



# **COMUNE DI CAMAIORE**

**Provincia di Lucca**

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025**

**ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80 del 09/06/2021**

## Sommario

PREMESSA.....	3
1 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	4
2 SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	5
2.1 VALORE PUBBLICO.....	5
2.1.1 Obiettivi di Valore Pubblico .....	5
2.1.2 Accessibilità parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e disabili .....	9
2.1.3 Semplificazione e digitalizzazione .....	10
2.1.4 Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali.....	11
2.2 PERFORMANCE .....	15
2.2.1 Piano Performance triennale.....	16
2.2.2 Performance 2023 .....	29
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	51
3 SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	110
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	110
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	112
3.3 Piano triennale dei fabbisogni del Personale .....	119
3.4 Formazione del Personale .....	130
3.5 Piano delle azioni positive .....	137
4 SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	142

## PREMESSA

Il PIAO, introdotto con il D.L. n. 80/2021 “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 dalla L. n. 113/2021, è uno strumento di semplificazione per le pubbliche amministrazioni nel quale confluiscono una serie di documenti che, fino ad oggi, avevano invece una propria autonomia con riferimento alle tempistiche, ai contenuti e alle norme di riferimento, quali:

- ✓ Piano della Performance,
- ✓ Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza,
- ✓ Piano dei Fabbisogni di Personale,
- ✓ Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali,
- ✓ Piano Organizzativo del Lavoro Agile
- ✓ Piano delle Azioni Positive.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e Legge Regionale n. 18/2016) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del

“Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Tale strumento è volto, da un lato, a consentire un maggiore coordinamento dell’attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione e, dall’altro, ad 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 missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, quindi, di uno strumento dotato di rilevante valenza strategica e 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. 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.

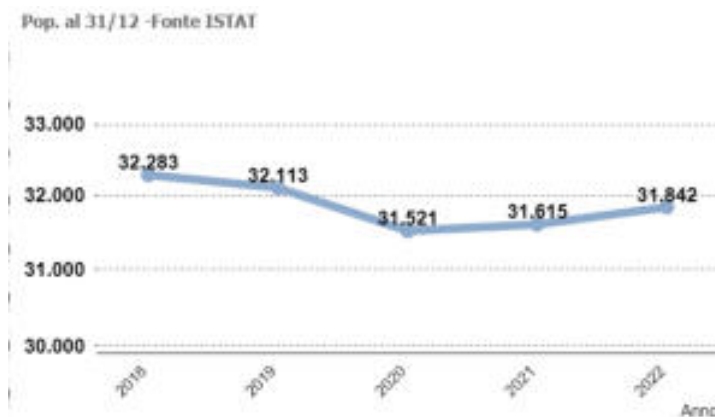
# 1 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente: **Comune di Camaioire**

**Indirizzo:** Piazza S. Bernardino da Siena, 1 55041 Camaioire (LU)

<b>Pec:</b>	comune.camaioire@cert.legalmail.it
<b>Altra e-mail:</b>	urp@comune.camaioire.lu.it
<b>Partita IVA:</b>	00190560466
<b>Codice ISTAT:</b>	046005
<b>Tipologia:</b>	Pubbliche Amministrazioni
<b>Categoria:</b>	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
<b>Natura Giuridica:</b>	Comune
<b>Attività Ateco:</b>	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
<b>Sito web istituzionale:</b>	<a href="https://www.comune.camaioire.lu.it/it/">https://www.comune.camaioire.lu.it/it/</a>
<b>Pagina Facebook:</b>	<a href="https://www.facebook.com/comunedicamaioire">https://www.facebook.com/comunedicamaioire</a>
<b>Account Twitter:</b>	<a href="https://twitter.com/ComuneCamaioire">https://twitter.com/ComuneCamaioire</a>
<b>Account Instagram:</b>	<a href="https://www.instagram.com/comune.di.camaioire">https://www.instagram.com/comune.di.camaioire</a>
<b>Sindaco</b>	<b>Marcello Pierucci (2022-2027)</b>

Residenti al 31/12/2022 (Istat)	Superficie (Kmq)	Densità abitativa (ab/Kmq)	Altezza sul Livello del Mare (m)
31.842	84,59	376,4	34



## I principali stakeholder del Comune di Camaioire

Il Comune di **Camaioire** gestisce le relazioni con diversi stakeholder, sia interni che esterni all'Ente:

- ✓ **Soggetti interni all'Ente:** personale dipendente e collaboratori, comitati, organismi di vigilanza/valutazione, ecc.;
- ✓ **Istituzioni pubbliche:** enti locali territoriali (comuni, unioni, province, regioni, ecc.), agenzie funzionali (consorzi, camere di commercio, aziende sanitarie, agenzie ambientali, università, ecc.), aziende controllate e partecipate;
- ✓ **Gruppi organizzati:** gruppi ed enti del terzo settore (sindacati, associazioni di categoria, mass media), associazioni del territorio (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivi o ricreativi, ecc.);
- ✓ **Gruppi non organizzati o singoli:** cittadini, collettività (l'insieme dei cittadini componenti la comunità locale) e aziende.

## 2 SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 VALORE PUBBLICO

Per “**Valore pubblico**” si intende l’incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall’azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo, utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, ecc.).

Il **Valore Pubblico** non fa quindi solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalla Pubblica Amministrazione e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all’Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse).

Ciò implica innanzitutto il presidio del “benessere addizionale” prodotto in una prospettiva di medio-lungo periodo: la dimensione dell’impatto esprime l’effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, *ovvero il miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza*. Gli indicatori di questo tipo sono tipicamente utilizzati per la misurazione degli obiettivi strategici quinquennali e triennali.

*Nel DM 24 giugno 2022 viene specificato che gli indicatori di outcome/impatti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell’Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile-BES elaborati da ISTAT e CNEL), **non si applicano ai Comuni.***

L’amministrazione crea valore pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti delle diverse categorie cui quelle politiche sono rivolte. Nella prospettiva del risk management (corruttivo) anche la gestione del rischio deve contribuire alla generazione di Valore Pubblico mediante la riduzione del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di fenomeni corruttivi. Per il raggiungimento di queste finalità istituzionali, l’Ente provvede a definire nei documenti di programmazione gli obiettivi strategici e operativi da perseguire. L’articolo 3 comma 2 del DPR 81 del 24 giugno 2022 prevede che, per gli enti locali, la sottosezione 2.1 sul valore pubblico faccia riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione.

