



COMUNE DI SARSINA

Provincia di Forlì-Cesena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2023 – 2025

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____

Sommario

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
<u>2.1 VALORE PUBBLICO (DUP 2023/2025)</u>	7
Programmi e progetti di mandato	7
<i>2.1.2 Accessibilità fisica e digitale alle pubbliche amministrazioni</i>	8
<i>2.1.3 Procedure da semplificare e reingegnerizzare</i>	11
<i>2.1.4 L'agenda digitale e il profilo digitale dei comuni dell'Unione</i>	15
<i>2.1.5 Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali</i>	22
<u>2.2 PERFORMANCE</u>	
Obiettivi operativi	27
Piano delle Azioni Positive	27
<u>2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</u>	31
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
<u>3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA</u>	32
<u>3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</u>	34
<u>3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025</u>	
<i>3.3.1 Rappresentazione della consistenza del personale</i>	34
<i>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane 2023/2025</i>	35
<i>3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno</i>	46
<i>3.3.4. Formazione</i>	47
SEZIONE 4 MONITORAGGIO	48

ALLEGATI:	
	A. OBIETTIVI DI PERFORMANCE
	B. SEZIONE 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA Sezione I Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza Sezione II Trasparenza Sezione III Sistema dei valori e codice di comportamento

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2023-2025

PREMESSA

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – 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.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission 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 strutturato in quattro sezioni, a loro volta articolate in sottosezioni:

Sezione 1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

Sezione 4 Monitoraggio

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Nell'anno 2022 il PIAO ha avuto un carattere sperimentale in quanto la normativa attuativa e di dettaglio è stata approvata in corso d'anno e pertanto i piani settoriali abrogati e confluiti nel PIAO erano già stati approvati con separate deliberazioni. Nel mese di luglio, con delibera di Giunta Comunale n. 87 del 27/07/2022 è stato pertanto approvato un PIAO ricognitorio e iniziato un percorso di integrazione dei vari documenti programmatici in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025, che costituisce la prima annualità di effettiva applicazione della nuova normativa.

Il presente documento PIAO 2023-2025 è redatto nella sua prima stesura "a regime" ed è il frutto di un percorso evolutivo e di integrazione che ha coinvolto tutti i settori dell'Amministrazione

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, come stabilito dal D.P.R. 24/06/2022, n. 81, una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa in particolare:

- il Piano triennale dei fabbisogni del personale e il Piano delle azioni concrete;
- il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- il Piano della Performance;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- i Piani di azioni positive;

quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 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 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33) 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 di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, commi 1 e 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e dell'art. 7 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, il PIAO deve essere adottato

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2023-2025

entro il 31 Gennaio di ogni anno ed a valere per un triennio. Ai sensi del successivo art. 8, comma 2, in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione del bilancio di previsione, il termine per l'adozione del PIAO è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio.

Per quanto concerne l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*", lo stesso viene definito sulla base del Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza redatto ed approvato annualmente dall'Unione Valle Savio, della quale il comune di Sarsina fa parte. In data 26/01/2017 è stata stipulata specifica convenzione tra i comuni di Cesena, Bagno di Romagna, Mercato Saraceno, Montiano, Sarsina e Verghereto e l'Unione Valle Savio per il conferimento delle attività relative alla prevenzione e la repressione della corruzione ed in materia di trasparenza ai sensi di quanto previsto dalla Legge 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013 e ss. mm. e ii., successivamente rinnovata.

Nella specifica sotto sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" viene allegato integralmente, pertanto, il Piano approvato dall'Unione Valle Savio con deliberazione n. 13 del 28/02/2023 relativo al triennio 2023-2025.

Anche per quanto riguarda altre sezioni o sottosezioni del presente Piano (parte relativa alla digitalizzazione - paragrafi da 2.1.2 a 2.1.5, parte sulla formazione-paragrafo 3.3.4), considerato che prevedono contenuti riferiti a funzioni conferite all'Unione, vengono richiamate e riportate le medesime considerazioni svolte nel PIAO approvato dall'Unione.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
Comune di Sarsina
Largo de Gasperi, 9 47027 Sarsina
Codice fiscale 81000770404/Partita IVA:00688250406
Sindaco Dott. Enrico Cangini
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente 34
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente 3307
Telefono: <u>054794901</u>
Sito internet: <u>www.comune.sarsina.fc.it</u>
E-mail: <u>info@comune.sarsina.fc.it</u>
PEC <u>sarsina@pec.unionevallesavio.it</u>

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2023-2025

L'ente relativamente al calcolo dei dipendenti, per la redazione del PIAO, applica il sistema di calcolo di cui al punto 10.1.1 del PNA 2022, approvato da ANAC con deliberazione n. 7 del 17.01.2023, che stabilisce "Nel fare riferimento al numero dei dipendenti, il legislatore non fornisce alcun elemento per stabilire come calcolarli, se quelli effettivamente in servizio o quelli in dotazione organica.

In relazione all'esigenza di determinare la soglia dimensionale secondo un parametro univoco, l'Autorità suggerisce di fare riferimento al parametro del personale in servizio e, nello specifico, alla sua consistenza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di elaborazione del PIAO, come indicato nel Piano triennale dei fabbisogni di personale contenuto nel PIAO medesimo."

I principali stakeholder del Comune di Sarsina

Il Comune di Sarsina gestisce le relazioni con diversi stakeholders, sia interni che esterni all'ente stesso, che possono avere un diverso impatto sulle decisioni e le attività dell'Amministrazione in rapporto agli interessi da ciascuno perseguiti:

Soggetti interni: posizioni organizzative, dipendenti, collaboratori, revisore dei conti, nucleo di valutazione

Istituzioni pubbliche o ad oggetto pubblico: enti locali territoriali (regione, città metropolitana, enti locali), agenzie funzionali (camera di commercio, azienda sanitaria, ecc...), società partecipate, consorzi, associazioni di enti locali

Gruppi organizzati: enti del terzo settore, organizzazioni sindacali, partiti e movimenti politici, associazioni di categoria, associazioni del territorio (culturali, sportive, ambientali, di consumatori, ecc...)

Gruppi non organizzati o singoli: cittadini, comitati, aziende, professionisti. Anche la collettività (insieme di cittadini componenti la comunità)

Nella tabella che segue è rappresentato il Gruppo Amministrazione Pubblica riferito all'anno 2022, che rappresenta l'insieme degli organismi gestionali e partecipati attraverso i quali il Comune di Sarsina attua una parte della propria missione, con obiettivi ed indirizzi stabiliti nel DUP.

ENTI COSTITUENTI IL GRUPPO DI AMMINISTRAZIONE PUBBLICA DEL COMUNE DI SARSINA RIFERITO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO 2022				
Denominazione	Quota di partecipazione	Tipologia soggetto	Missione bilancio	Descrizione
HERA SPA	0,00001646%	Ente strumentale partecipato		Servizio idrico integrato e rifiuti solidi urbani
UNICA RETI	0,89%	Ente strumentale partecipato		Servizio idrico integrato
ATR. SOC. CONS. A R.L.	0,339%	Ente strumentale partecipato		Trasporto pubblico locale
START ROMAGNA SPA	0,023%	Ente strumentale partecipato		Trasporto pubblico locale
LEPIDA SPA	0,0016%	Ente strumentale partecipato		Informatica
ROMAGNA ACQUE SOCIETA' DELLE FONTI	0,112255%	Ente strumentale partecipato		Servizio idrico integrato
AMR	0,129%	Ente strumentale partecipato		Trasporto pubblico locale
PLURIMA		Partecipazione indiretta		Servizio idrico integrato
ACQUA INGEGNERIA		Partecipazione indiretta		Servizio idrico integrato
ACER AZIENDA CASA	0,755%	Ente Pubblico vigilato		Edilizia residenziale pubblica

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2023-2025

Il Comune fa parte dell'Unione del Savio. Con atto costitutivo sottoscritto il 24 gennaio 2014, depositato alla raccolta nr. 421 presso l'Ufficio Contratti del Comune di Cesena, i comuni di Bagno di Romagna, Cesena, Mercato Saraceno, Montiano, Sarsina e Verghereto hanno costituito l'Unione dei Comuni Valle Savio, in conformità all'art. 32 del TUEL, all'art. 14 del D.L. 78/2010 e succ. modif. e all'art.19 della L.R. 21/2012

Le funzioni fondamentali dell'Ente svolte in forma associata, attraverso la predetta Unione sono:

- gestione servizi informatici e delle tecnologie dell'informazione;
- progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini
- sportello unico telematico delle attività produttive (SUAP)
- protezione civile
- turismo

Attraverso convenzione con l'Unione sono gestiti inoltre la funzione del controllo di gestione, la formazione del personale, OIV, SUA, finanziamenti europei, sicurezza sui luoghi di lavoro, anticorruzione, protezione dei dati personali. L'unione gestisce infine l'assegnazione dei fondi previsti dal PNRR relativo ai servizi informativi.

L'Ente relativamente alla gestione dei rifiuti l'Ente fa parte di ATERSIR "Agenzia di regolazione dei servizi pubblici locali ambientali della regione Emilia-Romagna". ATERSIR Si occupa di Servizio Idrico Integrato (acquedotto, fognatura e depurazione) e di Servizio Gestione Rifiuti Urbani e assimilati (raccolta, trasporto, avvio a recupero, smaltimento). Dopo una lunga e complessa procedura di gara europea, il raggruppamento temporaneo d'impresa composto da Hera S.p.A. Holding Energia Risorse Ambiente - Consorzio Formula Ambiente Società Cooperativa - Ciclat Trasporti Ambiente Società Cooperativa, si aggiudica la gara per lo svolgimento del servizio di gestione dei rifiuti urbani e assimilati nel bacino di Ravenna e Cesena della durata di quindici anni.

Con deliberazione n. 51 del 30/11/2016 è stata affidato il servizio di gestione del patrimonio di edilizia residenziale pubblica di proprietà del Comune di Sarsina all'ACER di Forlì – Cesena, attraverso un contratto di concessione.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO (DUP 2023/2025)

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come il Comune di Sarsina, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento con i documenti di programmazione e completezza del documento.

La sottosezione *Valore Pubblico* rappresenta la vera innovazione sostanziale contenuta nel PIAO, configurandosi tale concetto come l'orizzonte finale e il catalizzatore degli sforzi programmatici dell'ente. In tale sezione, l'Amministrazione esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico. Esso rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale della comunità, determinato dall'azione convergente dell'amministrazione pubblica, degli attori privati e degli stakeholder di riferimento. In letteratura esso è definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (economico-finanziarie, infrastrutturali, tecnologiche, ecc...) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, integrità dei comportamenti, prevenzione dei fenomeni corruttivi, ecc...). Secondo le Linee guida per il piano della performance, adottate dal Dipartimento della funzione pubblica a partire dal 2017, il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle azioni dell'amministrazione, sia all'impatto interno in termini di benessere e soddisfazione della struttura e del personale che lavora all'attuazione delle politiche pubbliche. In letteratura, si afferma che una Amministrazione pubblica crea Valore Pubblico in senso stretto e in senso ampio:

In senso stretto

quando le sue azioni impattano in modo migliorativo sulle diverse prospettive di benessere della comunità di riferimento, rispetto alla loro baseline

In senso ampio

quando, coinvolgendo dirigenti e dipendenti, cura anche la salute delle risorse assicurando performance efficienti che migliorano gli impatti sulle prospettive del benessere, anche in una dimensione intergenerazionale

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

Il Comune di Sarsina ha declinato la propria performance istituzionale nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione 2023-2025 la quale ha indicato gli indirizzi strategici del quinquennio di mandato 2018/2023 in coerenza con gli ambiti delle Linee strategiche presentate dal sindaco eletto e condivise dal Consiglio Comunale.

L'obiettivo dell'Amministrazione è quello di innestare politiche di reale cambiamento per supportare cittadini e imprese nella transizione e nel cambiamento, che trovano il proprio presupposto nella situazione economica, sociale e culturale generata dalla pandemia, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità e alle pari opportunità, cogliendo tutte le opportunità del PNRR e dei nuovi fondi del bilancio europeo 2020-2027

I programmi e progetti che l'attuale Amministrazione si prefigge di attuare durante il proprio mandato amministrativo (2018/2023), come definiti nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvata con deliberazioni del Consiglio Comunale n. n. 68 del 22/12/2022, sono i seguenti:

Programma 1

Progetto 1.1 Gli strumenti della partecipazione e la qualità dell'amministrazione

Azioni	Descrizione	Responsabile	Note	
1.1.1 Il metodo del confronto	Per favorire la conoscenza della <i>mission</i> dell'amministrazione, raccogliere le istanze dei cittadini e favorire la partecipazione alle scelte. Si programmano incontri periodici nelle frazioni con i cittadini; incontri con gli <i>stakeholder</i> (associazioni di categoria, OO.SS., gruppi di volontariato, associazioni consultate ecc). Si predisporrà una piattaforma on line per la raccolta di istanze da parte dei cittadini. Sono adottati strumenti di pianificazione e modalità di Redazione che facilitano la conoscenza e la trasparenza dell'azione amministrativa attraverso il piano generale di sviluppo, documento unico di programmazione e Relazione illustrativa al rendiconto	Sindaco, assessori di riferimento		
1.1.2 La trasparenza dell'azione amministrativa e la comunicazione	Potenziamento degli strumenti di comunicazione (sito web del comune, con applicazione per smartphone. Attenzione alla comunicazione tramite stampa e newsletters Accessibilità totale delle informazioni attraverso l'inserimento dei dati sul sito ufficiale della trasparenza (d.lgs. n. 33/2013)	Sindaco e assessori di riferimento		
Risorse				
Correnti				
Investimento				
Indicatori	Incontri attivati, Stakeholder coinvolti, informazioni fornite, documenti inseriti sul web – portale cittadino			
1.1.3. Creazione portale del cittadino	Con tale strumento il cittadino potrà accedere alla propria posizione anagrafica ed effettuare pagamenti on line.			
1.1.4. Implementazione Banda larga e ultra larga	Nel piano della digitalizzazione, andrà inserito il potenziamento delle bande, con implementazione degli HOT-Spot per WI-FI pubblico. Infrastrutturazione in fibra che coinvolga tutto il territorio realizzando il piano BUL del Governo Centrale.			
1.1.5. Digitalizzazione certificazioni anagrafiche	Digitalizzazione delle certificazioni anagrafiche a disposizione degli utenti in possesso di SPID.	Sindaco e assessori di riferimento		

1.1.6 Digitalizzazione servizi scolastici	Digitalizzazione delle modalità di iscrizione e pagamento dei servizi scolastici legati alle mense, ai trasporti, al pre scuola ed al post scuola attraverso il pago PA.	Sindaco e assessori di riferimento		
1.1.7 Digitalizzazione Tributi	Digitalizzazione delle modalità di pagamento dei tributi comunali attraverso la piattaforma pago PA	Sindaco e assessori di riferimento		
1.1.8 Cultura Digitale	Promuovere la cultura digitale tra i cittadini attraverso l'organizzazione dei corsi "pane ed internet" ed attraverso il progetto dello "spid point", banchetto da inserire nel mercato settimanale dove poter rilasciare l'identità digitale ai cittadini.	Sindaco e assessori di riferimento		
1.1.9 Digitalizzazione degli Archivi	Al fine di creare efficienza all'interno della pubblica amministrazione è bene impegnarsi sulla digitalizzazione degli archivi per snellire gli iter autorizzativi soprattutto dell'ufficio 'Edilizia Privata'	Sindaco e assessori di riferimento		
1.1.10 Smart City	L'Amministrazione Comunale, in ossequio all'Agenda Digitale regionale e dell'Unione, intende creare una città smart attraverso la realizzazione delle seguenti infrastrutture: Fibra ottica – piano BUL; a) Video Sorveglianza; b) Sensoristica; c) Illuminazione a led; d) Teleriscaldamento La realizzazione del progetto avverrà in coordinamento con l'Unione Valle Savio.	Sindaco e assessori di riferimento	Progetto inserito nel documento di Next Generation	

Progetto 1.2 La semplificazione del rapporto cittadino/comune

<i>Azioni</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Note</i>	
1.2.1 Analisi e semplificazione delle procedure	Semplificazione delle procedure per i servizi rivolti all'utenza al fine di ridurre gli accessi agli uffici, la documentazione da produrre. Produzione di documenti informativi, inserimento sul web della modulistica dedicata. Apertura degli uffici coordinata fra i vari settori e nel rispetto delle esigenze dell'utenza.	Sindaco, Assessori		
1.2.2 Diritti deiconsumatori	Aggiornamento carta dei servizi specifici per servizi più rilevanti anche esternalizzati.	Sindaco, Assessori		
Risorse				
Correnti				
Investimento				
Indicatori	Carte dei servizi aggiornate, indagini di customer satisfaction effettuale, comunicazione dei risultati e azioni correttive adottate, riduzione accesso agli uffici, riduzione iter procedurali			

