rilevare

A consuntivo, dopo ogni fase, l'Amministrazione dovrà verificare il livello raggiunto rispetto al livello da essa programmato nel POLA. I risultati misurati, da rendicontare in apposita sezione della Relazione annuale sulla performance.

## 6 – Considerazioni finali

Il CCNL – Funzioni Locali 2019-2021, una volta sottoscritto definitivamente, disciplinerà compiutamente il lavoro agile e successivamente nelle forme ivi indicate sarà essere disciplinato da un apposito Regolamento.

### SEZIONE 3.3 – PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Comune di Fivizzano con deliberazione di Giunta Comunale n° 17 del 15 febbraio 2023, a stralcio, ha approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 e con deliberazione di Giunta Comunale n° 26 del 09 marzo 2023 ha approvato l'organigramma ed il funzionigramma e, pertanto, questa sezione viene adottata in piena conformità ai contenuti dei provvedimenti sopra richiamati. Con delibera di Giunta Comunale n° 27 del 16 marzo 2023 ha approvato il catalogo dei profili professionali dell'ente ed il relativo mansionario.

#### Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

<b>3.3</b> <b>Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b></p> <p>TOTALE: n. 52 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. <u>52</u> a tempo indeterminato, di cui per n° 3 posti era in corso la procedura per la relativa copertura e d un posto è congelato per esternalizzazione.</p> <p>n. <u>0</u> a tempo determinato</p> <p>n. <u>45</u> a tempo pieno, di cui per n° 3 posti era in corso la procedura per la relativa copertura e d un posto è congelato per esternalizzazione.</p> <p>n. <u>7</u> a tempo parziale</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO AL 31/12/2022</b></p>
--	--	---

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA		POSTI COPERTI	
		N° POSTI	DI CUI PART-TIME	TEMPO PIENO	PART-TIME
D	FUNZIONARIO	1	0	1	0
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE	4	0	2	0
D	GEOLOGO	1	0	1	0
C	AGENTE	3	0	3	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	15	0	14	0
C	GEOMETRA	1	0	1	0
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	3	0	3	0
B3	AUTISTA DI SCUOLABUS (*)	9	3	6	3
B3	OPERAIO ALTAMENTE SPECIALIZZATO/AUTISTA DI SCUOLABUS	1	0	1	0
B3	OPERAIO ALTAMENTE SPECIALIZZATO	4	1	3	1
B	AUSILIARIO TRAFFICO/MESSO NOTIFICATORE	1	0	1	0
B	APPLICATO	5	2	3	2
B	ADDETTO SERV. SCOLASTICI	1	1	0	1
B	OPERAIO SPECIALIZZATO	3	0	3	0
		<b>52</b>	<b>7</b>	<b>42</b>	<b>7</b>

(\*) N 1 posto congelato per esternalizzazione.

3.3.2  
Program  
mazione  
strategica  
delle  
risorse  
umane

**a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa (vedi allegato "F"):**

**a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **21,66%**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari

al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;

- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 412.987,56, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 2.119.811,84;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 2.472.038,78 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.977.631,02 un incremento, pari al 25%, per Euro 494.407,76) e, pertanto, il valore "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* è pari ad Euro 2.119.811,84
- il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020 pari ad Euro 83.116,97, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato " f " alla presente programmazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 412.987,56, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 2.119.811,84.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.977.631,02 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 494.407,76 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro <u>2.472.038,78</u> ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro <u>1.883.527,65</u> .
---

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato \_ " f " \_ alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

**a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per gli anni 2023-2024 e 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

Limite Spesa media consuntivo 2011/2013	Spesa bilancio 2022 (asestato - impegnato)	Spesa bilancio 2023	Spesa bilancio 2024	Spesa bilancio 2025
1.761.934,37	1.388.040,87	1.524.479,42	1.471.892,12	1.471.892,12