#### 2.1.1 OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO

Il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 del Comune di Camaione è stato approvato con **deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 27/02/2023** ed è consultabile al seguente [link](#). Il documento individua per la prima volta gli indicatori di Valore Pubblico in apposito capitolo, derivanti dagli obiettivi strategici riferiti alle Linee di mandato del Sindaco Marcello Pierucci 2022/2027, approvate con Delibera di Consiglio n.44 del 18/07/2022 ([link](#)).

In generale, tutti gli obiettivi di Performance vengono categorizzati sulla base di specifiche categorie come: la digitalizzazione, l’accessibilità, l’efficienza, l’efficientamento energetico, la qualità e la semplificazione, e realizzati prevedendo al contempo misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

La valutazione degli impatti degli indicatori che declinano il Valore Pubblico si calcola sulla variazione dei risultati previsti (target) rispetto ai valori baseline o livello di partenza. Ciò che emerge è il Valore Pubblico complessivo, il quale deve essere letto come “Valore pubblico generato dall’Ente rispetto alla programmazione definita negli anni”, la cui interpretazione deriva dalla seguente scala di valutazione:

**Griglia di valutazione del Valore Pubblico generato**

Valutazione del Valore Pubblico Generato	Livello	Punteggio
Inferiore alle aspettative della Amministrazione	Basso	da 0% a 20%
	Moderato	da 20% a 40%
In linea con le aspettative della Amministrazione	Adeguato	da 40% a 60%
Superiore alle aspettative della Amministrazione	Buono	da 60% a 80%
	Ottimo	da 80% a 100%

La individuazione dei valori di partenza (baseline) richiede la disponibilità di dati che ad oggi non sono interamente disponibili in quanto non certificati oppure disponibili presso soggetti esterni.

Gli obiettivi sono stati categorizzati in riferimento ai seguenti driver individuati:

- Digitalizzazione/Accessibilità,
- Efficienza/Efficientamento energetico,
- Qualità
- Semplificazione

I progetti finanziati con risorse PNRR contribuiscono al Valore Pubblico rappresentato dagli indicatori di impatto rappresentati dalle tabelle seguenti.

A seguire la tabella di dettaglio del Valore Pubblico per l'anno 2023 con l'associazione degli obiettivi alle dimensioni ed ai driver di Valore Pubblico:

Linea Mandato	Obiettivo Strategico	Progetti	Indicatore VP	Formula	Base Line
1- PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO E INTERVENTI STRATEGICI	Attuare attraverso azioni e la realizzazione di progetti le scelte definite con le previsioni del Piano Operativo e del Piano Strutturale riguardo la sicurezza stradale, incremento dei parcheggi e rafforzamento del trasporto pubblico ecosostenibile e piste ciclabili	1.1-UNA NUOVA IDEA DI MOBILITÀ	Aumento complessivo del numero dei posti dei parcheggi rispetto alla dotazione attuale	N. di posti nei parcheggi disponibili a fine anno	
			Incremento delle piste ciclabili	Km di piste ciclabili fruibili a fine anno	
			Diminuire il numero di richieste di risarcimento erogate dovuto incidenti stradali per mancata sicurezza	N. di richieste di risarcimento danni a fine anno	
	Recuperare Il patrimonio pubblico verso funzioni pubbliche e di interesse pubblico, attraverso il restauro conservativo con funzioni culturali e del tempo libero	1.3-IL RECUPERO DEL NOSTRO PATRIMONIO URBANO	Incremento del piccolo commercio urbano nel centro storico di Camaiore	N. attività commerciali presenti nel centro storico	
			Incremento del recupero patrimonio di edilizia privata	Stima in mq del patrimonio privato oggetto di interventi di recupero nell'anno	
	Tutelare il valore ambientale di quella zona del nostro territorio, migliorando la fruibilità degli spazi lungo fiume e offrendo nuove occasioni per lo sport e il tempo libero, che possono a loro volta consentire lo sviluppo di nuove funzioni ed attività legate all'agricoltura, alla cultura e al turismo	1.2-GLI SPAZI VERDI, IL NOSTRO FUTURO	Incremento della superficie di aree verdi attrezzate da destinare a sport e tempo libero	Mq di superficie verde attrezzata disponibile a fine anno	
2- L'AMBIENTE IN BUONE MANI	Accelerare i processi di transizione digitale, anche per ridurre i fenomeni di consumo di energia connessi agli spostamenti fisici	2.4-VIVERE MEGLIO SPOSTANDOSI MENO	Migliorare la copertura ed estensione delle reti digitali nel Comune	% copertura delle reti del territorio	
			Potenziare la Digitalizzazione dei servizi erogati dal Comune rispetto alla situazione attuale	% di servizi digitalizzati/totale servizi digitalizzabili	
	E' necessario, anzitutto, incrementare le politiche tese al risparmio energetico. La grande sfida è, inoltre, sottrarre progressivamente il patrimonio di edilizia privata dalla dipendenza dalle fonti fossili per incrementare le politiche tese al risparmio energetico attraverso il regolamento edilizio ed il regolamento sugli oneri di	2.3-L'ENERGIA PULITA PER CAMAIORE	Incremento del Risparmio Energetico negli edifici pubblici	% di diminuzione complessiva di Energia elettrica e Gas (somma dei totali consumi) rispetto all'anno precedente	
			Incrementare le nuove costruzioni realizzate con tecniche costruttive e scelte impiantistiche che consentano di raggiungere la	N. di edifici realizzati secondo criteri di risparmio energetico	