Progetto 1.3 Sviluppo rete telematica

<i>Azioni</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Responsabili</i>	<i>Note</i>	
1.3.1 Miglioramento del sistema informativo comunale	Riassetto dei sistemi informatici esterni ed interni con aumento di efficacia ed efficienza operativa, utilizzo delle tecnologie per la comunicazione, servizi on-line. Va comunque sottolineato che i servizi informatici a partire dal 1° maggio 2014 sono gestiti in forma associata all'interno dell'Unione dei Comuni Valle del Savio. Tale associazione rappresenta una semplificazione nei sistemi dei comuni interessati unita ad una maggiore qualità dei servizi stessi	<i>Sindaco, Assessori</i>		
Risorse				
Correnti				
Investimento				
Indicatori	Diminuzione degli accessi allo sportello, diminuzione consumi di carta, soddisfazione degli utenti			

Progetto 1.4 La sicurezza dei cittadini

<i>Azioni</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Responsabili</i>	<i>Note</i>	
1.4.1 Patto per l'attuazione della sicurezza	Il Comune intende rafforzare le azioni di prevenzione e di contrasto alle forme di illegalità presenti sul territorio comunale ed in particolare in alcune aree del centro storico quali: Piazza Plauto; Piazzetta San Francesco; Parco Europa; Area Museo Archeologico. A tal Proposito è stato approvato fra il Comune, e la Prefettura di Forlì-Cesena un patto per l'attuazione della sicurezza urbana anche attraverso la previsione di sistemi di videosorveglianza	Sindaco, Assessore urbanistica, LL.PP assessore servizi sociali		
1.4.2 Protezione civile	Il servizio di Protezione Civile è stato associato all'interno dell'Unione dei Comuni della Valle del Savio per un maggior coordinamento a livello territoriale. Resta ferma la funzione del COC presieduta dal Sindaco. Informazione ai Cittadini mediante messaggistica SMS Allert Protezione Civile	Sindaco, Assessore LL.PP.		
Risorse				
Ordinarie				
Investimenti				
Indicatori	Interventi di controllo, domande soddisfatte/interventi richiesti, diminuzione incidentalità			

Progetto 1.5 La politica economica

<i>Azioni</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Note</i>	
1.5.1 Gestione delle risorse finanziarie ed economiche	Si intende perseguire un continuo miglioramento nella programmazione finanziaria e nella gestione del bilancio con ricerca ad ampio spettro delle risorse finanziarie necessarie per la gestione corrente e di investimento e riduzione degli oneri finanziari sia di tipo pubblico (finanziamenti regionali, nazionali ed europei) che privati (contributi da privati, sponsorizzazioni, partenariato pubblico/privato). Utile un controllo di gestione sui principali servizi ed un continuo monitoraggio delle spese, con report periodici su scostamenti dalle previsioni o spesa storica.	Assessore al bilancio		
1.5.2 Politiche fiscali	Occorrerà uno sforzo per contenere la pressione fiscale sui cittadini nell'ottica della possibile perequazione e della lotta all'evasione.	Assessore al Bilancio		
1.5.3 Regolamento defiscalizzazione nuove imprese	L'Amministrazione intende rifinanziare l'iniziativa, già in atto, di defiscalizzazione triennale per l'insediamento di nuove imprese nel territorio comunale. Si valuterà l'implementazione finanziaria in base alle esigenze di bilancio.	Assessore al Bilancio, Assessore ai LL.PP., alle attività culturali		
1.5.4. Sostegno al Commercio	L'Amministrazione al fine di favorire le attività presenti nel centro storico, propone una rimodulazione del parcheggio in Piazza Plauto, condisco orario per il Sabato mattina.	Sindaco e Assessore di riferimento		
1.5.5 Sostegno all'imprenditorialità	Favorire la permanenza e l'avvio di imprese locali anche attraverso la rigenerazione degli edifici	Sindaco e Assessore di riferimento		
Risorse				
Correnti				
Investimento				
Indicatori	Miglioramento dell'autonomia finanziaria, recupero evasione, numero nuove imprese sul territorio, ordinanza disco orario per il Sabato mattina.			

Programma 2**Progetto 2.1 Politiche abitative**

<i>Azioni</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Note</i>	
2.1.1 L'abitazione per le fasce deboli	Si ritiene di privilegiare azioni per l'incremento e/o il miglioramento delle abitazioni per la popolazione più svantaggiata, avente i requisiti per accedere agli alloggi ERP ed eventualmente acquisirli in Proprietà. Si prevede inoltre la trasformazione di strutture pubbliche dismesse in appartamenti sociali, al fine di implementare l'offerta socio assistenziale anche nelle frazioni.	Assessore LL.PP e ai servizi sociali		
2.1.2 Mutui prima casa e Regolamento spopolamento	L'Amministrazione intende implementare gli strumenti, già utilizzati in passato, dei mutui prima casa ed adottare particolari misure contro l'abbandono del territorio, attraverso un regolamento contro lo spopolamento. A questo riguardo si interverrà con particolare sollecitudine nelle frazioni. Si impegna inoltre a ricercare meccanismi di ripopolamento innovativi.			
Risorse				
Ordinarie				
Investimenti				
Indicatori	Domande evase, numero alloggi costruiti, interventi di manutenzione o ristrutturazione effettuati, numero richiedenti mutuo prima casa, adozioneregolamento.			

Progetto 2.2 Sostegno alle famiglie ed ai soggetti deboli

<i>Azioni</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Note</i>	
2.2.1 Interventi di aiuti economici e non alle famiglie	Vi rientrano tutti gli interventi di aiuti economici e agevolazioni tariffarie per le famiglie numerose e/o con anziani , con difficoltà socio-economiche, con disabili, a rischio psico-sociale, anche con progetti sociali mirati di sostegno e/o rimozione degli ostacoli. Si intendono attivare anche progetti di prossimità familiare per il tutoraggio dei nuclei familiari più fragili. Il servizio Interventi di aiuti economici e non alle famiglie è stato inserito all'interno dell'Unione dei Comuni della Valle del Savio, oggetto di gestione associata.	Assessore ai servizi sociali		
2.2.2 Ambulatorio permanente per i cittadini	L'Amministrazione intende favorire la creazione di un servizio H12 attraverso un ambulatorio permanente.			
2.2.3. Laboratorio per le patologie croniche	È un progetto ambizioso, rivolto soprattutto alle persone anziane che soffrono di patologie croniche(diabete, ipertensione ecc.), finalizzato alla creazione di un laboratorio specifico. Tale soluzione è già stata discussa con i dirigenti USL di riferimento.	Sindaco, Assessore alla sanità ed ai servizi sociali		
2.2.4 Ambulanza media valle	Perseguire l'obiettivo, in seno all'azienda Usl Romagna di ottenere un'ambulanza localizzata nel nostro comune al fine di velocizzare i tempi di intervento			
2.2.5 Completamento lavori struttura socio assistenziale presso ex scuole di Quarto	Completamento lavori struttura socio assistenziale presso ex scuole di Quarto	Sindaco, Assessore alla sanità ed ai servizi sociali.	Progetto inserito nel documento di Next Generation	

Progetto 2.3 Solidarietà e inclusione sociale

<i>Azioni</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Note</i>	
2.3.1 Sostegno all'inclusione sociale	La finalità è quella di realizzare interventi per la solidarietà sociale e mirate all'inclusione dei soggetti a maggior rischio di marginalità e di povertà (<i>anziani soli, persone con disagio psichico, tossicodipendenti, immigrati</i>). Promuovere il pieno riconoscimento dei diritti di chiunque operi o viva nel territorio. Il piano comprende interventi di sostegno assistenziale e alla disabilità anche con progetti di inserimento lavorativo, di educazione linguistica, di mediazione culturale. Il servizio di Sostegno all'inclusione sociale è stato inserito all'interno dell'Unione dei Comuni della Valle del Savio.	Assessore ai servizi sociali		
2.3.2. Pari opportunità	Dare un contenuto concreto ad interventi per la promozione delle pari opportunità, facendosi carico della condizione femminile in famiglia e nel lavoro, promuovere servizi a sostegno della genitorialità, servizi per la prima infanzia, orari di lavoro compatibili con il ruolo genitoriale. Favorire interventi anche all'interno degli uffici comunali per la piena parità fra i sessi e per la conciliazione tra lavoro e vita familiare. Sostenere l'attività di tutte le associazioni correlate. Favorire l'integrazione sociale e il senso di rispetto verso il prossimo contro ogni forma di fobia, razzismo e discriminazione.	Assessore		
2.3.3. Lotta contro le dipendenze	Azioni di lotta contro le dipendenze da alcool, fumo, droga e gioco d'azzardo attraverso l'organizzazione di incontri pubblici e laboratori col fine di sensibilizzare e informare la cittadinanza.	Assessore		
Risorse				
Ordinarie				
Investimento				
Indicatori	Domande evase, progetti realizzati, utenti centri di ascolto			
2.3.4. Corsi di formazione	Realizzazione corsi di formazione aperti a tutti i cittadini (corsi di inglese, cucito, sommelier, internet...) al fine di favorire i talenti e dare strumenti utili ai cittadini nelle nuove sfide che la quotidianità ti pone	Assessore		

Progetto 2.4 Sport per tutte le età

<i>Azioni</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Note</i>	
2.4.1 Riqualificazione centro sportivo Versari di Sarsina	Riqualificazione del centro sportivo Versari di Sarsina ai fini della promozione dello sport come pratica del benessere fisico, psichico di tutte le generazioni, come pratica di socializzazione, educazione e prevenzione del disagio e della devianza.	Sindaco e Assessore di riferimento	Progetto inserito nel documento di Next Generation	
Risorse				
Ordinarie				
Investimento				
Indicatori	Impianti sportivi presenti nel territorio, numero utenti delle varie discipline sportive, associazioni sportive operanti nel territorio, iscritti, eventi sportivi			

Programma 3

Progetto 3.1 Edilizia scolastica, contenitori culturali e impianti sportivi

<i>Azioni</i>	<i>Descrizioni</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Note</i>	
3.1.1 Creazione di un unico polo scolastico dall'infanzia alle scuole medie di Ranchio	Creazione di un unico polo scolastico dall'infanzia alle scuole medie ampliando i locali che attualmente ospitano primarie e infanzia e conseguente rifunzionalizzazione delle attuali scuole medie con finalità socio assistenziali	Assessore scuola e assessore LL. PP.	Progetto inserito nel documento di Next Generation	
3.1.2. Interventi manutentivi e di riqualificazione dell'area piscina	Al fine di sostenere la pratica dello sport, si programmano interventi di manutenzione delle strutture esistenti, nonché la riqualificazione dell'area relativa alla piscina comunale.	Assessore LL.PP. e assessore allo sport		
3.1.3. Rimozione barriera architettonica	Al fine di agevolare l'accesso alle strutture pubbliche è intenzione dell'amministrazione investire sulla rimozione delle barriere architettoniche a partire dal palazzo municipale.	Sindaco e Assessore LL.PP.		
3.1.4. Ammodernamento Arena Plautina e riqualificazione Borgo di Calbano	Al fine di garantire un migliore servizio agli utenti agli attori e ai collaboratori si programmano interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria delle strutture esistenti dopo aver monitorato con apposite indagini la situazione strutturale e impiantistica. Prevista anche la riqualificazione del Borgo di Calbano	Sindaco e Assessore LL.PP, Assessore Cultura	Progetto inserito nel documento di Next Generation	
3.1.5. Abbazia di San Salvatore in Summano	Funzionalizzazione dell'Abbazia di San Salvatore in Summano ora messa in sicurezza previo termine del secondo stralcio funzionale.	Assessore LL.PP. e Cultura		
3.1.6. Plesso scolastico di Quarto	L'amministrazione relativamente all'immobile ex scuola di Quarto intende proseguire con la finalità socio assistenziale attingendo a finanziamenti regionali	Assessore LL.PP.		
3.1.7. Completamento riqualificazione ex scuola comunale a Pieve di Rivoschio con finalità ricettive per cicloturismo	Rifunzionalizzazione dell'immobile comunale sito in Pieve di Rivoschio ex scuola comunale con finalità ricettive e culturali legati alla memoria	Assessore LL.PP.	Progetto inserito nel documento di Next Generation	
3.1.8 Valorizzazione del Cammino di San Vicinio di San Vicinio	Valorizzazione del Cammino di San Vicinio con finalità turistiche e di valorizzazione del territorio		Progetto inserito nel documento di Next Generation	

3.1.9 Rifunionalizzazione di immobile comunale sito in Ranchio con finalità ricettive e per il cicloturismo	Rifunionalizzazione di immobile comunale sito in Ranchio Piazza Senatore Cappelli attualmente in uso alla Pro-Loce con finalità ricettive e per il cicloturismo		Progetto inserito nel documento di Next Generation	
3.1.10 Riqualificazione ex Seminario Vescovile in convenzione con la diocesi Cesena-Sarsina da destinarsi ad alloggi per studenti	Riqualificazione ex Seminario Vescovile in convenzione con la diocesi Cesena-Sarsina da rigenerare.		Progetto inserito nel documento di Next Generation	
3.1.11. Riqualificazione del Borgo di Calbano	Riqualificazione del Borgo di Calbano. Rifacimento della pavimentazione, illuminazione artistica e percorso da Sarsina a Calbano			
3.1.12. Riqualificazione centro sportivo A. Braschi capoluogo di Sarsina	Lavori di riqualificazione del centro sportivo A. Braschi capoluogo di Sarsina, miglioramento energetico dell'impianto, rifacimento spogliatoi e parti sociali			
3.1.13 Riqualificazione palestra plesso scolastico di Ranchio			Progetto inserito nel documento di Next generation	
3.1.14 Adeguamento sismico scuola elementare di Sarsina			Progetto inserito nel documento di Next generation	
3.1.15 Realizzazione laboratori per sede distaccata ITIS Marconi			Progetto inserito nel documento di Next generation	

Progetto 3.2 Il diritto allo studio e all'istruzione

<i>Azioni</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Note</i>	
3.2.1 Tutela dei plessi scolastici e del tempo pieno	In accordo con i genitori risulta di primario interesse difendere il diritto allo studio, attraverso azioni mirate alla tutela dei plessi e del tempo pieno già sperimentato nel tempo.	Sindaco e Assessore alla scuola		
3.2.2 Sostegno alle attività extrascolastiche	L'impegno è quello di assicurare il necessario/possibile sostegno ai progetti che si affiancano all'offerta scolastica, sia nel periodo scolastico che nel periodo estivo a integrazione dell'offerta formativa (English Camp e "Té ad chi T'cé e fiol") . La modulazione dell'impegno del comune va dal coordinamento e indirizzo dell'offerta al sostegno economico anche mediante offerta logistica. Occorre inoltre implementare gli scambi di gemellaggi scolastici.	Sindaco, Assessore alla scuola e assessore ai servizi sociali		
3.2.3. Istituzione Consiglio Comunale dei ragazzi	Al fine di far conoscere ai giovani le istituzioni pubbliche ed aumentare in senso civico, l'Amministrazione favorirà l'istituzione del consiglio comunale dei ragazzi nei primi mesi di legislatura.	Sindaco		
3.2.4. "La bontà che avanza"	L'Amministrazione intende proseguire nel progetto, già sperimentato per la riduzione degli scarti alimentari nelle scuole ed aiutare così le famiglie più deboli attraverso la donazione di pasti non consumati.	Sindaco, Assessore alla Scuola, Assessore ai servizi sociali		
3.2.5. Promozione di un gemellaggio internazionale	Creare giornate di confronto per studenti della scuola primaria e secondaria di primo grado da svolgersi in Regioni limitrofe, valutando la possibilità di creare un gemellaggio intra Nazionale (patto di amicizia)	Assessore Cultura		
3.2.6. Potenziamento dell'offerta garantita dalla biblioteca comunale	Potenziamento dell'offerta garantita all'utenza della Biblioteca "T.M.Plauto" sia dal punto di vista del materiale disponibile alla consultazione e al prestito che da quello di nuove possibilità offerte da ripensamento e ridesti nazione di vecchi e nuovi spazi della struttura. Si procederà inoltre alla digitalizzazione del catalogo dei testi e alla sua messa in rete per potenziare e facilitare le pratiche di prenotazione testi e prestito librario.	Assessore Cultura		
3.2.7. Scuola media superiore a Sarsina	Favorire l'insediamento e la permanenza di nuovo istituto di scuola media superiore chedia risposte ai bisogni occupazionali delle imprese e dei territori in un'ottica di sussidiarietà.			