RITENUTO opportuno effettuare una verifica dell'effettiva spesa potenziale della dotazione organica raffrontata al limite di spesa di personale ai sensi del limite previsto dall'art. 1 , commi 557 e 557-quater della L. 296/2006 tenendo conto dell' eventuale impatto relativo all'eventuale rientro a tempo pieno del personale che svolge attualmente servizio in regime di part-time, del personale collocato in aspettativa, degli spazi assunzionali ceduti e dei rimborsi relativi al personale posto in comando/convenzioni presso altre Amministrazioni; si riporta di seguito il prospetto relativo:

	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Spesa personale soggetta a limite	1.524.479,42	1.471.892,12	1.471.892,12
Limite spesa media anni 2011/2013	1.761.934,37	1.761.934,37	1.761.934,37
Differenza spesa di personale rispetto media 2011/2013	237.454,95	290.042,25	290.042,25
Rimborso spesa per	0,00	0,00	0,00

comandi nostro personale in altre Amministrazioni			
Maggiore spesa in caso di rientro a tempo pieno 2 dipendenti in servizio parziale volontario	19.430,82	19.430,82	19.430,82
N° 1 unità in aspettativa per mandato politico	34.511,54	34.511,54	34.511,54
Spesa n° 1 posto autista scuolabus – vacante – congelato – Servizio acquistato sul mercato fino a fine anno scolastico	9.758,28	29.274,83	29.274,83
Spazi assunzionali ceduti	24.666,67	37.000,00	37.000,00
Saldo differenza spesa personale rispetto media 2011/2013	149.087,64	169.825,06	169.825,06

### **a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro <u>90.042,74</u>
---

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro <u>0,00</u>
---

### **a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da relative comunicazioni del Segretario Comunale e dei Responsabili d'area agli atti, con esito negativo.

### **a.5) verifica degli spazi assunzionali ceduti**

Il Comune di Fivizzano ha ceduto nell'anno 2023 al Consorzio denominato "Società della Salute della Lunigiana", altrimenti definito

“SdS Lunigiana” lo spazio assunzionale atto a determinare la capacità di assunzione per consentire l’assunzione da parte dello stesso di una unità di Assistente Sociale a tempo indeterminato e pieno per un importo pari ad € 37.000,00 quale quota parte delle proprie facoltà assunzionali;

**a.6) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell’art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l’ente ha rispettato i termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione;
- l’ente alla data odierna ottempera all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l’ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Fivizzano non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale.

**b) stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023: n. 1 Istruttore amministrativo – Area “Istruttori” assegnato all’area “Servizi al cittadino e promozione del territorio”;

ANNO 2024: n. 1 Funzionario amministrativo – Area “Funzionari e dell’E.Q.” assegnato all’area “Reperimento e gestione risorse finanziarie”;

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista.

**c) stima dell’evoluzione dei fabbisogni:**

CONSIDERATO che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell’ente:

ASSUNTE le proposte avanzate dal Segretario Comunale e dai

Responsabili di Area, rese in base al piano delle attività e dell'impatto delle previsioni del PEG e del piano delle performance previste per gli anni 2023, 2024 e 2025 e tenuto conto delle cessazioni di personale previste nel periodo suindicato;

RILEVATO che da un'attenta analisi dell'attuale conformazione della struttura e tenuto conto delle linee programmatiche dell'amministrazione comunale, degli obiettivi da perseguire, della qualità e della quantità dei servizi da erogare e garantire ai cittadini e della ottimizzazione delle risorse finanziarie destinate a spese per il personale sono emerse le seguenti necessità:

1. Di aumentare le ore settimanali dei seguenti posti a tempo parziale:

- Servizio Polizia Locale ed Amministrativa – Applicato – Categoria B - aumento da 27 ore a 30 ore settimanali;
- Area Servizi ai cittadini e promozione del territorio – Addetto servizi scolastici – Categoria B – aumento da 25 ore a 30 ore settimanali;
- Area Governo e gestione del territorio – Operaio altamente specializzato – Categoria B3 – Aumento da 28 ore a 30 ore settimanali.

2. L'ottimizzazione dell'utilizzo del tempo di lavoro anche attraverso l'assegnazione di mansioni plurime ed il mantenimento di un servizio di manutenzione del territorio adeguato alla necessità di garantire il relativo servizio nel vasto territorio comunale.