Linea Mandato	Obiettivo Strategico	Progetti	Indicatore VP	Formula	Base Line
	urbanizzazione		neutralità energetica		
	L'Ambiente una questione centrale che deve permeare tutte le politiche territoriali del Comune Significa avere una visione del futuro della città con lo scopo di raggiungere lo sviluppo sostenibile	2.1-RIFIUTI ZERO	Migliorare ulteriormente la percentuale di raccolta differenziata	% raccolta differenziata a fine anno sul totale della raccolta	
	Qualità ambientale significa anche manutenzione del territorio con la programmazione e realizzazione degli interventi di manutenzione del verde pubblico e la fragilità idrogeologica ,privilegiando l'uso di tecniche e materiali avanzati sotto il profilo della riduzione dell'impatto ambientale e dell'attenzione ai valori della flora	2.5-PRENDIAMOCI CURA DEL NOSTRO TERRITORIO	Aumentare la quota di bilancio dedicata alle manutenzioni	Spesa impegnata a fine anno per le manutenzioni	
Incremento in percentuale della superficie del territorio Messa in Sicurezza rispetto a quella a rischio			% della superficie messa in sicurezza su totale delle zone a rischio		
Aumentare il numero dei soggetti privati ed associazioni che si prendono in carico la manutenzione del verde			N. di soggetti che hanno in carico la manutenzione del verde		
3- DAL MARE ALLE COLLINE: UN SOGNO TUTTO L' ANNO	La promozione territoriale dovrà assolutamente essere aggiornata ed unita ed in concerto con quella comprensoriale dell'Ambito della Versilia La nostra terra, di mare, di colline e di montagne, è una ricchezza da sviluppare in sinergia con tutte le realtà che ci circondano, consapevoli che l'unione fa sempre la forza	3.1-UNA NUOVA PROMOZIONE TERRITORIALE	Incrementare la presenza turistica nel territorio	N. presenze turistiche nell'anno	
4- UN NUOVO VIAGGIO: LA CULTURA TRA TRADIZIONE E INNOVAZIONE	Certi della necessità e della bontà che il ruolo della cultura in ambito amministrativo sia quello solitamente indirizzato all'ideazione e organizzazione di eventi pensati per interessare e muovere un pubblico numeroso, riteniamo di spostare i confini dell'azione culturale, pensando a contaminazioni con il sociale e il mondo della scuola, possa donare alla comunità e all'idea stessa di cultura nuova linfa e nuovi orizzonti	4.1-VALORIZZARE ED INVESTIRE	Incrementare l'inserimento di opere d'arte nel contesto urbano e le installazioni temporanee	Totale opere installate	
		4.2-IL PALAZZO EX LITTORIO	Incrementare il numero visitatori negli spazi culturali fruibili	N. totale visitatori a fine anno	
		4.3-APRIAMO IL SIPARIO: IL TEATRO	Accrescere la partecipazione a percorsi formativi in ambito teatrale per bambini e ragazzi	Totale partecipanti ai percorsi formativi	
6- IL NOSTRO FUTURO È LA SCUOLA	Camaione è una città con una consolidata tradizione nell'ambito dei servizi per l'infanzia e scolastici e continuerà a mantenere alta la qualità con progetti a sostegno della genitorialità, inclusione dei soggetti diversamente abili e nel contempo contenere le tariffe	6.1-UN SISTEMA SCOLASTICO DA TUTELARE	Contenimento delle Tariffe dei servizi per l'infanzia e scolastici	Costo medio delle tariffe applicate	
		6.3-INCLUSIVITÀ E SOSTEGNO	Aumentare il numero dei bambini Stranieri coinvolti in progetti di integrazione	N. bambini coinvolti	
7- UNA SOCIETÀ PIÙ GIUSTA, UNA SOCIETÀ PIÙ EQUA	Prendere in carico la persona che è in stato di necessità per tutelare dei più deboli e superare le disuguaglianze Il cosiddetto "sociale" cioè la vita stessa delle persone, non è una enunciazione di punti ma è la tessitura di un pensiero che sviluppa vari temi, tutti importanti e sullo stesso livello	7.1-PRESENTE E FUTURO	Aumentare il numero delle persone in difficoltà raggiunte dai servizi rispetto a quelle censite	N. totale delle persone aiutate/Totale persone censite	
		7.5-LAVORO: COSA PUÒ FARE IL COMUNE?	Incrementare il numero dei disoccupati assistiti presenti nel comune attraverso le forme di sostegno (disoccupazione, reddito di cittadinanza, etc) rispetto ai potenziali	N. disoccupati assistiti/Totale richiedenti	
10- UN COMUNE VICINO AL CONTRIBUENTI	Per un sistema tributario più vicino ai contribuenti affinché in modo equo finanziano le opere e servizi destinati alla collettività, il Comune ha il dovere di applicare nelle giuste forme le norme tributarie emanate dal governo centrale per essere al servizio dei cittadini con informazioni adeguate e divulgazione delle agevolazioni, accompagnando l'utenza nel determinare quanto dovuto	10.1-IMU E TARI	Aumentare il numero di persone con agevolazione con l'attuazione della "tariffa puntuale"	N. persone che fruiscono delle agevolazioni tariffarie a fine anno	
		10.3-COME FARE?	Aumentare il numero dei cittadini che utilizzano la soluzione dei problemi tributari da remoto	N. dei cittadini che utilizzano la soluzione dei problemi tributari da remoto a fine anno	
			Riduzione della percentuale degli evasori rispetto al totale dei contribuenti	% dei evasori rispetto al totale dei contribuenti	

Il **VP INTERNO** *agisce* sulle **condizioni interne all'Amministrazione** (Salute delle Risorse) fornendo gli impatti attesi. Questi indicatori influenzano e condizionano la attuazione di tutti gli obiettivi definiti nella programmazione, in quanto mostrano gli impatti sulla capacità organizzativa, le risorse umane, le tecnologie, la gestione delle risorse finanziarie (bilancio), la rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio, sostenibilità ambientale delle scelte, la capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi.

Lo stato di salute monitora la capacità dell'Ente di svolgere le sue attività garantendo un utilizzo equilibrato delle risorse finanziarie e del personale di cui dispone.

## Valore Pubblico Interno - benessere organizzativo

Obiettivo Strategico	Indicatore VP	Formula	Base Line
<b>Migliorare i servizi dell'amministrazione pubblica sulla qualità dell'agire evitando la autoreferenzialità, minimizzare il lavoro formale e valorizzare il lavoro che produce risultati utili verso l'esterno</b>	Riduzione della tempistica necessaria all'espletamento delle pratiche dei cinque servizi più utilizzati da cittadini ed imprese	Sommatoria (gg per l'espletamento delle pratiche) / tot pratiche espletate	
	Grado di digitalizzazione dei processi e dei servizi amministrativi	n° di processi digitalizzati sul totale dei processi digitalizzabili	
	Processi digitalizzati che possono essere fruiti con il Lavoro Agile	Processi digitalizzati per lavoro agile /n° di processi digitalizzati	
<b>Conservare la protezione delle attività della amministrazione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi e prevenendo il riciclaggio</b>	Formazione specifica su anticorruzione, trasparenza, codice di comportamento	% del personale che ha partecipato a corsi/ Totale Dipendenti	
	Grado di attuazione della trasparenza, secondo le misure organizzative per il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente", rilevata dalla griglia sulla trasparenza del OIV	Media complessiva dei punteggi rilevati dalla griglia sulla trasparenza	
	Eventi corruttivi registrati nella relazione annuale del RPCT	Numero di eventi corruttivi documentati	
<b>Migliorare il benessere organizzativo promuovendo e valorizzando le capacità e le competenze delle risorse umane, il clima lavorativo di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno</b>	Grado di copertura dei profili professionali presenti rispetto alle necessità dei vari ruoli organizzativi	% di copertura dei profili con il piano del fabbisogno del personale	
	Grado di raggiungimento degli obiettivi nel rispetto di un ottimale impiego delle risorse a disposizione	Risultati raggiunti/obiettivi programmati	
	Implementare azioni positive per favorire un bilanciamento tra tempi di lavoro/vita dei lavoratori	% di dipendenti che hanno fruito di benefici sul lavoro per situazione familiare rispetto alle richieste	
	Partecipazione del personale a percorsi formativi qualificanti	% dipendenti che hanno partecipato ad iniziative formative promosse dall'Ente rispetto alla programmazione	
	Diffusione dello smart working	% giornate lavorate smart/totale giornate lavorate	

## Valore Pubblico Interno - Stato di salute finanziario

I dati di riferimento (base line) sono relativi alla media dei rendiconti del 2019,2020 e 2021. La "soglia di attenzione" indica i valori limite entro i quali l'Ente dovrà operare nella norma, per evitare difficoltà nella gestione delle risorse e le condizioni di deficitarietà.