Progetto 3.3 Miglioramento dell'offerta culturale

Azioni	Descrizione	Responsabile	Note	
3.3.1 La stagione teatrale le attività correlate	<p>Il Plautus Festival che si tiene presso l'Arena Plautina costituisce, dall'ormai lontano 1956, un appuntamento classico dell'offerta culturale estiva di prosa, per il centro-nord Italia.</p> <p>L'impegno che si assume è quello di riqualificare ulteriormente il programma teatrale, integrare l'offerta culturale anche con altre iniziative (drammi sacri, concerti, spettacoli comici) al fine di realizzarne il massimo utilizzo dell'Arena ed intrecciare relazioni con altri enti/comuni, nell'ottica di qualificare la produzione e ampliare l'utilizzo della struttura.</p> <p>La finalità è quella di consolidare, migliorare, ampliare l'offerta culturale verso tutte le tipologie e fasce di età di utenti.</p> <p>Si cercherà anche, in relazione alle risorse disponibili, di garantire le altre iniziative legate al Plautus Festival: Laboratorio Teatrale, Lecturae Plautinae Sarsinates, progetto "Nel ricordo di Plauto", Teatro Ragazzi...</p> <p>In accordo con quanto detto sopra l'Amministrazione richiederà al direttore artistico del Plautus Festival di investire su nuove forme d'arte legate alla sfera delle arti espressive, dando ampio respiro ai differenti profili di laboratorio teatrale.</p> <p>Sarà riproposta la rassegna teatrale dialettale presso l'arena di Pieve di Rivoschio.</p>	Sindaco, Assessore alla cultura		
3.3.2 Sarsina Città dei teatri	<p>Un'iniziativa di rilievo riguarda "Sarsina Città dei teatri" nella quale saranno coinvolti i borghi del territorio comunale in iniziative teatrali e/o culturali. Inoltre il centro storico verrà animato, nel periodo estivo, con eventi culturali e naturalistici quali:</p> <p>Cinema in piazza; intrattenimenti musicali; letture varie.</p>	Sindaco, Assessore alla cultura		

<p>3.3.3. Sarsina archeologica: Valorizzazione del Museo Archeologico nazionale di Sarsina e dei siti minori</p>	<p>Sarsina, città fondata dalle popolazioni umbre nel V° sec A.C., vanta una storia importante che nel tempo si è stratificata ed ancora oggi è ben conservata in un territorio il cui scrigno risulta essere il Museo Archeologico Nazionale gestito dal Mibact che preserva reperti archeologici di epoca romana ed è tra i più importanti del nord Italia. In merito al museo si intende rafforzare la partnership con il Ministero al fine di creare una promozione comune del sito rivolto agli studenti, ai ricercatori e più in generale ai turisti. Inoltre ci si propone di riaprire gli scavi di Pian di Bezzo dove sono stati ritrovati i principali reperti oggi conservati a Sarsina.</p> <p>Sarsina non è solo il Museo ma è anche tanti siti minori, di epoche differenti, che meritano di essere riqualificati e valorizzati:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Badia di Montalto b) Borgo di Calbano c) Borgo di Ranchio d) Torre di Monte Mercurio e) Castello di Casalecchio f) Chiesetta del Mangano 	<p>Sindaco, Assessore alla cultura, Assessore al Turismo</p>	<p>A seguito della delega della funzione turismo all'Unione dei Comuni la promozione, il cartellone unico degli eventi e la gestione degli uffici IAT e UIT rientrano in una visione unitaria di vallata.</p> <p>Progetto inserito nel documento di Next Generation.</p>	
<p>3.3.4. Cartellone unico degli eventi</p>	<p>Occorre considerare che il Comune ha numerose frazioni e località, anche molto distanti dal capoluogo, ciascuna delle quali con proprie differenti peculiarità, anche di natura culturale.</p> <p>L'impegno dell'Amministrazione è di sostenere le eccellenze locali, favorire la nascita di un cartellone unico degli eventi annuali presenti sul territorio, con banner esposto nelle varie piazze.</p>	<p>Sindaco, Assessore al turismo</p>	<p>seguito della delega della funzione turismo all'Unione dei Comuni la promozione, il cartellone unico degli eventi e la gestione degli uffici IAT e UIT rientrano in una visione unitaria di vallata</p>	
<p>3.3.5. Borghi più belli d'Italia</p>	<p>L'amministrazione comunale si è attivata per partecipare all'associazione "I Borghi più belli d'Italia". L'obiettivo è quello di valorizzare il patrimonio di Storia, Arte, Cultura, Ambiente e Tradizioni presente nel territorio comunale.</p>	<p>Assessore Cultura, Ambiente, Turismo</p>		

3.3.6. Gestione Plautus Festival	Per il futuro valutare la possibilità di creare una istituzione/fondazione per la gestione del Plautus Festival e altre attività culturali	Assessore Cultura, Ambiente, Turismo		
3.3.7. Summer Camp Mimo a Sarsina	Promozione workshop estiva di scuola di mimo	Assessore Cultura, Ambiente, Turismo	Progetto inserito nel documento di Next Generation.	
3.3.8. Valorizzazione del Cammino di San Vicinio e Ciclovia di San Vicinio - Bike Park	Il cammino di San Vicinio è uno dei più antichi cammini storici italiani e si sviluppa su un itinerario circolare che inizia a Sarsina e termina a Sarsina e si estende per quasi 350 chilometri tra le province di Forlì-Cesena, Arezzo e Rimini e che si sovrappone all'antico sistema stradale romano. Si intende strutturare maggiormente i servizi legati al noleggio di biciclette e favorire la creazione di due bike park, nelle frazioni di Ranchio e Quarto dove già oggi esiste un reticolato di sentieri utilizzati per discipline quali "downhill" e discesa in mountain bike.	Assessore Cultura, Ambiente, Turismo	Progetto inserito nel documento di Next Generation.	

Progetto 3.4 Le politiche giovanili

<i>Azione</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Note</i>	
3.4.1 I giovani una risorsa del territorio	Si vuole promuovere la potenziale creatività dei giovani, in ambito culturale, sociale, sportivo in sinergia con l'amministrazione comunale e determinare occasioni di svago, culturali, di impegno ecc. Si miglioreranno funzionalmente gli spazi di aggregazione e di incontro, si affideranno ruoli propositivi, si faciliteranno i processi partecipativi alle scelte dell'amministrazione comunale che riguardano il territorio, la popolazione; si ideeranno iniziative loro dedicate per lo sport ed il tempo libero, per percorsi culturali, scambi giovanili.	Assessore alla Cultura ed alle politiche giovanili		
3.4.2. Incentivi alle eccellenze in ambito accademico	Ampliare l'offerta di borse di studio rivolte agli studenti sarsinatesi che hanno conseguito risultati eccellenti nell'ambito accademico.			
3.4.3. Coworking	Messa a disposizione di ambienti di lavoro condiviso, per facilitare ai cittadini l'ingresso nel percorso lavorativo e diventare polo attrattivo per chi lavora da remoto.			

Programma 4

Progetto 4.1 Rispetto dell'ambiente

Programma 4Azioni	Descrizione	Responsabile	Note	
4.1.1 Installazione colonnine di rifornimento	In accordo con l'UTC è necessario individuare aree idonee per l'inserimento di colonnine finalizzate al rifornimento di auto elettriche.	Sindaco, Assessore LL.PP. e Assessore ambiente		
4.1.2 Green Communities e Comunità Energetiche	Favorire la nascita di una Green Community di vallata ed esplorare la fattibilità delle comunità energetiche	Sindaco, Assessore LL.PP. e Assessore ambiente		

Progetto 4.2 Sharing Mobility

Azioni	Descrizione	Responsabile	Note	
4.2.1 Mezzi e veicoli condivisi	Oltre alle auto elettriche, è sempre più stringente utilizzare meno autovetture per la mobilità giornaliera. A tal proposito l'amministrazione si propone di sondare la popolazione in merito alle abitudini di trasferimento onde valutare la fattibilità di uno specifico progetto.	Sindaco, Assessore ambiente		

Progetto 4.3 Viabilità, aree verdi

Azioni	Descrizione	Responsabile	Note	
4.3.1 Interventi sulla viabilità	Annualmente, in riferimento alle risorse finanziarie disponibili ed ai contributi attivabili, è predisposto un piano di manutenzione e miglioramento della viabilità comunale. Particolare attenzione verrà rivolta anche alla segnaletica orizzontale e verticale.	Assessore LL.PP.		
4.3.2 Interventi sulle aree verdi	Accanto ad una sempre migliore manutenzione e cura del verde l'amministrazione si prefigge lo scopo di conseguire sempre maggiori livelli di efficienza ed economicità nella gestione del verde, sia mediante proprio personale che mediante parziale esternalizzazione di servizi e/o coinvolgimento di privati a titolo gratuito e delle associazioni di volontariato operanti nel territorio. Particolare attenzione verrà rivolta alla manutenzione e a una funzionalizzazione progettuale delle Aree di interesse naturalistico delle Marmite dei Giganti e del Lago di Quarto e relativa area attrezzata	Assessore LL.PP.		

4.3.3. Dissuasori di velocità	Installazione di dissuasori di velocità (colonnine velo ok) sul territorio comunale per garantire la sicurezza dei pedoni e degli altri utenti della strada in aree a rischio.	Assessore LL.PP.		
4.3.4. Ristrutturazione del ponte in località Poggio di Ranchio	L'Amministrazione si propone di ristrutturare ed allargare il ponte sul torrente Borello, in località Poggio di Ranchio, sulla strada comunale Ranchio-Rullato. Località dove sono presenti numerose aziende agricole alle quali serve un ponte sicuro per il traffico pesante	Assessore LL.PP.	Progetto inserito nel documento di Next Generation.	

Progetto 4.4 Rispetto dell'ambiente

<i>Azioni</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Note</i>	
4.4.1. Miglioramento della raccolta differenziata di rifiuti	Si intende migliorare la raccolta differenziata per ridurre l'impatto dei rifiuti attraverso il miglioramento strumentale, l'educazione ambientale, con particolare riferimento alle scuole, l'informazione continua e puntuale. Si studieranno possibili forme di incentivazione alla raccolta differenziata, alla riduzione degli imballaggi. L'Amministrazione provvederà in ossequio alla nuova gara europea ad iniziare il processo di raccolta porta a porta in maniera graduale informando adeguatamente i cittadini. Successivamente si provvederà all'adeguamento della tariffazione	Sindaco, Assessore LL.PP. e Assessore ambiente		
4.4.2. Utilizzo di energie alternative e rinnovabili	La riqualificazione del territorio passa attraverso la tutela ambientale del territorio: minor spreco di risorse ed energia, sviluppo sostenibile, educazione ambientale diffusa. L'Amministrazione si impegnerà al riguardo alla sostituzione del vecchio sistema di illuminazione pubblica con nuovi impianti che utilizzino la tecnologia LED attraverso un accordo di partenariato pubblico privato. La scelta di attingere a fonti energetiche rinnovabili è già stata fatta e ha dato risultati positivi fin dall'anno 2011; in termini di minori emissioni inquinanti, minor utilizzo di energia ed anche di entrate nuove per il bilancio comunale attraverso partenariato pubblico privato.	Assessore LL.PP. e Assessore ambiente		

<p>4.4.3. Valorizzazione del Lago di Quarto quale risorsa idrica a sostegno dell'agricoltura e dell'allevamento dell'alta Valle del Savio, con previsione dello sviluppo per la creazione di idrogeno</p>	<p>Valorizzazione del Lago di Quarto quale risorsa idrica a sostegno dell'agricoltura e dell'allevamento dell'alta Valle del Savio, con previsione dello sviluppo per la creazione di idrogeno</p>	<p>Assessore LL.PP. e Assessore ambiente</p>	<p>Progetto inserito nel documento di Next Generation da parte dell'Unione dei Comuni Valle del Savio.</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Programma 5

Progetto 5.1 L'agricoltura

<i>Azioni</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Note</i>	
5.1.1 Sostegno all'agricoltura	<p>Sostenere l'agricoltura significa intervenire a favore dell'ambiente, mantenere gli insediamenti anche nelle zone più difficili, favorire occasioni reddituali con ogni attività legata alla lavorazione del fondo ed all'allevamento del bestiame. A tal proposito si intende favorire l'aumento delle potenzialità ricettive per agriturismi, B&B ed alberghi diffusi.</p> <p>Un altro aspetto importante è legato alle potenzialità dell'agricoltura biologica e/o di prodotti della terra a Km Zero, da agevolare anche attraverso la promozione della vendita diretta e dello street food.</p> <p>Creazione di un centro promozionale e di vendita di prodotti locali e biologici.</p>	Assessore alle attività produttive		
5.1.2. Bandi Gal	<p>È intenzione dell'Amministrazione, al fine di favorire gli agricoltori locali di pubblicizzare i bandi Gaal relativi a progetti innovativi che possono favorire gli insediamenti agricoli e/o mantenere gli agricoltori sul territorio. Occorre inoltre sensibilizzare le A.T.C. e gli enti sovracomunali per il problema del sovrappopolamento degli animali selvatici.</p>	Assessore Attività produttive		

Progetto 5.2 Turismo e Commercio

<i>Azioni</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Responsabile</i>	<i>note</i>	
5.2.1. Turismo volano di sviluppo	<p>Il turismo dovrà rappresentare la vera immagine della città e del territorio, mettendo a sistema le tante bellezze presenti a Sarsina e nelle frazioni. L'Amministrazione consapevole della necessità di concertare le politiche del turismo nell'cornice della Valle del Savio anche attraverso il progetto elaborato dall'Unione dei Comuni "Quale futuro per la montagna".</p> <p>Tale progetto dovrà consentire la creazione di pacchetti turistici integrati, che possono permettere al visitatore di godere delle bellezze del territorio.</p> <p>A tal fine si rende necessario specializzare e valorizzare l'ufficio turistico che possa dialogare con gli altri IAT di vallata, nell'ottica di una politica turistica integrata.</p>	Assessore al Turismo		
5.2.2. Turismo e Social Media	<p>Nella società attuale prevalgono, anche in campo turistico, i Social Media.</p> <p>È di fondamentale importanza curare l'immagine del Comune e delle Associazioni attive sul territorio, allo stesso fine potrà essere favorito un Territorio Smart con Totem informativi e applicazioni turistiche per Smartphone.</p>	Assessore al Turismo		
5.2.3. Progetto Cicloturismo – Ciclovía Valle del Savio, Valle del Borello da Bora a Ranchio e Ciclovía di San Vicinio	<p>Il territorio sarsinate si presta particolarmente alla visita attraverso il "Pedale".</p> <p>Già esistono tracciati di mountain bike interessanti per gli appassionati sempre più numerosi.</p> <p>L'Amministrazione si propone di implementare la presenza sul territorio per gli amanti delle due ruote. Si perseguirà unitamente agli altri Comuni della vallata il procacciamento di fondi per la creazione delle ciclovie.</p>	Sindaco, Assessore al Turismo	Progetto inserito nel documento Next Generation dall'Unione dei Comuni Valle del Savio.	

5.2.4. Promozione dei prodotti del territorio	<p>Il Comune si impegna per la revisione e la riqualificazione del mercato settimanale, anche attraverso la promozione della vendita diretta e dello street food da parte dei produttori locali.</p> <p>A tal fine si intendono promuovere iniziative per fare conoscere elementi mirati del territorio ed eccellenze locali, della enogastronomia, particolarmente ricca ed apprezzata; Un altro punto riguarda l'ottenimento della Bandiera Arancione o in alternativa l'iscrizione al circuito "I borghi più belli d'Italia" di cui al punto 3.3.5.</p>	Sindaco, Assessore al Turismo		
5.2.5. Mappatura del territorio	Per sviluppare attraverso l'Unione Valle Savio una proposta turistica efficace ed integrata stiamo mappando tutte le risorse presenti sul territorio	Assessore Turismo		
5.2.6. Creazione di un albergo diffuso e ricettività "Glamping"	<p>Il Comune di Sarsina, noto per l'archeologia il teatro ed il Santo Patrono Vicinio, ha un turismo importante che purtroppo non riesce ad essere censito in quanto si tratta di turismo, perlopiù, giornaliero di persone che visitano la cittadina e poi dormono in località limitrofe. Al fine di rendere il Comune di Sarsina un soggetto turistico con tutti i crismi l'amministrazione intende favorire la creazione di posti letto attraverso la nascita di un Albergo diffuso che possa mettere in rete le stanzette a disposizione da tanti privati cittadini. Inoltre, si vorrebbe creare una ricettività innovativa di campeggio, cosiddetto glamping, nell'ampio sito dell'Abbazia di San Salvatore in Summano: chiesa di proprietà comunale immersa nell'area sic di Careste.</p>	Assessore Turismo	Progetto inserito nel documento Next Generation	

Ciascun indirizzo strategico sopra indicato è poi declinato in uno o più obiettivi strategici come sopra indicati per ciascun programma.