CONSIDERATO:

- che dalla ricognizione delle eventuali condizioni di eccedenza di personale è emerso un esito negativo;
- che come sotto evidenziato questo ente per l'anno 2023 presenta spazi per assunzioni di unità di personale e tenuto conto della necessità di garantire il pareggio di bilancio ed il rispetto del vincolo finanziario relativo alle spese di personale e comunque di dover garantire i servizi erogati adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale;
- considerato che l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa è legata in gran parte all'utilizzo del personale e dell'assetto organizzativo e gestionale della struttura dell'ente che deve necessariamente rispondere all'ottica della ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane disponibili, deputate, attraverso le funzioni ed i compiti svolti, al raggiungimento degli obiettivi affidati nonché ai programmi ed alle attività che l'amministrazione intende realizzare;
- che la razionalizzazione delle forme di gestione delle attività che non sono dirette principalmente alla erogazione di servizi ed allo svolgimento dei compiti connessi alle attribuzioni istituzionali dell'ente, ma allo svolgimento di attività di supporto, nonché l'ottimizzazione dei procedimenti amministrativi, anche conseguenti

		<p>alla introduzione delle tecnologie informatiche e telematiche o alla loro implementazione, determinano la contrazione del numero di dipendenti necessari a svolgere tali attività, che comunque viene ampiamente bilanciata dall'aumento quantitativo e di complessità degli adempimenti richiesti dalla normativa;</p> <p>Si ritiene attualmente di non prevedere nuove assunzioni per il triennio 2023-2025 e di procedere nell'anno 2023 ad aumentare le ore settimanali dei seguenti posti a tempo indeterminato e parziale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Servizio Polizia Locale ed Amministrativa – Applicato – Categoria B - aumento da 27 ore a 30 ore settimanali;</li> <li>– Area Servizi ai cittadini e promozione del territorio – Addetto servizi scolastici – Categoria B – aumento da 25 ore a 30 ore settimanali;</li> <li>– Area Governo e gestione del territorio – Operaio altamente specializzato – Categoria B3 – Aumento da 28 ore a 30 ore settimanali.</li> </ul> <p>Si attesta che ai fini delle cd assunzioni obbligatorie questo ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999.</p> <p>Si attesta che nel bilancio di previsione 2023-2025, approvato con delibera di C.C. n° 12 del 16 marzo 2023, sono previste le somme relative alla spesa derivante dalle misure previste dalla presente piano di fabbisogno.</p> <p>L'organigramma e la dotazione organica, comprendente la ripartizione tra le aree del personale, adottati con la presente programmazione sono riportati nell'allegato "e".</p> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale viene adottata in piena conformità ai contenuti del Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 approvato a stralcio con delibera di G.C. n° 17 del 25/02/2023, la cui proposta è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere favorevole con verbale n. 28 del 09/02/2023.</p>
3.3.3	Obiettivi di trasformazione dell'allocatione	<p>In relazione a quanto indicato nella presente sezione si individua, adotta e si riporta di seguito il piano di fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 ed annuale 2023 definendone le modalità di copertura dei posti:</p> <p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra aree:</b></p> <p><i>Non si prevede di procedere alla copertura di posti mediante procedure di mobilità di personale interna.</i></p>

delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

**b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:**

*Non si prevede di procedere alla copertura di posti attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.*

**c) assunzioni mediante mobilità volontaria:**

*Non si prevede di procedere alla copertura di posti attraverso procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001.*

**d) progressioni verticali di carriera:**

*Non si prevede di procedere alla copertura di posti attraverso procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001.*

**e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile**

*Non si prevede di procedere ad effettuare assunzioni mediante forme di lavoro flessibile, ovvero a tempo determinato, con contratti di somministrazione di lavoro, tirocini formativi o di altro genere, LPU/LSU, cantieri di lavoro etc., in conformità alla spesa prevista nella sezione "Programmazione strategica delle risorse umane" con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010;*

**f) aumento e/o variazione di tipologia orario personale in servizio a tempo parziale:**

*Si stabilisce di procedere all'aumento delle ore dei seguenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato e parziale in essere:*