Obiettivi di bilancio	Indicatori VP	Soglia di Attenzione	Base Line (media ultimi 3 rendiconti)	Target
Essere un Ente virtuoso significa avere la capacità di mantenere l'equilibrio di bilancio nel tempo per sostenere la spesa corrente	Indice ibrido, che utilizza dati di cassa e competenza finanziaria, ed esprime il rapporto tra il totale complessivo delle riscossioni delle entrate correnti nel triennio (titoli 1, 2 e 3) e la sommatoria degli impegni delle spese correnti (titolo 1,4) nel triennio. Indicatore deve essere > 2 %. (Corte dei Conti)	< 2%	14,9%	5,0%
Mantenere il grado di solidità del bilancio attraverso la copertura delle spese correnti con gli incassi delle Entrate proprie.	La solidità del bilancio si esprime come il rapporto delle riscossioni delle Entrate Proprie (Tit, 1,3) rispetto ai pagamenti della spesa corrente (Tit 1,4). Il valore superiore al 90% è ottimale ed esprime l'autonomia dai contributi statali e regionali	< 90 %	92,5%	95,0%
Mantenere costante la Effettiva capacità di riscossione (riferita al totale delle entrate)	L'indicatore è la percentuale del rapporto tra la riscossione complessiva - quindi sia riscossione in c/competenza che riscossione in c/residui- alla somma degli accertamenti e dei residui definitivi iniziali. Questo parametro assume una condizione di deficitarietà se <47%, valore soglia fissato per i Comuni.	< 47 %	66,8%	70,0%
Migliorare l'attendibilità del processo di accertamento delle Entrate Correnti verificando le condizioni di esigibilità dei creditori	L'indicatore è il rapporto tra FCDE ( Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) e Accertamenti dei titoli 1,2 e 3. Il superamento da parte del FCDE di una certa soglia, rispetto alle entrate correnti, mostra criticità nel processo di accertamento e può essere sintomatico dello squilibrio strutturale dell'ente.	> 50 %	45,2%	30,0%



Obiettivi di bilancio	Indicatori VP	Soglia di Attenzione	Base Line (media ultimi 3 rendiconti)	Target
Migliorare la capacità della spesa corrente evitando tempi 'lunghi' per i pagamenti, riducendo entro i termini fisiologici l'ammontare dei debiti (residui passivi) maturati.	L'indicatore è calcolato come rapporto tra i residui passivi (debiti) iniziali della spesa corrente (Tit.1,4) rispetto agli impegni. Il valore deve essere < 40%.	> 40 %	34,7%	30,0%
L'Ente deve essere in grado di pagare i creditori entro i termini di pagamento delle fatture, che è generalmente di 30 gg.	Indicatore annuale della Tempestività Pagamenti (ITP). Valore ottimale < 0 gg.	> 30 gg	11,37	-1,00
Migliorare le potenzialità realizzative dei progetti di investimento (PNRR incluso) allineando il cronoprogramma delle opere con i pagamenti programmati.	Un valore alto dello smaltimento dei residui del Tit.2 "investimenti in conto capitale" (Pagamenti Residui/Residui Iniziali) esprime la capacità di attuazione dei progetti anche del PNRR. Mentre un valore basso fa ritenere di dubbia consistenza il debito ivi rappresentato ed esprime difficoltà di attuazione dei progetti di investimento. Un valore < 30% è indice di carenze nella gestione degli investimenti (Corte dei Conti).	< 30%	41,3%	50,0%

## 2.1.2 ACCESSIBILITÀ PARTE DEI CITTADINI ULTRASESSANTACINQUENNI E DISABILI

Il Comune si doterà nel 2023 del Piano di eliminazione delle barriere architettoniche (PEBA) al fine di definire, a partire dal centro storico, scuole, impianti sportivi delle nuove linee di approccio al tema "barriere architettoniche". Comunque in questi anni sono stati fatti numerosi interventi in vari ambiti per eliminare le barriere architettoniche e l'elaborazione del PEBA sarà anche occasione per fare il punto della situazione.

Con i progetti PNRR si avranno i seguenti interventi sulla accessibilità e risparmio energetico:

Componente	Descrizione Investimento	Progetto	CUP
Potenziamento dell'offerta formativa dei servizi di istruzione: dagli asili nido all'università	Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	Ampliamento Nido d'Infanzia Mafalda	D34E21000540004
Cultura 4.0	Migliorare l'efficienza energetica di cinema, teatri e musei	Efficientamento energetico Teatro dell'Olivo	D34H22000110001
Cultura 4.0	Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura	La Biblioteca di Camaiole: da biblioteca pubblica a biblioteca per tutti"	D34H22001450006
Agricoltura sostenibile ed economia circolare	Sviluppo logistica per i settori agroalimentare, pesca e acquacoltura, silvicoltura, floricoltura e vivaismo	INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DELLA CAPACITÀ LOGISTICA DEL MERCATO ORTOFRUTTICOLO DI VIA ITALICA NEL COMUNE DI CAMAIORE	D31E22000360006

La digitalizzazione prevista dal PNRR si uniforma a stringenti criteri di accessibilità conformi a quelli stabiliti da AGID nell'ambito del Codice dell'Amministrazione Digitale e delle successive linee guida di riferimento. Progressivamente tutte le interfacce di accesso dei siti web e delle app esistenti verranno adeguate a tali standard. In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Comune di Camaiole dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID.

Il progetto seguente interviene a migliorare l'accessibilità a diversi servizi e si propone l'adesione ai modelli standard nazionali del sito istituzionale comunale al fine di rendere al cittadino l'utilizzo dei servizi online più efficiente e fruibile: si sostanzia in una revisione generale dell'interfaccia del sito web istituzionale dell'Ente.