Annualmente, finora con il piano esecutivo di gestione/piano della performance ed ora dal 2023 con il PIAO, gli obiettivi strategici vengono declinati in obiettivi operativi assegnati, con le relative risorse umane, finanziarie, fisiche e tecnologiche, al Segretario Comunale e alle posizioni organizzative e, a cascata, su ciascun dipendente.

La verifica annuale sul raggiungimento degli obiettivi, operata dal nucleo di valutazione gestito in forma monocratica è funzionale all'erogazione dell'indennità di risultato e delle risorse decentrate (performance organizzativa e individuale) alle posizioni organizzative, ai dipendenti comunali, al Segretario Comunale.

La verifica annuale sul raggiungimento degli obiettivi permette di individuare – attraverso gli strumenti di monitoraggio descritti nella Sezione Monitoraggio del PIAO – le aree di miglioramento su cui intervenire, anche in chiave di revisione della pianificazione, con scelte più incisive.

Tale impostazione risulta, poi, integrata nella sezione Performance, che rappresenta una delle leve per creare Valore Pubblico, in quanto ciascuno degli obiettivi specifici rientra in una o più delle descritte dimensioni di Valore Pubblico, che costituiscono il perimetro di valutazione dell'impatto (outcome) atteso e creato da ciascuna politica pubblica.

2.1.2 Accessibilità fisica e digitale alle pubbliche amministrazioni

Per questa parte di interesse, avendo il comune di Sarsina conferito la funzione dell'informatica all'Unione Vallesavio, vengono riportati (nei seguenti paragrafi 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 2.1.5), per omogeneità e chiarezza, i medesimi contenuti approvati dall'Unione nel proprio PIAO 2023-2025, nelle parti che interessano il comune di Sarsina.

In materia di accessibilità fisica alle pubbliche amministrazioni l'ente persegue lo scopo di garantire l'accessibilità e la fruibilità degli spazi pubblici a chiunque, comprese le persone definite "utenza debole", e favorire in tal modo l'integrazione sociale, la sicurezza, la qualità della vita e la mobilità di tutti i cittadini.

In ambito digitale, "per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari"¹.

Gli obiettivi di accessibilità si collocano nell'ambito delle misure che favoriscono la trasparenza degli enti pubblici e rappresentano il modo in cui l'Amministrazione si occupa di rendere pervasiva la propria accessibilità nel seguente modo:

¹ AGID (Design Servizi) Accessibilità -<https://www.agid.gov.it/index.php/it/design-servizi/accessibilita>

- ottimizzare la capacità dei propri sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche;
- erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, relativamente sia ai prodotti hardware che software, compresi i siti web, di ogni pubblica amministrazione:
 - per coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari;
 - per chi, per ragioni legate allo stato di salute o all'età (ultrasessantacinquenni), a mezzi tecnologici particolarmente obsoleti o a una scarsa competenza informatica, potrebbe avere problemi nel reperire informazioni e averne rapido, immediato e semplice accesso.

Il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione è lo strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale del Paese attraverso la declinazione della strategia in materia di digitalizzazione in indicazioni operative, quali obiettivi e risultati attesi, riconducibili all'azione amministrativa delle PA. Esso esercita la funzione di riferimento essenziale nella pianificazione delle azioni di digitalizzazione della PA al fine di razionalizzare, standardizzare infrastrutture e piattaforme e monitorare le politiche messe in atto.

La strategia è volta a:

- favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese;
- promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale;
- contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.

Tra i numerosi principi guida del Piano sono:

- servizi inclusivi e accessibili che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori e siano interoperabili by design in modo da poter funzionare in modalità integrata e senza interruzioni in tutto il mercato unico esponendo le opportune API;
- user-centric, data driven e agile: le amministrazioni sviluppano i servizi digitali, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo e rendono disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti secondo il principio transfrontaliero by design;
- once only: le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- dati pubblici un bene comune: il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile.

Come ribadito anche nelle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici citate dal piano suddetto, sono state emanate regole tecniche inerenti a:

- i requisiti tecnici per l'accessibilità degli strumenti informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili;
- le metodologie tecniche per la verifica dell'accessibilità degli strumenti informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili;
- il modello della dichiarazione di accessibilità di cui all'articolo 3-quater, Legge del 9 gennaio 2004, n. 4;
- la metodologia di monitoraggio e valutazione della conformità degli strumenti informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili, alle prescrizioni in materia di accessibilità.

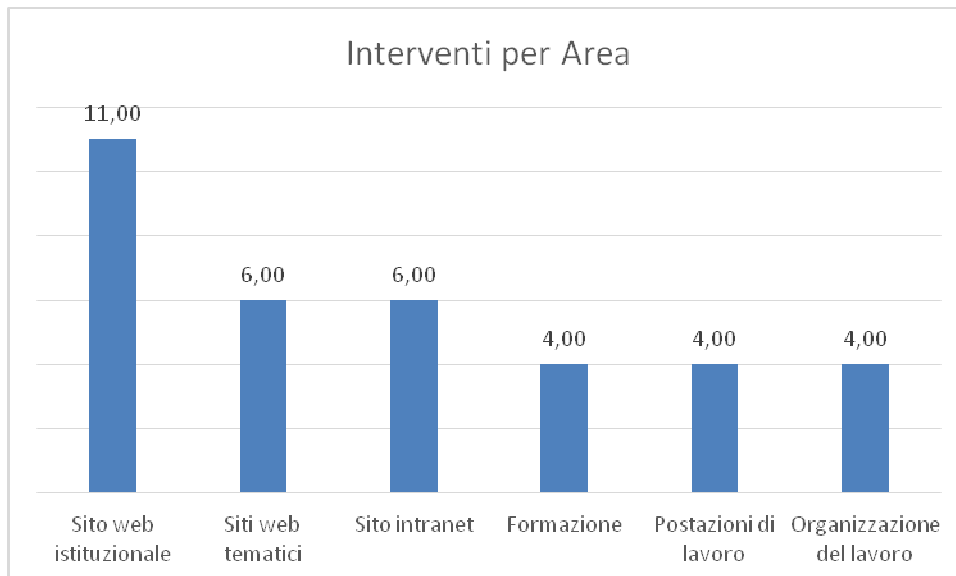
Gli obiettivi di sviluppo legati ai punti sopra elencati, sono definiti all'interno del "Piano degli obiettivi di accessibilità" che l'Unione Valle del Savio, coordinando la funzione "informatica" per tutti i comuni aderenti, ha provveduto come richiesto da AGID, a sviluppare e pubblicare all'interno della sezione di riferimento in Amministrazione Trasparente².

² <https://form.agid.gov.it/view/d0304dd7-1966-4949-9231-67f1541396a3> (Unione)

Gli ambiti di intervento previsti da AGID sono sei e sono riepilogati sulla tabella seguente.

Intervento	Sito web istituzionale	Siti web tematici	Sito intranet	Formazione	Postazioni di lavoro	Organizzazione del lavoro
Formazione – aspetti normativi	31/12/2023	31/12/2023	31/12/2023	31/12/2023	31/12/2023	31/12/2023
Formazione – aspetti tecnici	31/12/2023	31/12/2023	31/12/2023	31/12/2023	31/12/2023	31/12/2023
Organizzazione del lavoro – creazione di un gruppo apposito sull'accessibilità						
Organizzazione del lavoro – miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali	31/12/2023	31/12/2023	31/12/2023			
Organizzazione del lavoro – nomina del Responsabile della Transazione digitale	Già raggiunto	Già raggiunto	Già raggiunto	Già raggiunto	Già raggiunto	Già raggiunto
Organizzazione del lavoro – piano per l'utilizzo del telelavoro	Già raggiunto	Già raggiunto	Già raggiunto	Già raggiunto	Già raggiunto	Già raggiunto
Organizzazione del lavoro – piano per l'acquisto di soluzioni hw e sw						
Postazioni di lavoro – attuazione specifiche tecniche						
Siti web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31/12/2023	31/12/2023	31/12/2023			
Sito web e/o app mobili - Adeguamento ai criteri di accessibilità	31/12/2023					
Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA"	31/12/2023					
Sito web e/o app mobili – Analisi dell'usabilità						
Sito web e/o app mobili - Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31/12/2023					
Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	31/12/2023					
Sito web e/o app mobili - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i	31/12/2023					

Come si evince dal piano, gli interventi pianificati sono legati all'area "Sito web istituzionale".



Questo è dovuto agli interventi finanziati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza a cui tutti i comuni dell'Unione hanno aderito grazie all'intervento coordinato del servizio Sistemi Informatici Associati e in particolare:

□ **OB23.U029.08 - PNRR misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"**

L'obiettivo (richiamato nel Piano degli obiettivi dell'Unione OB23.U029.08) pur avendo la finalità generale di migliorare l'esperienza dei servizi pubblici digitali definendo e promuovendo l'adozione di modelli collaudati e riutilizzabili per la creazione di siti internet e l'erogazione di servizi pubblici digitali, si declina nei seguenti sotto obiettivi a valore pubblico in ambito DIGITALE:

- rafforzamento della fiducia nelle istituzioni da parte dei cittadini. Servizi digitali di qualità possono colmare sia il digital divide che le disparità di accesso;
- opportunità per tutte le PA, anche quelle con meno risorse, di poter garantire un'esperienza d'uso semplice, efficace, trasparente e accessibile;
- risparmio di risorse, automatizzando e riusando soluzioni già collaudate, chiavi in mano.

Questo va chiaramente in direzione di aumento del livello di accessibilità e, nella sua applicazione, vede il rinnovamento di tutti i requisiti previsti dalle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici di AGID.

□ **OB23.U029.04 e OB23.U029.05 - PNRR misura 1.4.3 Adozione PagoPA e APP IO**

Gli obiettivi (richiamati nel Piano degli obiettivi dell'Unione OB23.U029.04 e OB23.U029.05) hanno come finalità generale di Accelerare l'adozione di pagoPA (la piattaforma digitale per i pagamenti verso le Pubbliche Amministrazioni) e APP IO quale principale punto di contatto tra Enti e cittadini per la fruizione dei servizi pubblici digitali.

Chiaramente lo sforzo è quello di rendere sempre più semplice e accessibile la sfera dei servizi della PA, raccogliere tutte le comunicazioni e i relativi documenti in un unico luogo e di interfacciarsi in modo semplice, rapido e sicuro con i cittadini.

□ **OB23.U029.09 - PNRR misura 1.7.2 Centri di facilitazione digitale**

Tale obiettivo (richiamato nel Piano degli obiettivi dell'Unione OB23.U029.09) è veicolato verso i comuni dalla Regione Emilia Romagna, ha la finalità di ampliare l'esperienza dei "Centri di facilitazione digitale", punti di accesso fisici, solitamente situati in biblioteche, scuole e centri sociali, che forniscono ai cittadini formazione sia di persona che online sulle competenze digitali al fine di supportare l'inclusione digitale.

L'iniziativa consentirà di sviluppare e potenziare le capacità digitali anche in un'amministrazione pubblica, incluse le scuole, in modo da abilitare l'evoluzione del servizio seguendo le esigenze della cittadinanza e offrire un servizio di assistenza rivolto anche alle categorie svantaggiate.

2.1.3 Procedure da semplificare e reingegnerizzare

Il 22 giugno 2021 La Commissione Europea ha approvato il Piano nazionale di ripresa e resilienza inviato dal Governo Italiano a Bruxelles nel maggio di quest'anno.

Il pacchetto, che prevede uno stanziamento di 750 miliardi di euro concordato dall'Unione Europea per sostenere la ripresa economica dopo la crisi causata dalla pandemia, rappresenta lo sforzo di rilancio del nostro paese.

Il piano si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo uno dei quali è la transizione digitale. All'interno di questo ambito, il piano punta fortemente a:

- Digitalizzazione delle procedure;
- Rinnovo delle competenze;
- Innovazione e semplificazione dei procedimenti amministrativi.

L'Unione della Valle del Savio, rilevando l'importanza di tale opportunità per il miglioramento dei servizi, intende avviare a beneficio della propria struttura e dei Comuni che la costituiscono un progetto finalizzato ad analizzare e semplificare l'organizzazione e i processi inerenti alla programmazione, progettazione e realizzazione di opere pubbliche, un ambito ritenuto "strategico" per l'attuazione delle finalità del PNRR, anche in una chiave di maggiore digitalizzazione e sostenibilità.

All'interno della programmazione operativa del 2023 sono stati individuati i seguenti progetti relativi all'ambito di semplificazione e reingegnerizzazione:

□ **OB23.U029.01 Transizione digitale**

Il progetto, già avviato nel corso dell'anno precedente, comprende numerose e importanti misure in ottica di trasformazione e innovazione digitale.

La Pubblica amministrazione deve diventare "nativa digitale" attraverso interventi tecnologici ad ampio raggio accompagnati da riforme strutturali. Il supporto della migrazione al cloud delle amministrazioni centrali e locali e la piena interoperabilità delle banche dati richiedono lo sviluppo e l'acquisizione di nuove competenze per il personale della Pa e una semplificazione e sburocratizzazione delle procedure chiave.

All'interno di questo obiettivo che si collega a quelli presenti nel documento di Next Generation - Missione1 - "Innovazione organizzativa: riorganizzazione degli spazi di lavoro, digitalizzazione delle procedure, acquisizione e sviluppo competenze" le direttrici principali individuate sono le seguenti:

- Dematerializzazione documenti cartacei. Si sottolinea in questo ambito il progetto di dematerializzazione delle pratiche edilizia di tutti i comuni dell'Unione;
- Reingegnerizzazione, evoluzione e innovazione dei maggiori software gestionali in uso da parte degli uffici. Le attività svolte in questo ambito saranno incentrate su:
 - Evoluzione software di gestione "Anagrafe, Stato Civile e Elettorale" per tutti i comuni e dei relativi moduli statistici;
 - Evoluzione software di gestione delle presenze del personale per tutti i comuni;
 - Evoluzione software di gestione cimiteriale del Comune di Cesena;
 - Evoluzione software di gestione in uso ai Servizi Sociali;
 - Evoluzione software di gestione CDU relativo al settore Urbanistica;
 - Introduzione di una piattaforma per la reingegnerizzazione del processo TSO e processo civile telematico.
- Semplificazione e revisione dei sistemi di sicurezza informatica interna (metodi di autenticazione, test sulla cultura della sicurezza, ausilio alla formazione);
- Introduzione di un sistema di analisi del dato inteso come verifica del valore pubblico delle attività interne per ora in ambito digitale, tramite strumenti di elaborazione e cruscotti di monitoraggio;
- Revisione degli spazi e della relativa dotazione tecnologica per offrire servizi più efficienti e nuove metodologie di lavoro sempre più orientate alle modalità online. In particolare saranno concluse le attività di revisione delle sale dei comuni dell'Unione attraverso l'introduzione di sistemi professionali di videoconferenza e dei nuovi uffici del settore Servizi al Cittadino presso i locali del Foro Annonario.

□ **OB23.U029.02 Smart City**

La transizione digitale del territorio dell'Unione, orientata a dare attuazione all'Agenda Digitale della Regione e dell'Unione stessa, passa attraverso il conseguimento di una piena connettività a tutto il territorio e tramite il completamento delle infrastrutture a rete già programmate quale elemento essenziale per offrire a cittadini e imprese servizi sempre più smart e evoluti. A queste possono essere integrate tecnologie di dispositivi IOT per la rilevazione di dati sul territorio.

La collaborazione con Lepida Scpa ha permesso in questi anni lo sviluppo di numerosi progetti volti a garantire, grazie ad una dorsale di comunicazione veloce ed efficiente, una sempre maggiore connettività a cittadini e imprese.