ANNO 2023

Area	N° posti Area – Profilo – Tipologia	Variazione aumento ore/tipologia	Spesa annua capacità assunzionale art. 33, comma 2 DL 34/2019
Servizio Polizia Locale ed amministrativa	Collaboratore Amministrativo – Area degli Operatori Esperti	Aumento da 27 ore a 30 ore settimanali;	Euro 2.269,24

		Servizi ai cittadini e promozione del territorio	Addetto servizi scolastici – Area degli Operatori Esperti	Aumento da 25 ore a 30 ore settimanali	Euro 3.782,74
		Governo e gestione del territorio	Operatore Tecnico Esperto – Area degli Operatori Esperti	Aumento da 28 ore a 30 ore settimanali.	Euro 1.589,11
		TOTALE			Euro 7.641,49

---

#### SEZIONE 3.4 - PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

La formazione del personale, l'aggiornamento continuo, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi della qualità dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

La formazione risponde dunque a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente e, conseguentemente della qualità dei servizi.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa.

Le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione, soprattutto negli ultimi anni, accentuano ulteriormente il valore della formazione professionale che ha assunto una rilevanza sempre più strategica come strumento per implementare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici e l'attuazione dei progetti strategici dell'Ente.

Tra le numerose e più recenti disposizioni emanate per valorizzare il ruolo della formazione in un'ottica di crescita e sviluppo delle risorse umane, con particolare riferimento ai profili di promozione della trasparenza e di prevenzione della corruzione, si ricordano in particolare:

- La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs.33/13 e il D.lgs. 39/13);
- l'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base al quale: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, introdotto nel nostro sistema normativa a far data dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti;
- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:
  1. *Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano*

*politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n.4.*

*1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;*

I PRINCIPI cui si ispira il programma di formazione sono:

- Valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- Uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- Continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- Partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- Efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- Efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

GLI ATTORI DELLA FORMAZIONE:

- Responsabili dei Servizi: 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.
- Responsabile del Servizio Risorse Umane: gestione del budget relativo alla formazione e coordinatore della formazione di tutto il personale.
- Dipendenti: i destinatari della formazione.
- Docenti: Il Comune di Fivizzano fruisce della formazione in forma associata con gli altri 12 Comuni della Lunigiana che fanno parte dell'Unione dei Comuni Montana Lunigiana. Questo non significa che non sia autorizzata una ulteriore formazione, di norma svolta da società di formazione di cui sia nota la competenza e l'affidabilità, il cui costo sia compatibile con le risorse disponibili.

Il Comune di Fivizzano può avvalersi, come già accaduto in passato, della docenza del Segretario Generale o delle singole PO, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi.

Parte della formazione, a carattere più specialistico, viene assicurata anche da associazioni di

settore, ed in particolare da ANUSCA, che fornisce servizi, prevalentemente nell'area dell'aggiornamento professionale, al personale degli enti locali del Settore Servizi Demografici, e ANUTEL (Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali), associazione che ha come scopo primario l'organizzazione di seminari di studio, la promozione di convegni e conferenze, ed infine IFEL (Istituto per la Finanza e l'Economia Locale), Fondazione istituita dall'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani (ANCI), che offre momenti formativi offerti nei vari ambiti d'interesse comunale.

#### OBIETTIVI GENERALI:

- Diffusione di una cultura della formazione;
- Diffusione capillare della formazione all'interno dell'Ente, avvalendosi anche di competenze interne, di metodologie didattiche online, di attività formative pianificate e organizzate per favorire l'acquisizione di competenze sul luogo di lavoro, di valorizzazione delle migliori pratiche ed esperienze professionali maturate nei singoli settori di appartenenza, di condivisione di strumenti operativi comuni a supporto della diffusione di informazioni utili;
- Implementazione del sistema formazione attraverso la collaborazione con altri Enti del territorio e/o l'adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati agli enti locali;
- Mantenimento strutturato, in maniera permanente, del sistema formativo per favorire lo sviluppo delle risorse umane, anche in ragione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, dalla introduzione di nuove tecnologie e dalla attuazione di progetti PNRR, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo.