## Elenco dei progetti del PNRR rivolti a migliorare l'accessibilità

Componente	Descrizione Investimento	Progetto	CUP
Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Misura 1.4 Servizi digitali e cittadinanza digitale	SITI WEB e eventuali SERVIZI DIGITALI per il cittadino	D31F22000610006
Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Misura 1.4 Servizi digitali e cittadinanza digitale	APP IO	D31F22000190006
Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Misura 1.4 Servizi digitali e cittadinanza digitale	PagoPA	D31F22000900006
Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Misura 1.4 Servizi digitali e cittadinanza digitale	Spid CIE	D31F22000180006

### 2.1.3 SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

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.

Nella sezione *piano della performance* sono elencati gli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione.

La tabella che segue rappresenta lo stato della digitalizzazione dei servizi, legati alla semplificazione, accessibilità e capacità di lavoro in smart working.

Servizi Principali	% di informatizzazione	Processi di semplificazione avviati (S/N)	Servizi oggetto di intervento nel triennio (S/N)
Albo Pretorio	100	S	S
Sistema Gestione atti e protocollo	90	S	S
Servizi Demografici e Stato civile	90	S	S
Servizi finanziari ed Economici	70	S	S
Inventario/Magazzino	50	S	S
Tributi	90	S	S
Gestione presenze del personale	90	S	S
Gestione giuridica del personale	10	S	S
Gestione paghe	90	S	S
Gestione Performance	85	S	S
Gestione Polizia Municipale	90	S	S
Gestione SIT	60	S	S
Gestione SUAP	80	S	S
Gestione Sportello al Cittadino	60	S	S
Gestione OPEN Data	70	S	S
Gestione Statistiche demografiche	80	S	S
Software per Smart working	70	S	S
Facebook	70	S	S

Servizi Principali	% di informatizzazione	Processi di semplificazione avviati (S/N)	Servizi oggetto di intervento nel triennio (S/N)
Twitter	50	S	S
Altri social	50	S	S
Sensori ed altre tecnologie per il monitoraggio del territorio (video-camere, etc)	70	S	S

Attraverso un finanziamento PNRR si procederà alla digitalizzazione dei servizi, alla sicurezza ed alla accessibilità da parte del personale dell'ente ed adesione ai modelli standard nazionali del sito istituzionale comunale al fine di rendere al cittadino l'utilizzo dei servizi online più efficiente e fruibile: si sostanzia in una revisione generale dell'interfaccia del sito web istituzionale dell'Ente.

### Elenco dei progetti del PNRR dedicati alla digitalizzazione

Descrizione Componente	Descrizione Investimento	Progetto	CUP
Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Abilitazione al CLOUD per le PA locali	Cloud	D31C22002030006
Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Servizi digitali e cittadinanza digitale	Piattaforma notifiche digitali	D31F22004410006
Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	DATI E INTEROPERABILITA'	PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI	D51F22009780006

#### 2.1.4 PIANO PER RAZIONALIZZARE L'UTILIZZO DELLE DOTAZIONI STRUMENTALI

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 come previsto dal DPR 24 giugno 2002 , n. 81

Le dotazioni strumentali informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio sono di seguito elencate per categorie di beni, da quanto risulta nell'Inventario contenuto nel piano di razionalizzazione 2022-2024.

<b>1. Personal Computer</b>	<b>229</b>	<b>CED</b>
a. Personal computer	220	CED
b. PC palmare	2	CED
c. PC portatili	25	CED
<b>2. Monitor</b>	<b>218</b>	<b>CED</b>
a. Monitor LCD	224	CED
b. Monitor CRT	0	CED
c. Terminali videosorveglianza	56	CED
<b>3. Fax</b>	<b>10</b>	<b>EC</b>
<b>4. Stampanti</b>	<b>112</b>	<b>CED</b>
a. Stampanti bassa produzione	55	CED
b. Stampanti di rete alta produzione	57	CED
<b>5. Plotter</b>	<b>2</b>	<b>CED</b>
<b>6. Scanner</b>	<b>38</b>	<b>CED</b>

<b>7. Calcolatrici</b>	<b>124</b>	<b>EC</b>
<b>8. Fotocamere</b>	<b>40</b>	<b>EC</b>
a. digitali	40	EC
b. manuali	0	EC
<b>9. Smart card per la firma digitale</b>	<b>80</b>	<b>CED</b>
<b>10. Fotocopiatrici</b>	<b>22</b>	<b>EC</b>
a. a noleggio	<b>15</b>	<b>EC</b>
b. di proprietà	<b>7</b>	<b>EC</b>

Gli acquisti di beni e servizi ICT sono finalizzati a garantire l'ottimizzazione e la razionalizzazione degli acquisti di beni e servizi informatici e di connettività, fermi restando gli obblighi di acquisizione centralizzata previsti per i beni e servizi dalla normativa vigente. Il Comune provvede ad effettuare i propri approvvigionamenti tramite Consip SpA o soggetti aggregatori, ivi comprese le centrali di committenza regionali, per i beni e i servizi disponibili presso gli stessi soggetti. Solo per i beni e i servizi non disponibili nelle convenzioni stipulate da Consip SpA o dalla Centrale Unica di Committenza regionale o disponibili, ma non adeguati alle esigenze dell'Ente, si provvede, acquisite le autorizzazioni richieste dall'art. 1, comma 516 della L. 208/2015, mediante procedure di acquisto autonome.

### **Linee guida per l'assegnazione delle dotazioni strumentali e obiettivi**

#### **1. Personal computer.**

I personal computer vengono assegnati ai dipendenti per lo svolgimento dei lavori di ufficio nella misura, normalmente e fatte salve esigenze specifiche, di n.1 Personal computer per postazione di lavoro alla quale sia assegnato un dipendente.

Vengono dotate inoltre di personal computer le postazioni di lavoro aperte dedicate al pubblico (ad es. Biblioteca, Informagiovani).

Nel caso di riduzione di personale (ad es. per dimissioni o pensionamenti) il Personal computer viene normalmente utilizzato per la sostituzione di attrezzature obsolete.

Il ciclo di vita di un personal computer viene individuato in sei anni, pertanto annualmente devono essere sostituite tendenzialmente e compatibilmente con le disponibilità assegnate negli strumenti di programmazione le attrezzature che hanno terminato il ciclo di vita.

La dotazione dei personal computer viene analizzata annualmente in occasione della relazione annuale a consuntivo e degli aggiornamenti del presente piano di programmazione.

I Personal computer vengono generalmente acquistati completi di monitor LCD.