All'interno di questo obiettivo che si collega a quelli presenti nel documento di Next Generation - Missione1 - Smart City, molte sono le iniziative avviate e da sviluppare su tutto il territorio dell'Unione:

- si parte dal piano BUL, attualmente in corso grazie all'operatività di Open Fiber, per il collegamento in fibra ottica con l'obiettivo di portare connettività fino a casa garantendo una connessione con prestazioni fino 1 Gigabit al secondo in upload e download in tecnologia FTTH (Fiber To The Home) o, per le zone più remote, supportata dall'utilizzo della tecnologia FWA (Fixed Wireless Access);
- Il progetto "infrastrutturazione aree produttive": il modello di applicazione prevede che, in assenza di offerte da parte del mercato di servizi in Banda Ultra Larga, il sistema pubblico metta a disposizione gratuitamente le tubature di sua proprietà per la posa di fibra ottica, mentre le aziende interessate finanzino i costi di fornitura e posa dei cavi. Il progetto ha visto il collegamento per Cesena delle zone dell'area artigianale di Case Castagnoli e Diegario che soffrivano entrambe per l'assenza di offerte di mercato;
- Piano scuole Lepida: prevede di connettere oltre 956 edifici di scuole sul territorio regionale. Per Cesena sono previsti 79 sedi scolastiche, 6 per Bagno di Romagna, 7 per Sarsina, 7 per Mercato Saraceno, 2 per Montiano, 7 per Verghereto;
- EmiliaRomagnaWiFi: attivato sul nostro territorio a partire dal 2020 in sostituzione del precedente servizio CesenaWiFi, il progetto regionale si compone di più di 9400 punti Wi-Fi che garantiscono a tutti i cittadini e visitatori un accesso ad Internet facile, gratuito e veloce senza bisogno di registrazione, attivo 24 ore su 24, tutti i giorni, in piazze, ospedali, biblioteche, centri sociali, centri giovanili e impianti sportivi. Oggi quanto mai in fase di potenziamento ed estensione, vede solo a Cesena l'installazione di quasi 200 antenne per la copertura di 33 aree.

Le attività previste nell'anno saranno in particolare:

- Informatizzazione scuole materne e nidi di Cesena tramite l'introduzione di PC in tutte le aule e rete WiFi diffusa;
- Progetto MAN comune di Cesena Lotto 2;
- Progetto "Hub di comunità e biblioteca decentrata a Sant'Egidio di Cesena" per quello che riguarda la rete BUL, WIFI e la dotazione tecnologica.

□ **OB23.U029.03 PNRR 1.2 - Abilitazione al cloud per le PA locali**

L'obiettivo che ci si prefigge è quello di implementare un programma di supporto e incentivo per migrare sistemi, dati e applicazioni delle pubbliche amministrazioni locali verso servizi cloud qualificati. Il valore pubblico per la PA in ambito di semplificazione e reingegnerizzazione è costituito dai seguenti aspetti:

- l'adozione del cloud da parte della Pubblica Amministrazione migliora la qualità dei servizi erogati e la sicurezza di servizi e processi;
- il cloud abilita il settore pubblico ad offrire servizi efficaci per cittadini ed imprese oltre che per i dipendenti della stessa PA;
- l'utilizzo di soluzioni in cloud permette alle amministrazioni di beneficiare di risparmi significativi da reinvestire nello sviluppo di nuovi servizi, maggiore trasparenza sui costi e sull'utilizzo dei servizi, agilità e scalabilità nella gestione delle infrastrutture;
- la migrazione al cloud prevede un miglioramento dell'efficienza energetica delle infrastrutture della PA e maggiore sostenibilità ambientale grazie alla dismissione dei data center meno efficienti.

□ **OB23.U029.06 PNRR 1.4.5 Digitalizzazione degli avvisi pubblici (notifiche)**

L'obiettivo che ci si prefigge è quello di sviluppare e implementare la Piattaforma notifiche digitali degli atti pubblici, ovvero l'infrastruttura che le PA utilizzeranno per la notificazione di atti amministrativi a valore legale verso persone fisiche e giuridiche, contribuendo ad una riduzione di costi e tempo per cittadini ed enti.

Il valore pubblico per la PA in ambito di semplificazione e reingegnerizzazione è costituito dal fatto che accedere a un sistema di notifica digitale permetterà alla PA di abbattere le spese vive legate all'attuale processo di notifica (stampa cartacea e spedizione degli atti), anche in caso di inadempimento da parte del cittadino.

La certezza delle notifiche, inoltre, consente di ridurre una cospicua parte del contenzioso e i relativi costi di gestione.

□ **OB23.U029.07 PNRR 1.3.1 Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)**

L'obiettivo che ci si prefigge è quello di sviluppare una Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) per garantire l'interoperabilità dei dati pubblici, permettendo così agli enti di erogare servizi in modo sicuro, più veloce ed efficace e ai cittadini di non fornire nuovamente informazioni che la PA già possiede.

Il valore pubblico per la PA in ambito di semplificazione e reingegnerizzazione è costituito dal fatto che per fornire servizi digitali a cittadini e imprese, gli enti devono scambiarsi informazioni in modo efficiente e sicuro. La Piattaforma semplifica questo scambio permettendo agli enti pubblici di accedere alle informazioni in possesso di altri enti: in questo modo la Pubblica Amministrazione non chiederà al cittadino o all'impresa dati già in suo possesso, applicando il principio *Once Only*.

2.1.4 L'agenda digitale e il profilo digitale dei comuni dell'Unione

L'Agenda Digitale Locale è uno strumento politico-programmatico che mira ad accompagnare il territorio ad essere 100% digitale, ossia un territorio in cui le persone vivono, studiano, si divertono e lavorano utilizzando le tecnologie, Internet ed il digitale in genere senza che questo risulti una eccezionalità; un territorio con "zero differenze" tra luoghi, persone, imprese e città al fine di garantire a tutti un ecosistema digitale adeguato.

L'Agenda Digitale Locale (ADL) ha come forte modello di riferimento:

- l'Agenda Digitale dell'Emilia-Romagna (AdER);
- le direttive nazionali, con particolare riferimento al Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza;
- L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile ONU;
- Il Green City Accord.

L'Agenda Digitale Locale è quindi il documento strategico con il quale i Comuni aderenti all'Unione, valutato il panorama di contesto e sentita la comunità locale, individuano azioni specifiche per raccogliere le seguenti principali sfide:

1	Dati per una intelligenza diffusa a disposizione del territorio
2	Competenze digitali: la nuova infrastruttura per lo sviluppo socio-economico
3	Trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione
4	Trasformazione digitale dei settori produttivi e dei servizi
5	Servizi pubblici digitali centrati sull'utente, integrati, aumentati, semplici e sicuri
6	Più reti e più rete per una Emilia-Romagna iperconnessa
7	Da contesti marginali a comunità digitali
8	Donne e digitale: una risorsa indispensabile

All'interno del piano obiettivi, nella costruzione dell'agenzia ricopre un ruolo fondamentale il profilo digitale dei comuni dell'Unione, in quanto una buona programmazione non può non derivare da un'attenta analisi del quadro digitale territoriale.

Di seguito una sintesi degli aspetti più significativi tratti dall'Agenda Digitale Locale 2021-2023.

Uffici per la transizione digitale e adesione alla CNER

Comuni	Presenza ufficio transizione digitale	Adesione alla CNER in forma singola o tramite Unione
Bagno di Romagna	Si	Si
Cesena	Si	Si
Mercato Saraceno	Si	Si
Montiano	Si	Si
Sarsina	Si	Si
Verghereto	Si	No
	% di Comuni	
Unione	100%	83%
Provincia	67%	90%
Emilia-Romagna	65%	68%

Fonte: Coordinamento ADER su dati IPA <https://indicepa.gov.it/ipa-portale/> (31/5/2021) e Regione Emilia-Romagna (novembre 2020)

Servizi base di RETE e sicurezza

Funzione/Risorsa	CE	MS	BR	SA	VE	M O	Un
Presenza Fibra ottica	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì
Collegamento fibra in un'unica VPN	sì	sì	sì	sì	sì	Sì	sì
Configurazione di tutti gli apparati in un'unica rete logica	sì	sì	sì	Sì	Sì	Sì	sì
Configurazione di un unico dominio di rete per tutte le risorse/utenti	sì	sì	Sì	sì	sì	sì	sì
Presenza sistema di backup automatico	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì
Presenza sistema di antivirus	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì
Presenza di firewall	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì
Presenza di sistema di URL filtering	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì
Sistema di posta centralizzato in cloud	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì
Sistema di Disaster recovery	sì	sì	sì	sì	sì	sì	sì

Postazioni informatizzate gestite

Funzione/Risorsa	CE	MS	BR	SA	VE	M O	Un
Sistema unico strutturato di richieste di assistenza 2021	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
Numero di postazioni totale informatizzate 2021	682	49	59	31	16	6	170
Numero richieste di assistenza 2021	4702	223	391	251	194	194	1068

Servizi di omogeneizzazione dei SW gestionali principali

Funzione/Risorsa	% di omogeneizzazione sulle funzioni gestite 2021
Albo Pretorio	
Sistema Gestione atti e protocollo	100%
Servizi Demografici	50%
Stato civile	50%
Servizi finanziari	100%
Tributi	100%
Gestione presenze del personale	100%
Gestione giuridica del personale	90%
Gestione paghe	Ext.
Gestione Performance	100%
Gestione PM	100%
Gestione SIT	100%
Gestione SUAP	100%
Gestione Sportello al Cittadino	40%
Gestione OPEN Data	100%
Gestione Statistiche demografiche	100%

Smartworking

	Comuni che hanno attivato SW
Bagno di Romagna	Si
Cesena	Si
Mercato Saraceno	Si
Montiano	Si
Sarsina	Si
Verghereto	Si
	% di Comuni
Unione	100%
Provincia	97%
Emilia-Romagna	77%

Fonte: Elaborazioni Coordinamento ADER su dati raccolti da ART-ER per Regione Emilia-Romagna – maggio 2020

Partecipazione e cittadinanza attiva:

	Numero di processi partecipativi attivati dal Comune nel triennio 2018-2020	Adozione di bandi o iniziative di cittadinanza attiva (comprese iniziative unione)
Bagno di Romagna	0	Si
Cesena	2	Si
Mercato Saraceno	0	Si
Montiano	1	Si
Sarsina	0	Si
Verghereto	0	Si
Unione (come ente titolare decisione) (*)	3	-
Unione	3	6 su 6
Provincia	7	10 su 30
Emilia-Romagna	142	125 su 328

Fonte: Elaborazioni Coordinamento ADER su dati Osservatorio Partecipazione Regione Emilia-Romagna (<http://www.osservatoriopartecipazione.it/>) – 2018-2020(*) non inserito nel conteggio dei valori medi

Uso dei social media

	Facebook	Twitter	Youtube	Altri social	Indice di social networking %
Bagno di Romagna	Si	No	Si	No	50%
Cesena	Si	Si	Si	Si	100%
Mercato Saraceno	Si	No	No	No	25%
Montiano	Si	No	No	No	25%
Sarsina	Si	No	No	Si	50%
Verghereto	Si	No	No	No	25%
Unione	100%	17%	33%	33%	46%
Provincia	97%	27%	37%	20%	45%
Emilia-Romagna	95%	32%	57%	23%	52%

Fonte: Elaborazioni Coordinamento ADER, annualità 2020

La capacità di coinvolgimento della cittadinanza tramite Facebook

	Numero account Facebook generali attivi	Numero totale di seguaci	Numero medio di seguaci per classe dimensionale del comune
Bagno di Romagna	1	4.257	2.448
Cesena	1	24.983	34.345
Mercato Saraceno	1	954	2.448
Montiano	1	994	1.014
Sarsina	1	2.684	1.077
Verghereto	1	1.014	1.014
Unione	6		34.886
Provincia	24		83.483
Emilia-Romagna	271		1.282.817

Servizi online

Funzione/Risorsa	CE	MS	BR	SA	VE	M O	Un
Numero di servizi	76	52	47	45	46	54	

L'indice di interattività dei servizi comunali dei comuni dell'Unione

	Indice di interattività dei servizi comunali %	Numero procedimenti amministrativi con almeno una fase on line interattiva su 140 complessivi	Numero procedimenti con tutte le fasi on line interattive su 140 complessivi
Bagno di Romagna	15%	28	11
Cesena	24%	41	24
Mercato Saraceno	16%	29	13
Montiano	15%	27	14
Sarsina	9%	17	8
Verghereto	10%	20	8
Unione	15%		
Provincia	10%		
Emilia-Romagna	13%		

Fonte: Coordinamento ADER, 2020 (dicembre)

Alfabetizzazione digitale dei cittadini - Il progetto "Pane e Internet": corsi e facilitatori dal 2009

	Cittadini formati	Corsi	Servizio di facilitazione attivo
Bagno di Romagna	0	0	No
Cesena	788	52	No
Mercato Saraceno	64	5	No
Montiano	0	0	No
Sarsina	14	1	No
Verghereto	0	0	No
Unione	866	58	0%
Provincia	1.882	129	3%
Emilia-Romagna	32.824	1.907	8%

Fonte: Elaborazioni Coordinamento ADER su dati Pane ed Internet al 31/05/2021

Partecipanti a corsi di formazione finanziati da FSE con almeno un modulo "digitale" ogni 1.000 abitanti 14-64 anni

	Formati totali	Formati ogni 1.000 residenti 14-64 anni
Bagno di Romagna	30	8,47
Cesena	1.344	21,86
Mercato Saraceno	76	17,16
Montiano	17	15,00
Sarsina	25	11,87
Verghereto	7	6,48
Unione	1.499	20,32
Provincia	5.649	22,51
Emilia-Romagna	52.815	18,47

Fonte: Elaborazioni Coordinamento ADER su dati Regione Emilia-Romagna - Servizio Programmazione delle politiche dell'istruzione, della formazione, del lavoro e della conoscenza (corsi 2014-2020)

Partecipanti a corsi di formazione finanziati da FSE con almeno un modulo "digitale" – distribuzione per genere

	Maschi	Femmine	Totale	% femmine
Bagno di Romagna	14	16	30	53%
Cesena	725	619	1344	46%
Mercato Saraceno	42	34	76	45%
Montiano	5	12	17	71%
Sarsina	15	10	25	40%
Verghereto	4	3	7	43%
Unione	805	694	1.499	46%
Provincia	3.239	2.410	5.649	43%
Emilia-Romagna	28.163	24.652	52.815	47%

Fonte: Elaborazioni Coordinamento ADER su dati Regione Emilia-Romagna - Servizio Programmazione delle politiche dell'istruzione, della formazione, del lavoro e della conoscenza (corsi 2014-2020)

Spazi collaborativi - Spazi di lavoro e impresa condivisa (coworking, fablab, incubatori, ecc.) e numero imprese aderenti ad almeno un contratto di rete - 2020

	Spazi di lavoro e impresa condivisi	Numero imprese aderenti ad almeno un contratto di rete
Bagno di Romagna	0	1
Cesena	11	45
Mercato Saraceno	0	1
Montiano	0	0
Sarsina	0	1
Verghereto	0	0
Unione	11	48
Provincia	25	178
Emilia-Romagna	206	2.038

Fonte: Elaborazioni Coordinamento ADER su dati raccolti da ART-ER per Regione Emilia-Romagna e <http://contrattidirete.registroimprese.it/reti/> 31/12/2020

Sensori ed altre tecnologie per il monitoraggio del territorio

	Sensori ARPAE monitoraggio inquinamento acque	Sensori relativi al monitoraggio dei flussi di traffico	Numero medio di telecamere di videosorveglianza (corpi polizia municipale)	ZTL controllate da varchi elettronici (sui Comuni con ZTL)
Bagno di Romagna	3	4	0	No
Cesena	24	16	154	Si
Mercato Saraceno	2	4	0	-
Montiano	0	0	154	No
Sarsina	0	4	0	Si
Verghereto	0	4	0	No
Unione	29	32	307	2 su 5
Provincia	96	74	645	3 su 16
Emilia-Romagna	1.160	602	7.879	27 su 160

Fonte: Elaborazioni Coordinamento ADER su dati ARPAE, Regione Emilia-Romagna e Ministero delle Infrastrutture e Trasporti (2020)

Copertura delle famiglie per larghezza di banda - % (dati 2019)

Famiglie	DD (< 2 Mbps)	2-30 Mbps	Almeno 30 Mbps	Almeno 100 Mbps
Bagno di Romagna	27%	73%	0%	0%
Cesena	3%	20%	33%	44%
Mercato Saraceno	29%	70%	1%	0%
Montiano	3%	87%	7%	3%
Sarsina	47%	53%	0%	0%
Verghereto	51%	49%	0%	0%
Unione	8%	27%	28%	37%
Provincia	6%	27%	33%	34%
Emilia-Romagna	5%	23%	32%	40%

Fonte: <https://maps.agcom.it/> - dati comunali al 29 ottobre 2019 – rapportato alla popolazione 2021

Edifici pubblici raggiunti da tecnologie a banda ultra-larga

Funzione/Risorsa	CE	MS	BR	SA	VE	M O	Un
Plessi scolastici in BUL	21	3	4	5	3	1	
Sedi di quartiere	7						
Altri edifici	15	4	6	4	1	1	1

L'offerta di Wi-Fi pubblici nelle città

	Access point Rete EmiliaRomagnawifi	Totale access point per 1.000 abitanti
Bagno di Romagna	22	4,42
Cesena	188	2,57
Mercato Saraceno	36	4,82
Montiano	10	5,80
Sarsina	10	3,00
Verghereto	5	2,84
Unione	271	2,86
Provincia	700	1,78
Emilia-Romagna	9.536	2,14

Fonte: Elaborazioni Coordinamento ADER su dati Lepida, 31/05/2021

Settore ICT - Unità locali e addetti del settore ICT nei Comuni, Unione, Provincia e Regione Emilia-Romagna – v.a. e % – 2017

	UL del settore ICT	% UL del settore ICT sul totale	Addetti del settore ICT	%Addetti del settore ICT sul totale
Bagno di Romagna	8	1,4%	32	1,7%
Cesena	214	2,3%	1.035	2,8%
Mercato Saraceno	4	0,7%	164	8,4%
Montiano	1	1,0%	1	0,5%
Sarsina	4	1,5%	7	0,8%
Verghereto	1	0,6%	1	0,2%
Unione	232	2,1%	1.240	2,9%
Provincia	669	1,9%	2.891	2,1%
Emilia-Romagna	9.923	2,5%	50.662	3,2%

Fonte: Elaborazioni Coordinamento ADER su dati ASIA 2017

2.1.5 Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio³, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a)⁴ della legge 24 dicembre 2007, n. 244 - (anni 2023-2024-2025)

Introduzione

L'articolo 2, comma 594, della L. 24 dicembre 2007 dispone che "ai fini del contenimento delle spese di funzionamento delle proprie strutture, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottino piani triennali per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo:

- a) delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- b) delle autovetture di servizio, attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;
- c) dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali."