#### OBIETTIVI SPECIFICI:

Sono obiettivi specifici quelli che rispondono ad esigenze puntuali di formazione, che periodicamente si rendono evidenti, così come, invece, in altri casi sia doveroso garantire periodicamente un aggiornamento tempestivo.

In particolare, negli ultimi anni, si sono resi necessari importanti corsi di aggiornamento nelle seguenti materie:

- Innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- Risparmio energetico e l'uso dell'intelligente e razionale dell'energia
- Nuove assunzioni;
- Introduzione e predisposizione di progetti finanziabili nell'ambito dei PNRR;
- Obblighi di legge;
- Normativa di natura tributaria;
- Modalità di svolgimento del lavoro a distanza;
- Nuovo Contratto Nazionale di Lavoro

## MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula;
2. Formazione attraverso webinar;
3. Formazione in streaming;

Il programma della formazione, pur avendo carattere programmatico, richiede una certa flessibilità in fase attuativa, con riferimento ai seguenti aspetti:

- Modalità di effettuazione dei corsi;
- Ordine temporale di effettuazione dei singoli corsi;
- Sopravvenute esigenze di carattere esogeno o endogeno, che potrebbero determinare il rinvio o l'annullamento di alcuni corsi e al contempo, la programmazione di nuovi (nel limite delle risorse disponibili);
- Stanziamento di risorse da adeguare secondo le necessità e le possibilità.

## PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE

È realizzata secondo criteri di:

- pubblicità del materiale didattico, di modo da favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative;
- massima partecipazione del personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati agli Enti Locali, al fine di formare in maniera significativa e pertinente il personale interessato.

## AREE FORMATIVE

Area giuridico-normativa: La continua evoluzione legislativa e regolamentare evidenzia la complessità delle discipline pubblicistiche e la varietà dei criteri interpretativi. È indispensabile un adeguato presidio formativo non solo per i necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise

Area organizzazione e personale: Si intende proseguire, con la proposizione di momenti formativi e di confronto sulle novità normative e operative relative ai diversi istituti normativi del pubblico impiego e alle metodologie di gestione delle risorse umane, anche in previsione della introduzione del prossimo Contratto Nazionale di Lavoro del personale degli Enti Locali, dirigenziale e non dirigenziale.

Area economico-finanziaria-tributaria: Rientrano in quest'area le iniziative formative dirette ad approfondire e consolidare le metodologie di gestione delle spese e delle entrate, la normativa fiscale, la gestione dei beni patrimoniali;

Area tecnico-specialistica: Include la formazione di settore e l'aggiornamento su normative di

carattere tecnico, mirati all'acquisizione e al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici.

Area informatica: L'innovazione informatica e l'agenda digitale impongono un cambiamento di visione della struttura burocratica e della modalità di resa dei servizi pubblici.

Promozione della sicurezza sui luoghi di lavoro e del benessere organizzativo: Stante la normativa vigente, esiste l'obbligo (previsto dall'art. 37 del D. Lgs. 81/08) a carico del datore di lavoro di sottoporre i lavoratori (intendendosi per lavoratore chiunque svolga attività per l'Ente a titolo oneroso oppure a titolo gratuito) alle varie tipologie di formazione in tema di sicurezza che sarà declinata ed erogata in corso d'anno in base alle priorità individuate e ai contingenti di personale da formare/aggiornare.

Anticorruzione e trasparenza: si procederà a effettuare formazione in tema di anticorruzione e trasparenza con particolare attenzione ai nuovi assunti. La stessa sarà organizzata dall'ufficio controlli interni, con la collaborazione dell'ufficio personale, affidandosi a enti esterni specializzati.

Azioni di sensibilizzazione e formazione sulle tematiche della pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione. Sarà garantita la partecipazione del personale alla formazione sia su tematiche connesse alle pari opportunità, sia su tematiche utili per sviluppare al meglio le professionalità. Saranno inseriti moduli formativi per il contrasto alla violenza di genere

PNRR: Per consentire la corretta gestione delle risorse erogate dal PNRR è necessaria la formazione specifica del personale deputato a gestirne le attività, pertanto saranno valutate tutte le opportunità disponibili.