Non viene definito un ciclo di vita per i monitor, pertanto si provvede alla fornitura di monitor LCD in sostituzione in caso di guasto non riparabile o per specifiche esigenze.

I monitor CRT a retroproiezione sono stati sostituiti progressivamente con monitor LCD con le disponibilità assegnate negli strumenti di programmazione. La sostituzione progressiva è stata effettuata in ossequio alle citate politiche di Green procurement; infatti i monitor LCD assicurano un consumo medio di circa 1/3 rispetto ai monitor di vecchia generazione.

#### **2. Fax**

Come da legislazione vigente, l'uso del fax è sostituito dalla PEC. Pertanto, si prevede la progressiva dismissione dei fax esistenti, man mano che si verificano guasti, provvedendo all'installazione di software per l'invio e ricezione di fax in via elettronica in sostituzione dei fax dismessi. Si prevede a regime il solo mantenimento di un numero esiguo di apparecchi per esigenze di pubblica sicurezza (per esempio: Polizia Municipale, Protezione Civile, Servizi Elettorali).

#### **3. Stampanti**

Nel triennio si intende proseguire la progressiva eliminazione di stampanti individuali obsolete, che dunque non vengono sostituite, in quanto comportano un elevato costo di gestione.

Non viene definito un ciclo di vita per le stampanti.

Si provvede alla sostituzione delle stampanti individuali con stampanti di rete ad alta o media capacità nei locali dove ci sono più postazioni di lavoro compatibilmente con le disponibilità assegnate negli strumenti di programmazione. In tale ottica è stato previsto anche il collegamento informatico con le apparecchiature multifunzione, che pertanto possono essere utilizzate all'occorrenza, come stampanti.

Vengono in generale fornite stampanti a colori solo per specifiche esigenze, dando invece la preferenza a stampanti laser bianco/nero ad alte prestazioni per gruppi di lavoro.

#### **4. Scanner**

Negli ultimi esercizi l'orientamento è stato quello di acquistare diversi scanner di rete per sostituire progressivamente gli scanner da singola postazione.

L'attuale dotazione di scanner è ritenuta ottimale.

Non viene definito un ciclo di vita per gli scanner pertanto si procede progressivamente alla sostituzione degli scanner obsoleti compatibilmente con le disponibilità assegnate negli strumenti di programmazione.

Ove esistano apparecchiature multifunzione di rete con il modulo scanner non si provvede alla sostituzione o fornitura dello scanner.

#### **5. Calcolatrici**

Non si individua il ciclo di vita delle calcolatrici, assegnate ai dipendenti per lo svolgimento dei lavori di ufficio, che, pertanto, verranno sostituite solo quelle non più utilmente riparabili, compatibilmente con le disponibilità assegnate negli strumenti di programmazione.

#### **6. Fotocamere**

La dotazione di fotocamere è ritenuta ottimale.

Non si individua il ciclo di vita di una fotocamera quindi vengono sostituite solo le attrezzature non più utilmente riparabili compatibilmente con le disponibilità assegnate negli strumenti di programmazione.

#### **7. Smart card per la firma digitale**

Le Smart card per la firma digitale sono assegnate ai Dirigenti, agli Amministratori, al Segretario comunale e a tutti quei dipendenti ai quali sono assegnati poteri di firma dai Dirigenti e da questi ultimi individuati.

I certificati di firma vengono sostituiti secondo le scadenze fissate dal certificatore; le smart card vengono sostituite solo in caso di deterioramento o smarrimento e in caso di nuove assunzioni, ove necessarie.

#### **8. Fotocopiatrici e apparecchiature multifunzione**

L'attuale parco macchine fotocopiatrici, composto in parte da apparecchiature di proprietà e in parte a noleggio, è ritenuto ottimale.

Con il passare del tempo i canoni trimestrali per il noleggio, omnicomprensivi, si sono progressivamente abbassati, e le fotocopiatrici si sono evolute, arrivando a comprendere funzioni di stampa e scanner. Con il ricorso al noleggio per il periodo di 60 mesi, per il quale il canone risulta più conveniente rispetto a un periodo più breve, c'è il vantaggio di avere sempre un parco di apparecchiature multifunzione rinnovato e tecnologicamente all'avanguardia, con particolare attenzione all'aspetto ambientale, nel crescente rispetto dei criteri del PAN GPP.

Al termine dei contratti di noleggio, tutti in adesione a convenzioni Consip, il servizio provveditorato procede ad un'analisi dei fabbisogni in base alla dotazione organica e alle esigenze del servizio destinatario, con la finalità di provvedere al rinnovo graduale del parco macchine, con preferenza, laddove ne risulti l'opportunità e la convenienza, all'adesione a nuove convenzioni Consip per il noleggio, dismettendo e portando a rottamazione le apparecchiature di proprietà obsolete e per le quali non risulta più conveniente la riparazione .

#### **9. Telefonia mobile**

Al fine di razionalizzare i costi relativi alla telefonia mobile, il comune di Camaiore, aderisce alle convenzioni Consip, che hanno una durata di 18 mesi, in genere prorogabili di ulteriori 12 mesi da parte di Consip. L'attuale convenzione cui ha aderito il ns comune, denominata TELEFONIA MOBILE 8, attivata il 17/05/2021, ha come scadenza il 16/11/2022, oltre eventuale proroga, e prevede servizi di telefonia mobile, in abbonamento e

ricaricabili. L'opzione scelta dal ns ente prevede il noleggio di SIM ricaricabili, poiché la formula dell'abbonamento comporta un aggravio di costi mensili consistente nella tassa di concessione governativa. La convenzione comprende il noleggio e la manutenzione di terminali radiomobili (telefoni e tablet di diverse categorie, oltre a modem per computer portatili), servizi di customer care, supporto e manutenzione, servizi di rendicontazione e fatturazione e altri servizi, ad esempio applicazioni per lo Smart Working, applicazioni per il Mobile Payment.

L'assegnazione dei cellulari di servizio, dei tablets e delle SIM dati, è disciplinata dal regolamento per l'utilizzo dei telefoni cellulari, approvato con deliberazione G.M. n. 228 del 15/06/2005: nel documento sono indicate procedure dirette a limitare 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 comune di Camaiore ha sempre predisposto per ogni utenza assegnata, report bimestrali indicanti la spesa, nel rispetto del vigente regolamento comunale per l'utilizzo dei cellulari di servizio.

#### **10. Telefonia fissa**

L'attivazione di nuove utenze, come già avvenuto nel triennio scorso, continuerà per alcune linee digitali legate a specifiche esigenze di servizio .