L'articolo 2, comma 595, della legge finanziaria 2008 dispone inoltre che "nei piani di cui alla lettera a) del comma 594 sono altresì indicate le misure dirette a circoscrivere l'assegnazione di apparecchiature di telefonia mobile ai soli casi in cui il personale debba assicurare, per esigenze di servizio, pronta e costante reperibilità e limitatamente al periodo necessario allo svolgimento delle particolari attività che ne richiedono l'uso, individuando, nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza dei dati personali, forme di verifica, anche a campione, circa il corretto utilizzo delle relative utenze."

Il presente piano riguarda il triennio 2023-2024-2025, ed ogni anno sarà soggetto ad aggiornamento.

Dotazioni strumentali

Il Settore Sistemi Informatici Associati dell'Unione Valle del Savio, svolge per conto dei comuni di Cesena, Bagno di Romagna, Mercato Saraceno, Sarsina, Montiano e Verghereto la funzione di coordinamento di tutte le attività che riguardano la sfera tecnologica digitale.

Il complesso delle dotazioni strumentali a corredo delle stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio rientra nella suddetta funzione; di conseguenza il presente piano riguarda le dotazioni strumentali di tutti i comuni della nostra Unione.

Di seguito l'elenco delle categorie di beni che corredano le stazioni di lavoro, prese in considerazione:

- a) Dispositivi da tavolo:
 - a. Personal computer desktop;
 - b. Personal computer portatili;
 - c. Stampanti desktop;
 - d. Monitor;
 - e. Scanner.

Dispositivi da tavolo

L'attuale distribuzione di questo tipo di dispositivi è riportata nella tabella seguente:

ENTE	AREA	UTENT	PC	STAMPANT	MONITO	SCANNE	
		I	D	PC P	E	R	R
CESENA	BIBLIOTECA MALATESTIANA E CULTURA	52	35	29	8	44	7
CESENA	ENTRATE TRIBUTARIE E SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI	47	35	11	26	62	3
CESENA	GOVERNO DEL TERRITORIO	48	28	20	12	61	1

³ Parentesi da quaderno OPERATIVO ANCI: Con riferimento al Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244, citato all'art. 1, comma 1, lettera b) del "Regolamento", ai sensi del punto 8.2 dell'allegato 4/I recante "Principio Contabile Applicato Concernente la Programmazione di Bilancio" al D.Lgs.118/2011, lo stesso può essere inserito all'interno del Documento Unico di Programmazione, sezione Operativa parte seconda, quale strumento di programmazione relativo all'attività istituzionale.

⁴ 594. Ai fini del contenimento delle spese di funzionamento delle proprie strutture, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottano piani triennali per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo:

- a) delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- b) delle autovetture di servizio, attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;
- c) dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali.

595. Nei piani di cui alla lettera a) del comma 594 sono altresì indicate le misure dirette a circoscrivere l'assegnazione di apparecchiature di telefonia mobile ai soli casi in cui il personale debba assicurare, per esigenze di servizio, pronta e costante reperibilità e limitatamente al periodo necessario allo svolgimento delle particolari attività che ne richiedono l'uso, individuando, nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza dei dati personali, forme di verifica, anche a campione, circa il corretto utilizzo delle relative utenze.

596. Qualora gli interventi di cui al comma 594 implicino la dismissione di dotazioni strumentali, il piano è corredato della documentazione necessaria a dimostrare la congruenza dell'operazione in termini di costi e benefici.

CESENA	LAVORI PUBBLICI	79	80	6	31	85	4
CESENA	ORGANI ISTITUZIONALI	20	13	7	13	18	0
CESENA	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	22	10	11	9	18	0
CESENA	POLIZIA LOCALE	98	66	13	34	69	3
CESENA	SERVIZI AL CITTADINO E INNOVAZIONE TECNOLOGICA	72	62	13	94	71	2
CESENA	SERVIZI AMMINISTRATIVI, PARTECIPAZIONE E PATRIMONIO	50	34	19	14	47	0
CESENA	SERVIZI EDUCATIVI, ISTRUZIONE E SPORT	40	22	20	19	23	0
CESENA	STAFF SEGRETARIO PIANIFICAZIONE CONTROLLO	26	10	13	11	17	0
CESENA	SVILUPPO ECONOMICO	10	4	4	2	6	0
CESENA	TUTELA DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO	26	20	10	6	30	3
		590	419	176	279	551	23
UNIONE	UNIONE - DIREZIONE GENERALE	2	0	0	0	0	0
UNIONE	UNIONE - SERVIZI SOCIALI	82	34	35	31	57	5
UNIONE	UNIONE - SETTORE AMBIENTE SALVAGUARDIA TERRITORIO E PROTEZIONE CIVILE	8	13	6	3	10	1
UNIONE	UNIONE - SETTORE STAZIONE UNICA APPALTANTE (SUA) E LOGISTICA	16	13	5	7	19	2
UNIONE	UNIONE - SETTORE SUAP e TURISMO	28	19	18	4	28	0
UNIONE	UNIONE - SISTEMI INFORMATICI ASSOCIATI E STATISTICA	21	11	11	3	38	0
UNIONE	UNIONE - UFFICIO DI PIANO	2	3	0	0	1	0
		169	105	75	48	153	8
BAGNO D R	COMUNE DI BAGNO DI ROMAGNA	43	51	5	9	22	1
MERCATO S	COMUNE DI MERCATO SARACENO	23	24	24	6	29	1
MONTIANO	COMUNE DI MONTIANO	7	5	1	5	2	0
SARSINA	COMUNE DI SARSINA	35	47	10	5	18	1
VERGHERET O	COMUNE DI VERGHERETO	11	16	2	4	8	1

Tabella 1 *distribuzione dispositivi da tavolo*

Attualmente, in generale, le postazioni di lavoro si differenziano a seconda che l'utente sia uno smart worker o meno.

Nel caso di un utente "non smart worker" la strumentazione informatica è costituita da:

- 1 PC desktop;
- 1 o 2 monitor in base alla tipologia di lavoro;
- 1 stampante (solo se l'attività lo richiede).

Nel caso di un utente "smart worker" la strumentazione informatica è costituita da:

- 1 PC desktop;
- 1 o 2 monitor in base alla tipologia di lavoro;
- 1 stampante (solo se l'attività lo richiede).

Dalla tabella sopra è possibile evidenziare alcuni aspetti interessanti:

a. In alcune aree non vi è corrispondenza tra il numero di PC e di utenti

Ente	Area	Percentuale di PC oltre il numero di utenti
CESENA	BIBLIOTECA MALATESTIANA E CULTURA	23%
CESENA	ENTRATE TRIBUTARIE E SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI	-2%
CESENA	GOVERNO DEL TERRITORIO	0%
CESENA	LAVORI PUBBLICI	9%
CESENA	ORGANI ISTITUZIONALI	0%
CESENA	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	-5%
CESENA	POLIZIA LOCALE	-19%

CESENA	SERVIZI AL CITTADINO E INNOVAZIONE TECNOLOGICA	4%
CESENA	SERVIZI AMMINISTRATIVI, PARTECIPAZIONE E PATRIMONIO	6%
CESENA	SERVIZI EDUCATIVI, ISTRUZIONE E SPORT	5%
CESENA	STAFF SEGRETARIO PIANIFICAZION CONTROLLO	-12%
CESENA	SVILUPPO ECONOMICO	-20%
CESENA	TUTELA DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO	15%
Totale		1%
UNIONE	UNIONE - SERVIZI SOCIALI	-15%
UNIONE	UNIONE - SETTORE AMBIENTE SALVAGUARDIA TERRITORIO E PROTEZIONE CIVILE	138%
UNIONE	UNIONE - SETTORE STAZIONE UNICA APPALTANTE (SUA) E LOGISTICA	13%
UNIONE	UNIONE - SETTORE SUAP e TURISMO	32%
UNIONE	UNIONE - SISTEMI INFORMATICI ASSOCIATI E STATISTICA	5%
UNIONE	UNIONE - UFFICIO DI PIANO	50%
Totale		8%
BAGNO D R	COMUNE DI BAGNO DI ROMAGNA	30%
MERCATO S	COMUNE DI MERCATO SARACENO	109%
MONTIANO	COMUNE DI MONTIANO	-14%
SARSINA	COMUNE DI SARSINA	63%
VERGHERETO	COMUNE DI VERGHERETO	64%

Tabella 2 Percentuale di PC oltre il numero di utenti

Quando lo scarto è tra il -15% e +10%, solitamente è da imputare a situazioni in cui il lavoro necessita di postazioni aggiuntive specifiche o in cui si è avvicinato un discreto turnover di personale per cui la situazione non è ancora stabilizzata.

Quando lo scarto è tra +10% e + 25% come per esempio l'area "biblioteca e cultura di Cesena" è da imputare a situazioni di particolare necessità come per esempio dedicare postazioni al pubblico.

Quando lo scarto supera il 25% siamo in situazioni di necessità di razionalizzazione. Il fenomeno si verifica soprattutto nei comuni montani dove la governance sulla spesa "investimenti" è ancora definita dalle amministrazioni locali e, di conseguenza, non è stato ancora possibile applicare sistemi di ottimizzazione. Si veda per esempio il comune di Mercato Saraceno dove si arriva ad un surplus del 109% derivante da una più che doppia assegnazione di strumentazione a persona (ogni persona ha in media in carico un PC desktop e un PC portatile). A questo proposito può essere considerata una buona pratica la politica messa in atto da Cesena e Unione che prevede in caso di utenti smart worker o utenti con uffici "non fissi" la sostituzione completa del PC fisso con quello portatile senza quindi la moltiplicazione dei dispositivi.

Quando lo scarto è inferiore di -15% siamo in situazioni in cui per esigenze lavorative alcuni utenti non hanno necessità di postazioni fisse o c'è rotazione del personale legati a turni di lavoro.

b. Quantità di stampanti da tavolo

ENTE	AREA	Percentuale di stampanti rispetto agli utenti
CESENA	BIBLIOTECA MALATESTIANA E CULTURA	15%
CESENA	ENTRATE TRIBUTARIE E SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI	55%
CESENA	GOVERNO DEL TERRITORIO	25%
CESENA	LAVORI PUBBLICI	39%
CESENA	ORGANI ISTITUZIONALI	65%
CESENA	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	41%
CESENA	POLIZIA LOCALE	35%
CESENA	SERVIZI AL CITTADINO E INNOVAZIONE TECNOLOGICA	131%
CESENA	SERVIZI AMMINISTRATIVI, PARTECIPAZIONE E PATRIMONIO	28%

CESENA	SERVIZI EDUCATIVI, ISTRUZIONE E SPORT	48%
CESENA	STAFF SEGRETARIO: PIANIFICAZIONE, CONTROLLO E PROGETTI STRATEGICI	42%
CESENA	SVILUPPO ECONOMICO	20%
CESENA	TUTELA DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO	23%
Totale Cesena		47%
UNIONE	UNIONE - SERVIZI SOCIALI	38%
UNIONE	UNIONE - SETTORE AMBIENTE SALVAGUARDIA TERRITORIO E PROTEZIONE CIVILE	38%
UNIONE	UNIONE - SETTORE STAZIONE UNICA APPALTANTE (SUA) E LOGISTICA	44%
UNIONE	UNIONE - SETTORE SUAP e TURISMO	14%
UNIONE	UNIONE - SISTEMI INFORMATICI ASSOCIATI E STATISTICA	10%
UNIONE	UNIONE - UFFICIO DI PIANO	0%
Totale Unione		29%
BAGNO D R	COMUNE DI BAGNO DI ROMAGNA	21%
MERCATO S	COMUNE DI MERCATO SARACENO	26%
MONTIANO	COMUNE DI MONTIANO	71%
SARSINA	COMUNE DI SARSINA	14%
VERGHERETO	COMUNE DI VERGHERETO	36%

Tabella 3 Distribuzione stampanti da tavolo rispetto agli utenti

Questo è un abito critico in quanto oltre alla necessità di razionalizzare la strumentazione, esiste anche la necessità di ridurre il quantitativo di stampe per:

- Limitare i costi;
- Diminuire lo spreco di carta;
- Reingegnerizzare il lavoro di ufficio aumentando la capacità di dematerializzazione e semplificazione delle procedure.

La tabella sopra riporta in rosso le percentuali che superano il 35%.

Chiaramente è difficile definire un limite standard per tutte le aree in quanto molti uffici richiedono ancora la stampa di certificati o modulistica per cittadini e imprese (vedi per esempio l'area demografici o servizi al cittadino).

In ogni caso, in generale, occorre lavorare in questo ambito introducendo:

- Elementi di reingegnerizzazione del lavoro;
- Sensibilizzazione del personale;
- Regolamento sul rilascio di copie cartacee a cittadini e altri soggetti esterni: per il Comune di Cesena e l'Unione Valle del Savio, nella logica di progressiva digitalizzazione dei processi e dell'attività dell'Ente e sulla base di quanto previsto dal Codice dell'amministrazione digitale, dal 5 gennaio 2023 il rilascio di documenti a cittadini o altri soggetti esterni dovrà avvenire esclusivamente in maniera informatica, mediante trasmissione via mail o diverso supporto informatico. In via transitoria, è possibile procedere all'eventuale rilascio di un massimo di n. 4 copie cartacee (2 fogli) stampati a carico dei settori competenti.

Conclusioni

In conclusione è possibile riassumere le maggiori misure di razionalizzazione evidenziate nel presente piano per quello che riguarda l'utilizzo delle dotazioni strumentali informatiche che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio.

Ambito	Misura
PC desktop e portatili	<p>Revisione della distribuzione dei PC fissi e portatili ove la percentuale in tabella 2 supera il 25%. Qui, infatti, siamo in situazioni di necessità di razionalizzazione.</p> <p>Il fenomeno si verifica soprattutto nei comuni montani dove la governance sulla spesa "investimenti" è ancora definita dalle amministrazioni locali e, di conseguenza, non è stato ancora possibile applicare sistemi di ottimizzazione. Si veda per esempio il comune di Mercato Saraceno dove si arriva ad un surplus del 109% derivante da</p>

	<p>una più che doppia assegnazione di strumentazione a persona (ogni persona ha in media in carico un PC desktop e un PC portatile).</p> <p>A questo proposito può essere considerata una buona pratica la politica messa in atto da Cesena e Unione che prevede in caso di utenti smart worker o utenti con uffici “non fissi” la sostituzione completa del PC fisso con quello portatile senza quindi la moltiplicazione dei dispositivi.</p>
<p>Stampanti da tavolo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborazione attività di reingegnerizzazione del lavoro - Sensibilizzazione del personale sull'uso della stampa - Regolamento sul rilascio di copie cartacee a cittadini e altri soggetti esterni: per il Comune di Cesena e l'Unione Valle del Savio, nella logica di progressiva digitalizzazione dei processi e dell'attività dell'Ente e sulla base di quanto previsto dal Codice dell'amministrazione digitale, dal 5 gennaio 2023 il rilascio di documenti a cittadini o altri soggetti esterni dovrà avvenire esclusivamente in maniera informatica, mediante trasmissione via mail o diverso supporto informatico. In via transitoria, è possibile procedere all'eventuale rilascio di un massimo di n. 4 copie cartacee (2 fogli) stampati a carico dei settori competenti.

SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

Obiettivi operativi

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come il Comune di Sarsina, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento con i documenti di programmazione e completezza del documento e per la sua integrazione nel complessivo ciclo di programmazione e di performance dell'ente.