---

## SEZIONE 3.5 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP)

Il Piano delle Azioni Positive triennale 2023-2025 (PAP) è stato approvato dal Comune di Fivizzano con delibera di Giunta Comunale n. 1 del 24.01.2023 ed in tale contesto è stato richiesto il prescritto parere alla Consigliera Provinciale di Parità. Di seguito si riportano le azioni previste dal piano:

### **COMUNE DI FIVIZZANO**

#### **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025**

Il presente documento illustra le azioni positive che l'Amministrazione Comunale intende attivare per il triennio 2023-2025, nel rispetto della direttiva del Ministero della Funzione Pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche". Tale direttiva sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia, nonché dare attuazione ai principi di parità e di pari opportunità.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione prodromica ad una più efficiente ed efficace azione amministrativa. All'uopo, l'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 dispone che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive finalizzati ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, siano idonei ad impedire la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie fintantoché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Alla luce di quanto sopra, le azioni positive si fondano sul principio dell'uguaglianza sostanziale, che, come è noto, valorizza le differenze esistenti tra soggetti appartenenti a diverso genere.

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere a carico del personale.

Il periodo storico di riferimento, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria in atto e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi succitati per consentirne senza indugio l'allineamento ai cambiamenti del contesto con appositi provvedimenti deliberativi.

Il Piano, che ha un orizzonte temporale triennale, è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta, per l'effetto, la rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità, di nuovi bisogni, di emergenze organizzative, di nuovi percorsi di miglioramento e di ottimizzazione organizzativa, di nuove strategie.

Il Comune di Fivizzano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle

leggi di pari opportunità, vuole proseguire un percorso volto ad armonizzare la propria attività, al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

Compito delle Pubbliche Amministrazioni è mettere in atto tutte quelle politiche che consentano di creare, all'interno dei luoghi di lavoro, tutti i presupposti per ottenere il massimo di produttività in un contesto nel quale si ottimizzino risultati, benessere dei lavoratori, parità e pari opportunità.

Nelle Pubbliche Amministrazioni occorre:

- Valorizzare le differenze e la necessità di introdurre una gestione del personale improntata al diversity management, ovvero quell'insieme di pratiche e politiche volte a valorizzare la diversità all'interno di un ambiente di lavoro - che sia di genere, di orientamento sessuale, di origini etniche, di cultura, di abilità fisiche, ecc. - supportando differenti stili di vita e rispondendo alle loro distinte esigenze.
- Riconoscere e valorizzare il merito e le competenze;
- Garantire un ambiente di lavoro rispettoso ed adeguato alle esigenze di lavoratori e lavoratrici che chiedono sempre di più di poter conciliare i ruoli sociali e familiari, i tempi di lavoro con quelli di non lavoro;
- Diffondere la conoscenza della normativa antidiscriminazione sia da parte dei datori di lavoro che da parte dei lavoratori;
- Rafforzamento del rapporto con la Consigliera di parità territorialmente competente che non deve essere vissuta come ulteriore adempimento, ma come strumento a vantaggio dell'organizzazione.

#### NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 s.m.i. «Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;
- decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i. «Testo unico sull'ordinamento degli enti locali»;
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;
- decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i. «Codice delle pari opportunità», che stabilisce, per la Pubblica Amministrazione, l'obbligo di adottare piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;
- direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- direttiva del Ministro per le riforme e innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 «Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella pubblica amministrazione», che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni e ha

come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

- decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro»;
- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni»;
- legge 4 novembre 2010, n. 183 «Deleghe al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro», cosiddetto "Collegato al lavoro".