## 2.2 PERFORMANCE

Il Piano della Performance, redatto ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e dell'art. 169 del Testo Unico Enti Locali, è un documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi (SeO) del DUP 2023/2025 e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori per la misurazione e la valutazione della performance individuale.

Il ciclo della Performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

## 2.2.1 PIANO PERFORMANCE TRIENNALE

Il Piano della Performance rende concrete e operative le scelte e le azioni delineate a livello di pianificazione strategica dell'Ente (rappresentata dalle Linee Programmatiche e dal Documento Unico di Programmazione 2023/2025) attraverso l'individuazione coerente di obiettivi assegnati ai Dirigenti/Responsabili e orientati al raggiungimento delle Linee Programmatiche stesse. La tabella mostra il contributo della organizzazione alla attuazione degli obiettivi operativi nel triennio. Sono evidenziati i progetti del PNRR, come previsto dalle normative per l'accesso ai finanziamenti.

Linea Mandato	Obiettivo Strategico	Progetti	Missione	Obiettivi Operativi	Tipo Obiettivo	Settore	2023	2024	2025
I- PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO E INTERVENTI STRATEGICI	Attuare attraverso azioni e la realizzazione di progetti le scelte definite con le previsioni del Piano Operativo e del Piano Strutturale riguardo la sicurezza stradale, incremento dei parcheggi e rafforzamento del trasporto pubblico ecosostenibile e piste ciclabili	I.1-UNA NUOVA IDEA DI MOBILITÀ	[10] Trasporti e diritto alla mobilità	Adeguare il terminal bus nella zona di Piazza Romboni, lato Badia		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	-
				Aumentare in modo considerevole i parcheggi nelle nostre frazioni collinari secondo il fabbisogno emerso nel percorso partecipativo del Piano Operativo		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X
				Cantierizzare la "Fрати - Ghiaie" con la costruzione del tratto tra via dei Radicchi e Frati		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X
				Collegamento ciclabile tra le colline e il mare da ricollegarsi alla Ciclovia Tirrenica		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	-
				Completare il sistema dei parcheggi esterni al centro storico, ampliando il parcheggio su viale Oberdan (fino a via Fondi) e quello al Ponte di Carignoni		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	-
				Manutenzione della segnaletica stradale, sia orizzontale che verticale, soprattutto nelle aree montane e collinari con scarsa visibilità		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	X
				Miglioramento dell'accessibilità del centro di Lido di Camaiore, realizzando i parcheggi previsti vicino alle scuole e alle aree verdi un'ottica intermodale di collegamento con le ciclovie		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X
				Migliorare il collegamento tra la zona degli impianti sportivi di Villa Le Pianore e via Sarzanese		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	-
				Nuova pista ciclabile di collegamento mare Camaiore colline	Performance Individuale	SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-
				Realizzare due nuovi parcheggi nelle aree cosiddette "Cordificio" ed "ex Alluminio"		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	-
				Realizzare interventi e i raccordi sulla viabilità esistente per rendere più agevole l'accesso alle funzioni pubbliche di Capez-zano Pianore, in particolare le scuole		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	-
Realizzare la nuova viabilità di accesso al capoluogo nell'area		SETTORE 4 - GESTIONE DEL	X	-	-				



Linea Mandato	Obiettivo Strategico	Progetti	Missione	Obiettivi Operativi	Tipo Obiettivo	Settore	2023	2024	2025	
				artigianale (ex Incaba) unitamente alla sua messa in sicurezza idraulica		TERRITORIO				
				Realizzazione del sistema di parcheggi intorno a Piazza degli Alpini, in zona Chiesa e alla "Dogana" per rafforzare la centralità delle piazze e delle aree commerciali di Capezzano Pianore		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	-	
				Riqualificazione e il potenziamento la stazione di Camaioere-Lido-Capezzano		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X	
				Stesura del "piano della mobilità" in coerenza del Piano Urbano della Mobilità Sostenibile provinciale		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	-	
				Valorizzare, in chiave ciclabile, l'asse della via Francigena che si sviluppa da Montemagno fino al confine sud del Comune		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X	
	Recuperare Il patrimonio pubblico verso funzioni pubbliche e di interesse pubblico, attraverso il restauro conservativo con funzioni culturali e del tempo libero	1.1-UNA NUOVA IDEA DI MOBILITÀ	[08] Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Utilizzo di procedure di acquisizione aree finalizzato alla messa in sicurezza di alcuni tratti di viabilità			SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	X	-	-
		1.3-IL RECUPERO DEL NOSTRO PATRIMONIO URBANO	[08] Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Adozione di regolamenti (oneri e sanzioni)/linee guida/atti per la migliore efficacia e efficienza istruttoria delle pratiche e delle istanze edilizie e per la semplificazione del rapporto col cittadino e coi professionisti	Performance Individuale	SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	X	-	-	
				Aggiornamento del programma comunale per l'installazione degli impianti SRD		SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	X	-	-	
						SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-	
				Analizzare e definire le procedure per il recupero di aree e strutture destinate ad attività turistiche e commerciali		SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	X	-	-	
				Attuazione (indicare il numero) di alcune previsioni di trasformazione urbanistica contenute nel P.O. di rilevante e prioritario interesse pubblico, relative alla realizzazione in perequazione di infrastrutture per la mobilità (compartecipazione degli investitori nella realizzazione di tratti di opere pubbliche, o cessione, progettazione e realizzazione delle opere pubbliche previste nelle relative schede)		SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	X	-	-	
				Definizione attraverso nuova cartografia e nuovi parametri di valutazione le aree fabbricabili		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-	
					Performance Individuale	SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	X	-	-	
				Elaborazione di linee guida inerenti la regolamentazione delle attività balneari e verifica sull'attuazione		SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	X	-	-	
				Estensione delle aree attrezzate a spiaggia libera.		SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	X	-	-	
				INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DELLA CAPACITÀ LOGISTICA DEL MERCATO ORTOFRUTTICOLO DI VIA ITALICA NEL COMUNE DI CAMAIORE	PNRR	SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	X	-	-	
		INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DELLA CAPACITÀ	PNRR	SETTORE 5 - LAVORI PUB-	X	-	-			