Nella nuova logica della programmazione integrata assunta dal PIAO, la performance costituisce la prima leva per la creazione del Valore Pubblico. La sottosezione deve essere certamente predisposta secondo le logiche di performance management di cui al Capo II del D.Lgs. 150/2009, ma gli obiettivi non possono essere genericamente riferiti all'amministrazione, essendo coerente con la nuova impostazione che supera il modello di programmazione a silos procedere ad una loro programmazione in modo funzionale e correlato alle strategie di creazione del Valore Pubblico, così come declinate nella precedente sottosezione. In coerenza con tale impostazione, il Piano dettagliato degli obiettivi del 2023 del Comune di Sarsina è stato strutturato individuando obiettivi operativi specifici funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici declinati nel DUP, e rispondenti agli ambiti di attività individuati dal DM 30/06/2022, n. 132

Il Piano esecutivo di gestione è costituito fondamentalmente da due parti: l'assegnazione di obiettivi operativi specifici ai Responsabili dei Servizi e le risorse finanziarie, umane e strumentali affidati ai medesimi per il raggiungimento degli obiettivi.

Il Piano esecutivo di gestione costituisce il documento di programmazione finanziaria che assegna ai dirigenti le risorse finanziarie necessarie all'attuazione degli obiettivi operativi specifici; esso per volontà del legislatore non viene integrato nel PIAO, ma costituisce un sicuro punto di riferimento per dare sostanza alla performance.

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Servizi vengono allegati al presente documento mentre la dotazione finanziaria viene approvata con specifico e separato atto.

ALLEGATO A: OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Piano delle Azioni Positive

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 sia indiretta – e “*temporanee*” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Piano delle Azioni Positive del Comune di Sarsina

Premessa

In data 24 gennaio 2014 i comuni di Bagno di Romagna, Cesena, Mercato Saraceno, Montiano, Sarsina e Verghereto hanno costituito l'Unione dei Comuni "Valle del Savio", col conferimento di alcune funzioni dal 1° aprile 2014 e solo per i Comuni di Montiano e Verghereto trasferendo le funzioni fondamentali. Dalla sua costituzione, inoltre, ulteriori funzioni e attività sono state affidate all'Unione da parte dei Comuni aderenti, altre sono gestite da parte del Comune di Cesena, previa sottoscrizione di apposite convenzioni.

Dal 2015 i dipendenti impegnati sulle funzioni attribuite sono stati trasferiti all'Unione dai Comuni o sono impiegati mediante l'utilizzo congiunto tra gli enti per lo svolgimento delle attività.

Al momento dell'avvio dell'Unione Valle del Savio ciascun Comune aveva un proprio Piano triennale di Azioni Positive, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 198/2006, con scadenze differenziate.

Con delibere di Giunta (deliberazione di GC dell'ente n. 66 del 16/07/2020) i comuni e l'Unione stessa hanno approvato un protocollo d'intesa per la gestione in forma associata tra l'Unione dei Comuni Valle del Savio e i Comuni di Bagno di Romagna, Cesena, Mercato Saraceno e Sarsina (Montiano e Verghereto non hanno propri dipendenti) del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi C.U.G.).

Il 9 settembre 2020 è stato costituito il secondo CUG in forma associata, a seguito della nomina dei componenti individuati tra i dipendenti di tutti gli enti e dalle rappresentanze sindacali, e sarà in carica per 4 anni, fino al 08 settembre 2024.

Il presente Piano, pertanto, è stato definito in modo uniforme rispetto al Piano elaborato dall'Unione e dal comune di Cesena, in base agli apporti forniti dal CUG costituito in forma associata, e congruente nella revisione degli obiettivi rispetto alla realtà del comune di Sarsina, ente di modeste dimensioni.

Dati relativi al personale

Organizzazione e figure dirigenziali

Il Comune di Sarsina è articolato in 4 settori, dei quali 2 sono presidiati da responsabili donne e 2 da responsabili uomini. Il Segretario Comunale, che svolge funzioni di coordinamento dei settori e di raccordo con gli organi politici è la dott.ssa Ilaria Favero, in convenzione con il Comune di Verucchio (RN) e il Vicesegretario è la dott. ssa Annalisa Bernabini, che svolge anche funzioni di Responsabile del Settore Economico - Finanziario. L'assetto organizzativo dell'ente è rappresentato nell'immagine sotto riportata, che fa riferimento all'organizzazione al 31/12/2022.



Personale non dirigente

Al 31/12/2022 il personale in servizio presso il Comune di Sarsina non titolare di posizioni organizzative è pari a 29 unità a tempo indeterminato e n. 1 unità a tempo determinato, così suddiviso:

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie	di cui Maschi	di cui Femmine
Cat. D	4	4		2	2
Cat. C	12	12		2	10
Cat. B3	5	4	1	4	1
Cat. B	9	9		2	7
Cat. A					
TOTALE	30	29	1	10	20

Nel Comune di Sarsina la percentuale complessiva di donne sul totale del personale dipendente è del 65%, con 22 donne su un totale di 34 dipendenti, con prevalenza di personale inquadrato in categoria C.

Il Settore Casa Protetta, che si occupa della gestione della Casa Residenza per anziani dell'ente, è composto unicamente da personale femminile, così come il settore Economico - Finanziario. La componente maschile è preponderante nell'Ufficio Tecnico, composto da 4 uomini e 3 donne, quest'ultime svolgenti attività impiegate. Tale differenza è dovuta alla presenza, in tale settore, della squadra degli operai comunali, che vede l'impiego anche di n. 1 unità del settore amministrativo, a supporto della stessa.

L'età media dell'età è in linea con il valore delle altre pubbliche amministrazioni, con una flessione associata nell'ultimo anno rispetto alle nuove assunzioni effettuate, che hanno favorito l'inserimento di personale giovane. Nell'anno 2022 sono state assunte n.2 unità femminili nel settore economico - finanziario, con previsione di inserimento di n. 1 unità femminile a partire dal 15/02/2023 nel settore amministrativo, in sostituzione di un'unità maschile prossima al pensionamento.

Tenendo presente questo quadro, il Piano delle Azioni Positive deve muoversi nell'ambito di politiche che servano a valorizzare il lavoro di uomini e donne, ma contemporaneamente tengano in considerazione anche il "fattore età".

E' importante, nell'individuazione di azioni positive, tenere in considerazione le differenze generazionali, per creare un ambiente "demograficamente equilibrato", coinvolgendo tutti i lavoratori e superando eventuali stereotipi e pregiudizi legati all'età, anche attraverso l'organizzazione di specifiche attività formative verso i dipendenti neo assunti legate al nuovo modello di concepire l'Amministrazione Pubblica, soprattutto in riferimento alla trasparenza ed al Piano Anticorruzione. In tal senso i vari Responsabili di Settore hanno iniziato da tempo un'attività di affiancamento dei nuovi assunti, con il personale in procinto di cessare il proprio rapporto di lavoro, per raggiunti limiti d'età, per facilitarne l'inserimento.

In tali ambiti, pertanto, l'ente intende impegnarsi, proseguendo nel triennio di riferimento, in particolare, nella realizzazione di azioni legate alla formazione e all'affiancamento, sotto diversi profili, del personale dipendente

Aree di intervento e azioni positive per il triennio 2023 – 2025

L'obiettivo del presente Piano è di definire ed evidenziare, nell'ambito della programmazione dell'Ente, le attività rivolte alla tutela delle pari opportunità e dell'uguaglianza tra uomini e donne che lavorano nel Comune di Sarsina.

I filoni su cui si intende agire proseguono quelli del piano 2022-2024, caratterizzati da una forte attenzione verso politiche e strumenti rivolti alla gestione del benessere e del diversity management, che possano coinvolgere tutto il personale.

Nello specifico, per il triennio considerato sono stati sostanzialmente confermati i macro-obiettivi già individuati nel piano 2022-2024 e ulteriormente adeguati rispetto alla realtà dell'ente:

1. Promuovere iniziative legate alla tutela della salute, del benessere e ai corretti stili di vita;
2. Valutare e consolidare modalità di lavoro flessibili adeguate alla realtà dell'ente;
3. Attivare interventi di tipo formativo e organizzativo per lo sviluppo delle professionalità.

Per ciascun obiettivo, di seguito sono descritte le azioni, gli attori coinvolti, i beneficiari e le modalità di monitoraggio.

N.	Obiettivo	Azioni	Attori coinvolti	Misurazione	Beneficiari
1	Promuovere iniziative legate alla tutela della salute, del benessere e ai corretti stili di vita	Attivazione di incontri di confronto e riflessione con il personale su tematiche individuate e proposte dal CUG	Segretario Comunale, Responsabili di Settore, tutto il personale	Attività Strutturale UNIONE “Formazione del personale” - Cfr. Piano Formativo integrato	Tutto il personale
		“Proponi e vota una buona idea per l’ambiente di lavoro nei comuni della Valle del Savio” Azione / iniziativa partecipativa volta a valorizzare la propositività e favorire il coinvolgimento del personale nell’ideazione di progetti finalizzati alla promozione del benessere lavorativo		Attivazione iniziativa con il supporto del CUG e promozione della partecipazione.	Tutto il personale
2	Valutare e consolidare modalità di lavoro flessibili adeguate alla realtà dell’ente	Proseguire la sperimentazione diffusa dello smart working post emergenziale, anche nella sua forma più completa (revisione dei processi lavorativi, digitalizzazione, revisione degli spazi di lavoro) anche in applicazione della nuova disciplina di cui al CCNL sottoscritto in data 16/11/2022	Segretario Comunale, Responsabili di Settore, CUG, OOSS, tutto il personale	Attivazione diffusa dello smart working per i dipendenti	Smart worker e gruppi di riferimento
		Proseguire con la flessibilità oraria, in particolare per gli uffici che svolgono attività di back office, con particolare attenzione nella valutazione delle richieste presentate per motivi di cura e accudimento figli minori.	Responsabili di settore	Provvedimenti di concessione flessibilità oraria	Tutto il personale
3	Attivare interventi di tipo formativo e organizzativo per lo sviluppo delle professionalità	Potenziare gli strumenti per i nuovi assunti o più in generale per i nuovi inserimenti finalizzati al trasferimento delle competenze da parte dei “senior” attraverso il tutoraggio	Segretario Comunale, Responsabili di Settore, tutto il personale, Ufficio Sviluppo Organizzativo dell’Unione	Attività Strutturale UNIONE “Formazione del personale” - Cfr. Piano Formativo integrato	Tutto il personale nuovo assunto o trasferito e personale che affianca (tutor)
		Potenziare le attività formative svolte dall’Unione dei Comuni della Valle del Savio sia per il personale neo-assunto che per i dipendenti già in ruolo per garantire agli stessi un costante aggiornamento sulle modifiche normative, consentendo di poterne usufruire anche al di fuori dell’orario di lavoro		Attività Strutturale UNIONE “Formazione del personale” - Cfr. Piano Formativo integrato	Tutto il personale

SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Questa sottosezione assorbe il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza che risulta soppresso dall'art. 1, comma 1, lett. d) del D.P.R. 81/2022. Essa, tuttavia, va redatta nel pieno rispetto della legge 190/2012 sulla prevenzione della corruzione amministrativa e del D.Lgs. 33/13 sulla trasparenza dell'attività delle amministrazioni pubbliche. Nella logica di programmazione integrata assunta dal PIAO, le politiche di prevenzione della corruzione e quelle di promozione e implementazione della trasparenza costituiscono una leva posta a protezione del Valore Pubblico dal rischio di una erosione a causa di fenomeni corruttivi, rafforzando la cultura dell'integrità dei comportamenti e programmando ed attuando efficaci presidi di prevenzione della corruzione, soprattutto con riguardo ai processi e alle attività necessarie all'attuazione della strategia di creazione del Valore Pubblico.

Il Comune di Sarsina ha sottoscritto specifica convenzione con i comuni di Cesena, Bagno di Romagna, Mercato Saraceno, Montiano, Verghereto e l'Unione Valle Savio per il conferimento delle attività relative alla prevenzione e alla repressione della corruzione ed in materia di trasparenza, ai sensi di quanto previsto dalla Legge 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013, ed è stato attribuito il ruolo di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nell'ambito Unione dei Comuni della Valle del Savio, al Segretario Generale dell'Unione stessa.

A fronte di quanto sopra, l'Unione redige e approva il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per tutti i comuni aderenti e, pertanto, la presente sezione inerente i Rischi Corruttivi e la Trasparenza viene redatta inserendo, quale allegato parte integrante del presente atto, l'intera sezione 2.3 approvata nel Piao dell'Unione, con deliberazione n. 13 del 28/02/2023, contenente anche il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza approvato per il triennio 2023-2025.

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

ALLEGATO B:

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sezione I Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza

Sezione II Trasparenza

Sezione III Sistema dei valori e codice di comportamento

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La presente sezione del PIAO è finalizzata a programmare i presupposti per l'attivazione delle leve finalizzate a creare e proteggere il *Valore Pubblico*, puntando sia sulla salute organizzativa che sulla salute professionale, per garantire l'efficiente utilizzo delle risorse disponibili. Partendo dalla presentazione del modello organizzativo e dei livelli di responsabilità, la sottosezione ha come contenuti imprescindibili l'individuazione della strategia e degli obiettivi legati a modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, per il raggiungimento degli obiettivi di performance, la programmazione strategica del fabbisogno di risorse umane, da attuare anche attraverso lo sviluppo nonché la valorizzazione delle risorse interne e l'individuazione dei fabbisogni e degli obiettivi formativi nell'ottica di raggiungimento dei livelli di *Valore Pubblico* programmati.

3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in Aree, Servizi ed Uffici.

Le aree sono 4:

Settore	Servizi	Responsabili
1. Amministrativo	<ul style="list-style-type: none">✓ Protocollo e affari generali;✓ Personale: gestione giuridica;✓ Scuola e Servizi Sociali;✓ Cultura e Turismo;✓ Polizia Municipale;	Dott. Lorenzo Ortolani
2. Tecnico	<ul style="list-style-type: none">✓ Urbanistica e Edilizia Privata;✓ Lavori Pubblici;✓ Protezione Civile;	Ing. Mauro Fabbretti
3. Economico Finanziario	<ul style="list-style-type: none">✓ Personale: gestione economica;✓ Ragioneria Uscite;✓ Tributi e Ragioneria Entrate;✓ Economato;✓ Servizi Demografici;	Dott.ssa Annalisa Bernabini
4. Casa Residenza per Anziani	<ul style="list-style-type: none">✓ Casa Residenza per Anziani;✓ Centro diurno;	Dott.ssa Rosetta Marazita

L'Ente non ha dirigenti.

Al vertice delle 4 aree sopra descritte sono posti n. 4 dipendenti di categoria D, titolari di posizione organizzativa; i responsabili di area sono titolari dei poteri gestionali di attuazione dell'indirizzo politico, titolari del budget di spesa e risk owner ai fini del modello di prevenzione della corruzione.

La dotazione organica effettiva prevede:

- un segretario comunale;
- n. 0 dirigenti;
- n. 34 dipendenti, nei quali sono compresi n.4 titolari di posizione organizzativa.

Il Segretario comunale è presente presso l'ente per 2 giorni a settimana in forza di convenzione di segreteria comunale associata con il Comune di Verucchio.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) del Comune di Sarsina è il dott. Ortolani Lorenzo.

L'ente è proprietario e gestore di una Casa di Riposo situata in Sarsina Via XXVIII Settembre n. 2

L'ente non è articolato in sedi centrali e periferiche, pertanto non è necessario prevedere, per l'attuazione del presente Piano, attività di coordinamento tra sedi diverse.

In generale, rispetto al Comune di Sarsina, si evidenzia l'inesistenza di procedimenti per responsabilità amministrativo/contabile presso la Corte dei Conti e l'inesistenza di ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.

Nel corso del 2022 non sono stati attivati procedimenti disciplinari relativi alla commissione di eventi corruttivi o di fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti.

L'articolazione organizzativa del Comune di Sarsina persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

In relazione agli obiettivi innovativi e strategici individuati nel DUP ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

Il coordinamento e la sovrintendenza sono assegnati al Segretario Generale, che è referente della prevenzione della corruzione e trasparenza ed è responsabile del sistema dei controlli interni. Si precisa nuovamente che il ruolo di Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è ricoperto, in forza di convenzione, dal Segretario Generale dell'Unione e del comune di Cesena.