### **I DESTINATARI**

I destinatari del programma in parola sono tutti/e i/le dipendenti del Comune di Fivizzano. La composizione del personale, all'attualità, è articolata come segue:

#### **MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIA:**

Analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2022, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

CAT.	DONNE TEMPO PIENO	DONNE PART-TIME	UOMINI TEMPO PIENO	UOMINI PART-TIME	TOTALE DONNE	TOTALE UOMINI
D	2		2		2	2
C	8		10		8	10
B3	0		11	5	0	16
B	2	3	4	1	5	5
Tot	12	3	27	6	15	33

**Il Segretario Generale** dell'Ente, dott. Perrone Luigi, è il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Come si evince dalla tabella su esposta:

- nella categoria D sono presenti n. 4 dipendenti di ruolo di cui 2 donne (50,00%) e 2 uomini (50,00%);
- nella categoria C sono presenti n. 18 dipendenti di ruolo di cui: 8 donne (44,44%) e 10 uomini (55,56%);
- nella categoria B sono presenti n. 26 dipendenti di ruolo di cui 5 donne (29,23%) e 21 uomini (80,77%);

I Responsabili di Area previsti dall'organigramma del Comune di Fivizzano sono tre ed attualmente solo due sono ricoperti ed una donna ed un uomo ricoprono tali ruoli di responsabilità;

Per quanto riguarda: progressioni di carriera, formazione e condizioni di lavoro è garantita la parità di trattamento tra uomini e donne e non si sono registrate segnalazioni di episodi di discriminazione.

## **ART. 1 OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare, di concerto con la Consigliera di parità di genere provinciale e il C.U.G., un piano di azioni positive che, in continuità con le finalità promosse dalla normativa vigente e in continuità con il precedente piano, i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo;
- Obiettivo 2: Facilitare le forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale nonché in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4: Valorizzare le competenze e le attitudini, unitamente alle conoscenze e al merito, affinché ogni lavoratore possa esprimere il meglio di sé e, conseguentemente, contribuire all'ottimizzazione dei risultati.

## **ART. 2 AMBIENTE DI LAVORO (OBIETTIVO 1)**

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo

Nell'interesse dell'Amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare le conseguenti azioni positive.

Il Comune di Fivizzano, in materia di benessere organizzativo, si impegna a riservare particolare attenzione alla prevenzione della salute con il supporto del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi nei luoghi di lavoro.

Inoltre, il Comune di Fivizzano si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, a titolo esemplificativo, da:

- ✓ Pressioni o molestie sessuali;
- ✓ Casi di mobbing;
- ✓ Atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- ✓ Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
- ✓ Il raggiungimento dell'obiettivo postula la diffusione del codice di condotta tra lavoratrici ed i lavoratori.

### **Azioni di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

- Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere;
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine;
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sul tema del mobbing: riconoscere i segnali di stress, favorire forme di comunicazione efficaci, gestione dei conflitti razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione;

- Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione;
- Assicurare, nell'ambito del contesto lavorativo, parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla 'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
- Favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica delle lavoratrici e dei lavoratori.

### **ART. 3 CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE (OBIETTIVO 2)**

1. Il Comune di Fivizzano favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".
2. Il Comune di Fivizzano continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

#### **Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo all'esercizio della genitorialità ma anche ad altri fattori connessi alla sfera personale. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità delle lavoratrici e dei lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste delle/dei dipendenti. L'Ufficio Personale rende disponibile la consultazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della rete Intranet dell'Ente.

### **ART. 4 ASSUNZIONI E FORMAZIONE (OBIETTIVO 3)**

3. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

4. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata sulla base dei titoli preferenziali previsti dalla legge.
5. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
6. Non ci sono posti nell'organico del Comune che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Fivizzano valorizza attitudini e capacità personali.
7. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le lavoratrici e per i lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno incombenze legate alla gestione del nucleo familiare oppure orario di lavoro part-time.
8. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.. ), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, ovvero mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

#### **ART. 5 VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE E ATTITUDINI (OBIETTIVO 4)**

Il Comune di Fivizzano intende valorizzare le conoscenze, le competenze, le attitudini e il merito delle lavoratrici e dei lavoratori. L'obiettivo sarà perseguito attraverso un attento piano di formazione che ogni Responsabile di servizio deve curare e che tenga conto delle competenze e attitudini in relazione alle caratteristiche dell'Ufficio e alle sfide future.

L'Ente, compatibilmente, con le risorse di bilancio favorirà questo percorso anche attraverso borse di studio che permettano di approfondire e acquisire nuove attitudini e competenze.

---

## SEZIONE4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- Su base triennale 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, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.