Il modello organizzativo è rappresentato nella seguente figura:



Al 31/12/2022 il personale in servizio presso il Comune di Sarsina non titolare di posizioni organizzative è pari a 29 unità a tempo indeterminato e n. 1 unità a tempo determinato, così suddiviso:

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie	di cui Maschi	di cui Femmine
Cat. D	4	4		2	2
Cat. C	12	12		2	10
Cat. B3	5	4	1	4	1
Cat. B	9	9		2	7
Cat. A					
TOTALE	30	29	1	10	20

L'organizzazione sopra indicata riguarda la situazione del Comune alla data di approvazione del presente provvedimento. Nel corso del primo trimestre dell'anno 2023, l'Ente adotterà il nuovo sistema di classificazione del personale, di cui al Titolo III° del C.C.N.L. 16/11/2022, con definizione dei nuovi profili professionali e delle nuove aree di inquadramento. In ossequio a quanto previsto dall'orientamento applicativo ARAN CFC110, condiviso con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, la presente sezione del PIAO verrà aggiornata nell'anno 2024, fatto salvo il caso in cui vengano individuate nuove

famiglie professionali, che non trovano corrispondenza in alcuno dei vecchi profili e sulle quali sia emerso, nel frattempo, un fabbisogno che non era stato preso in considerazione nel PTFP 2023/2025.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il CCNL-Comparto Funzioni Locali 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022, ha previsto a livello contrattuale una disciplina del lavoro agile, demandando, all'art. 63, comma 2, ad un regolamento dell'ente la definizione nel dettaglio delle modalità esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

Nelle more dell'adozione della sopra citata regolamentazione e della definizione, previo confronto con i sindacati, dei criteri generali di cui all'art. 5, comma 3 lett. 1) del CCNL 2019/2021 (criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, dell'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché dei criteri di priorità per l'accesso agli stessi), l'istituto del lavoro agile rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione e dall'attuale regolamentazione approvata con delibera di Giunta Comunale n. 96 del 26/11/2021 nella quale è stato previsto il recepimento del Piano Organizzativo del Lavoro Agile adottato dall'Unione Valle del Savio. Verrà inoltre coinvolto, come previsto dalla norma, con funzione consultiva e, se possibile, propositiva, il Comitato Unico di Garanzia (CUG), istituito in forma associata presso l'Unione Valle del Savio.

Durante la pandemia è stato attivato, per la prima volta e in via emergenziale, lo smart working per tutti i dipendenti comunali. Quando le condizioni sanitarie lo hanno consentito, è ripreso il lavoro in presenza, anche su richiesta dei dipendenti, che preferivano lavorare in sede.

Occorre segnalare, infatti, che il Comune di Sarsina è ubicato in zona montana, così come i Comuni di residenza dei dipendenti, e in queste zone i collegamenti telematici presentano ancora delle criticità: in particolare non è disponibile la fibra e i collegamenti internet talvolta risultano rallentati e con micro interruzioni.

SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

SEZIONE 3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

La consistenza del personale in servizio a tempo indeterminato e determinato alla quale, ai fini della determinazione della dotazione va aggiunto il personale da assumere sulla base della programmazione triennale del fabbisogno, è riportata, suddivisa per categoria di inquadramento e profilo professionale, nel seguente schema:

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

AREA FUNZIONALE	CATEGORIA	NUMERO ADDETTI
AREA AMMINISTRATIVA	D	2 DIPENDENTI DI RUOLO FULL TIME
	C	5 DIPENDENTI DI RUOLO FULL TIME
	B	3 DIPENDENTI FULL TIME (1 FLESSIBILE)
AREA ECONOMICO - FINANZIARIA	D	3 DIPENDENTI DI RUOLO FULL TIME
	C	4 DIPENDENTI DI RUOLO FULL TIME
AREA TECNICA E TECNICO MANUTENTIVA	D	2 DIPENDENTI DI RUOLO FULL TIME
	C	3 DIPENDENTI DI RUOLO FULL TIME
	B3	1 DIPENDENTE DI RUOLO FULL TIME
	B	2 DIPENDENTI DI RUOLO FULL TIME
AREA CASA PROTETTA	D	1 DIPENDENTE DI RUOLO FULL TIME
	B3	1 DIPENDENTE DI RUOLO FULL TIME
	B	7 DIPENDENTI DI RUOLO DI CUI 4 P.T.
TOTALE DIPENDENTI DI RUOLO		34 DIPENDENTI

In esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del C.C.N.L. per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2022, ossia il 30/04/2023, occorrerà sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle

categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

L'ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68 ed in particolare al momento occupa meno di 35 dipendenti.

In relazione al triennio 2023/2025 sono previsti n. 4 collocamenti a riposo di personale di ruolo.

Presso l'ente è inoltre presente il segretario comunale in forza di convenzione di segreteria comunale associata per n. 15 ore settimanali.

Con deliberazione n. 122 del 25/11/2022 la Giunta ha preso atto dell'assenza, per l'annualità 2023 di situazioni di eccedenza di personale.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Nell'ambito della disciplina in tema di fabbisogno di personale:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono

adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una *“spesa potenziale massima”* affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*.
- il decreto crescita d.l. 34/2019 ha in ultimo introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale delle amministrazioni degli enti locali comunali, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l’introduzione di un sistema fondato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- l’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i. prevede ora l’adozione del *“Piano integrato di attività e organizzazione”*
- con il decreto 30.06.2022, avente ad oggetto *“regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* all’art. 6 si è stabilito che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, all’interno delle quali rientra il Comune di Sarsina, provvedono alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione, con riferimento al personale limitatamente all’articolo 4, comma 1, lettera c), n. 2 ove si prevede che riguardo il Piano triennale dei fabbisogni di personale nel PIAO devono indicarsi *“2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni”*.

In ossequio all’art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo del 2018 sopra richiamate, l’ente all’interno del DUP 2023/2025, approvato con deliberazione del consiglio comunale n. 68 del 22/12/2022, ha approvato il proprio fabbisogno di personale 2023/2025.

Il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale viene calcolato esaminando i seguenti aspetti:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) limite assunzioni a tempo determinato a valere su risorse proprie (art. 31 bis decreto legge 152/2021).

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) (lettera abrogata); b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.
-------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

A2. Situazione dell'ente

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € **1.467.555,28**.

La macrostruttura dell'ente, ai sensi dell'art. 7 del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e servizi, è la seguente:

Settore	Servizi
1. Amministrativo	✓ Protocollo e affari generali; ✓ Personale: gestione giuridica; ✓ Scuola e Servizi Sociali; ✓ Cultura e Turismo; ✓ Polizia Municipale;
2. Tecnico	✓ Urbanistica e Edilizia Privata; ✓ Lavori Pubblici; ✓ Protezione Civile;
3. Economico Finanziario	✓ Personale: gestione economica; ✓ Ragioneria Uscite; ✓ Tributi e Ragioneria Entrate; ✓ Economato; ✓ Servizi Demografici;
4. Casa Residenza per Anziani	✓ Casa Residenza per Anziani; ✓ Centro diurno;

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

<p>Art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe)</p>	<p>[...]2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle ‘unioni dei comuni’ ai sensi dell’articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l’assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)</p>
<p>Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “<i>Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni</i>”, pubblicato sulla G. U. Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020</p>	<p>decreto finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;</p>
	<p>Circolare ministeriale sul DM attuativo dell’art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;</p>
	<p>Intervenuto termine dell’applicabilità dell’art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell’art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;</p>

B2. Verifica situazione dell'Ente

IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Il decreto del Ministero dell'interno 21 ottobre 2020 "Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale" all'art. 3 prevede che "Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa";

Il valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio 2019/2020/2021 al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021, come predisposto dalla responsabile dell'area economico-finanziaria è pari ad € 5.395.423,81 come individuato nella tabella sottostante;

		ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2023		
		ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		2022	3.307	d
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	(a)	1.175.197,70 € (I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			(a1)	1.299.997,15 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2019		5.302.531,00 €
		2020		5.728.252,29 €
		2021		5.238.798,11 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio				5.423.193,80 €

Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021		27.769,99 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	5.395.423,81 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	21,78%

LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera **d**, avendo n. 3307 abitanti al 31.12.2022.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020 Anno 2023	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	34,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	34,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	29,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	27,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	25,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	21,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	15,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	9,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,00%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla **lettera D)** e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti **pari al 21,78 %**, si colloca nella:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato		292.357,58
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		1467555,28
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023	27%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024)		350999,23

B3. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

A decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio **2019-2021**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali **possono** computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, **sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over**: solo ed esclusivamente se l'amministrazione ha espressamente previsto e programmato l'utilizzo delle cessazioni nel corso del 2019 nella programmazione dei fabbisogni di competenza, è possibile ora utilizzare eventuali e relativi resti.

Come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

In sintesi le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2015 sono le seguenti:

Anno Facoltà	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% di calcolo	Cessazioni
2015				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%	cessazioni a.p. 2014
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00 %	cessazioni a.p. 2014
2016				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00 %	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 LUGLIO 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2015
2017				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00 %	cessazioni a.p. 2016
2018				

Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017	75,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)	90,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017	100,00 %	cessazioni a.p. 2017
2019				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00 %	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*

Alla luce delle indicazioni di cui:

- alla nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;
- alla deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: ove si afferma che il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;
- alla nota Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, MEF-RGS – Prot. 12454 del 15.01.2021 – U.

Presso questo ente rispetto all'ultimo quinquennio risultano ancora inutilizzati i seguenti resti delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2014/2019):

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)

ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014		0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015	€ 6.727,24	€ 6.727,24
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016	€ 6.756,71	€ 6.756,71
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017	€ 18.128,06	€ 18.128,06
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	€ 51.849,54	€ 51.849,54
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019	€ 144.563,38	€ 135.262,27
		TOTALE	228.024,93 €	218.723,82

QUOTA TURN-OVER RIMASTA INUTILIZZATA € 9.301,11.

C) Lavoro flessibile

art. 9, comma 28 della decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, Milleproroghe)	A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Rispetto al lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.):

- l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";
- la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, chiarisce che "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

- la deliberazione n. 1/SEZ.AUT/2017/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”*;
- la deliberazione della Sezione delle autonomie della Corte dei conti 15/SEZAUT/2018/QMIG ha enunciato il seguente principio di diritto: *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”*;
- la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l’utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall’art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall’art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell’ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”*;
- secondo la deliberazione della Sezione regionale di controllo dell’Emilia e Romagna n. 268/2013 il carattere generale della locuzione *“altri rapporti formativi”* utilizzata dal legislatore all’art.9 comma 28 del dl n.78 sembra condurre ad un’interpretazione in senso ampio che ricomprende qualunque forma di rapporto con intento formativo che comporti una spesa a carico dell’ente pubblico;
- il nuovo comma 2, dell’articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall’art. 9 del d.lgs.75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Tra i contratti di tipo flessibile ammessi ed incidenti sul limite di spesa del lavoro flessibile, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Il limite di spesa relativo al lavoro flessibile per questo ente è pari ad € 56.168,07.

In considerazione di tutto quanto sopra indicato, ed in particolare dai calcoli effettuati a seguito dell’approvazione del rendiconto 2021 emerge che l’ente può procedere ad assumere spese per ulteriori assunzioni a tempo indeterminato entro lo spazio finanziario di **€ 355.999,23 e la spesa totale per il personale non potrà superare la spesa complessiva di € 1.467.555,28.**

Alla luce dell'analisi sopra effettuata si individuano pertanto le seguenti linee di sviluppo per la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025 :

Anno 2023:

- a) assunzione di un istruttore amministrativo ufficio cultura cat. C1 attingendo a graduatoria in possesso dell'ente in previsione del pensionamento di una unità cat. D ufficio cultura (previsione già attuata)
- b) assunzione mediante concorso di un collaboratore esecutivo autista cat. B3 in sostituzione dell'unità a tempo determinato con contratto in scadenza in settembre 2023 mediante procedura concorsuale o utilizzo graduatorie; previsione di assunzione di 1 ulteriore unità cat B3 subordinata alla effettiva cessazione per pensionamento di corrispondente risorsa.
- c) assunzione di un collaboratore esecutivo cat. B mediante selezione presso il centro per l'impiego (procedura derivante da piano fabbisogni 2022-2024 non attuata per mancata assunzione dovuta a rifiuto del vincitore).

Anno 2024:

- a) assunzione di un istruttore amministrativo servizi demografici cat, C1 attingendo a graduatoria in possesso dell'ente in previsione di pensionamento di una unità cat D o tramite concorso;
- b) assunzione di un operatore socio sanitario cat. B presso la Casa Residenza per Anziani "Barocci" in previsione di un pensionamento di una unità di pari categoria.

Anno 2025:

Non sono previste assunzioni né pensionamenti.

D) certificazioni del Revisore dei conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale 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 **positivo con Verbale n. _____ del _____.**

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

A fronte del piano del fabbisogno di personale 2023/2025 l'ente alla data odierna rispetto

- a) **alla modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:**
non prevede modifiche alla distribuzione interna del personale fra servizi/settori/aree;
- b) **alle assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:**
prevede di effettuare le assunzioni descritte nella sezione precedente mediante procedure concorsuali e utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti in possesso dell'ente.
- c) **assunzioni mediante mobilità volontaria:**
non prevede di effettuare nel triennio 2023-2025 assunzioni mediante mobilità volontaria.
- d) **progressioni verticali di carriera:**
non prevede di effettuare nel triennio 2023-2025 progressioni verticali di carriera.
- e) **assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**
non prevede di effettuare nel triennio 2023/2025 assunzioni mediante forme di lavoro flessibile
- f) **assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**
non prevede di effettuare nel triennio 2023-2025 assunzioni mediante stabilizzazioni di personale.

3.3.4 Formazione

La formazione è una delle principali leve di sviluppo dell'organizzazione e si pone le seguenti principali finalità:

- favorire lo sviluppo delle competenze interne;
- fornire un continuo aggiornamento delle conoscenze tecnico-specialistiche;
- stimolare il confronto tra personale appartenente ai diversi ambiti dell'organizzazione per promuovere il cambiamento e creare una cultura condivisa;
- supportare gli interventi di natura organizzativa e il raggiungimento degli obiettivi di PEG;
- sperimentare nuove metodologie formative che favoriscano lo sviluppo di diverse competenze (es. competenze digitali).

La formazione viene gestita in forma associata dall'Unione Valle del Savio per i Comuni di Bagno di Romagna, Cesena, Mercato Saraceno, Sarsina e Verghereto in forza di una convenzione, attualmente in vigore fino al 31/12/2032, che include anche la formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, in raccordo con l'RSPP e il referente interno per la sicurezza.

Nella presente sottosezione si rimanda, quindi, alla corrispondente sezione dedicata alla formazione, approvata all'interno del PIAO 2023-2025 dell'Unione ed in particolare al Piano Formativo 2023 approvato dalla stessa.

Priorità strategiche per lo sviluppo di competenze

Per il 2023, in considerazione dello specifico contesto in cui operiamo caratterizzato da un forte impegno sui progetti PNRR, sulla trasformazione delle modalità di lavoro sempre più orientata al risultato e alla necessità di diffondere, così come indicato dal legislatore, una cultura di valori pubblici in contrasto alla corruzione e focalizzati sull'etica del dipendente pubblico, sono stati individuati i seguenti temi prioritari:

Tem	Destinatari
competenze metodologiche sulla gestione dei progetti, con percorsi formativi legati alla gestione e rendicontazione dei fondi del PNRR e al project management	Project manager (Dirigenti, PO, Responsabili)
competenze in materia di prevenzione della corruzione con focus sull'etica del dipendente pubblico	Tutto il personale
Competenze digitali (attraverso il progetto Syllabus)	Tutto il personale
competenze abilitanti per lo smart working	Tutto il personale
a. sviluppo e miglioramento delle competenze digitali	
b. sviluppo delle soft skills e delle competenze organizzative per il lavoro agile	Tutti gli smart worker
c. gestione dei gruppi di lavoro ibridi	Dirigenti, P.O./E.Q., Responsabili
Competenze di base necessarie per lavorare efficacemente nell'organizzazione	Personale neoassunto nell'ambito del progetto WellCome!

4 MONITORAGGIO

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come il Comune di Sarsina, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento con i documenti di programmazione e completezza del documento e per la sua integrazione nel complessivo ciclo di programmazione e di performance dell'ente.

Nelle more di valutare un'integrazione degli strumenti di monitoraggio delle varie sezioni del PIAO, in sede di prima applicazione il monitoraggio dell'attuazione delle azioni previste nel PIAO è affidato:

- a) per le sottosezioni Valore Pubblico e Performance al Nucleo di Valutazione secondo le vigenti modalità di misurazione e valutazione della performance e mediante l'eventuale impiego di questionari sulla customer satisfaction secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) per la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza al RPCT ai report previsti dal vigente modello indicato nel PTPCT (di cui all'apposita sezione del presente PIAO) e secondo le modalità definite dall'A.N.A.C. (relazione annuale del RPCT);
- c) su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "*Organizzazione e capitale umano*", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.