Linea Mandato	Obiettivo Strategico	Progetti	Missione	Obiettivi Operativi	Tipo Obiettivo	Settore	2023	2024	2025
				LOGISTICA DEL MERCATO ORTOFRUTTICOLO DI VIA ITALICA NEL COMUNE DI CAMAIORE (CUP D31E22000360006)		BLICI			
				Recuperare Ex Arlecchino con funzioni legate allo sport, al benessere, al tempo libero e alla cultura		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	X
				Recuperare il "Palazzo della Cultura" (ex Littorio come centro culturale destinato a spazi museali permanenti e itineranti)		SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	-	X	-
						SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	-
				Recuperare il patrimonio nelle frazioni collinari: la chiesina di Campo all'Orzo		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X
				Recuperare il patrimonio nelle frazioni collinari: Mulino di Candalla, con funzioni turistico ricettive		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-
				Recuperare il patrimonio nelle frazioni collinari: Villa Murabito, con funzione di casa-museo, e mettere in sicurezza		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	X
				Recuperare l'ex Fattoria Benelli, attraverso il restauro conservativo dell'edificio e la rigenerazione dell'immobile con funzioni culturali		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X
				Redazione degli atti necessari all'attuazione delle previsioni convenzionate come indicato nella nuova pianificazione urbanistica		SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	X	-	-
				Redazione del nuovo Piano Particolareggiato del Centro Storico, come indicato nella nuova pianificazione urbanistica		SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	X	-	-
				Redazione di Piani di dettaglio dei centri minori		SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	X	-	-
				Riqualificare la Chiesa di Gello ricercando finanziamenti attraverso bandi pubblici		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X
			[09] Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Implementare l'attività di consulenza e di supporto ai RUP nella predisposizione degli atti propedeutici all'espletamento della gara, con particolare riferimento alle nuove e più recenti normative in materia di appalti		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-
				Istituire nuovi elenchi di operatori economici per l'affidamento di lavori servizi e forniture ai sensi dell'art. 36 comma 2 del DLGS 50/2016, come modificato dalla legge 120/2020		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-
				Ridurre i tempi per gli affidamenti diretti per incarichi e lavori d'importo inferiore a 5.000,00 euro		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-
				Riorganizzazione dei Servizi amministrativi LL.PP. Tramite nuova distribuzione carichi di lavoro		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-
	Tutelare il valore ambientale di quella zona del nostro territorio, migliorando la fruibilità degli spazi lungo	1.2-GLI SPAZI VERDI, IL NOSTRO FUTURO	[09] Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Centro storico di Camaioire: Realizzazione nuovo giardino murato di via Tabarrani		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	-
				Centro storico di Camaioire: Realizzazione nuovo parco di via Roma		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X

Linea Mandato	Obiettivo Strategico	Progetti	Missione	Obiettivi Operativi	Tipo Obiettivo	Settore	2023	2024	2025
	fiume e offrendo nuove occasioni per lo sport e il tempo libero, che possono a loro volta consentire lo sviluppo di nuove funzioni ed attività legate all'agricoltura, alla cultura e al turismo			Centro storico di Camaiore: Realizzazione Parco della ex Fornace Dati		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X
				Centro storico di Camaiore: Realizzazione parco lineare del Lombricese		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X
				Istituzione del Parco Fluviale di Camaiore		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	-
				Lido di Camaiore Realizzare interventi su Area del "il Magazzino"		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X
				Lido di Camaiore Realizzare interventi su Area verde della 167 Parco Fluviale		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-
				Lido di Camaiore Realizzare interventi su Aree verdi del quartiere del Secco		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	-
				Lido di Camaiore Realizzare interventi su il grande parco dell'area ex Fattoria Benelli"		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X
				Lido di Camaiore Realizzare interventi su il Parco Pitagora		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X
2- L'AMBIENTE IN BUONE MANI	Accelerare i processi di transizione digitale, anche per ridurre i fenomeni di consumo di energia connessi agli spostamenti fisici	2.4-VIVERE MEGLIO SPOSTANDOSI MENO	[17] Energia e diversificazione delle fonti energetiche	Dotare il comune delle migliori risorse hardware e software, per consentire ai cittadini di fruire da remoto di tutti i servizi che possano essere erogati con tale modalità		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	X
				Pianificazione degli interventi, d'intesa con i soggetti gestori e attuatori, l'estensione delle reti digitali tra le grandi città e il nostro Comune e, dall'altro lato, dentro il nostro comune, tra le aree più densamente abitate e le frazioni collinari		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	-	X	X
	E' necessario, anzitutto, incrementare le politiche tese al risparmio energetico La grande sfida è, inoltre, sottrarre progressivamente il patrimonio di edilizia privata dalla dipendenza dalle fonti fossili per incrementare le politiche tese al risparmio energetico attraverso il regolamento edilizio ed il regolamento sugli oneri di urbanizzazione	2.3-L'ENERGIA PULITA PER CAMAIORE	[09] Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Attivare iniziative per la ricerca di finanziamenti tese a riqualificare il patrimonio pubblico sotto il profilo dell'efficientamento energetico		SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	X	-	X
				Efficientamento energetico Teatro dell'Olivo	PNRR	SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-
				Rivedere il regolamento edilizio per agevolare, oltre alle previsioni già esistenti, l'installazione dei pannelli fotovoltaici e la realizzazione di volumi tecnici capaci di generare energia da fonti rinnovabili		SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	X	-	-
	Il tema della gestione del ciclo delle acque è cruciale perché riguarda una risorsa sempre più scarsa e incrocia vari ambiti ed è connessa alla qualità dell'acqua del mare e quindi la balneazione La tutela dell'ambiente, attraverso la salvaguardia di aree naturali	2.2-L'ACQUA PUBBLICA E IL MARE PULITO	[09] Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Attività di contrasto agli allacci abusivi		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-
				Attività di contrasto agli allacci abusivi, programmando, ogni anno, nel bilancio, un capitolo apposito di spesa		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	-	-	X
				Disporre di uno studio di fattibilità, In una prospettiva di medio-lungo periodo sulla depurazione delle acque nel nostro Comune e nel comprensorio di riferimento		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	-
				Programmare gli investimenti sul nostro territorio, d'intesa con		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	X

Linea Mandato	Obiettivo Strategico	Progetti	Missione	Obiettivi Operativi	Tipo Obiettivo	Settore	2023	2024	2025
	di ricarica della falda acquifera, e alla riduzione del consumo della risorsa dovrà essere di indirizzo sulle scelte del gestore del servizio			Gaia, rivolti a migliorare la gestione del ciclo delle acque					
				Realizzare un nuovo spandente a mare, d'intesa col Comune di Viareggio		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	X	-
	L'Ambiente una questione centrale che deve permeare tutte le politiche territoriali del Comune Significa avere una visione del futuro della città con lo scopo di raggiungere lo sviluppo sostenibile	2.1-RIFIUTI ZERO	[09] Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Adottare un piano di azioni volto a ridurre la produzione di rifiuti urbani, destinando le economie all'incremento dei servizi di raccolta differenziata		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	X
				Attivazione della Tariffa Puntuale(duplicato)		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	-	X	-
				Attivazione di un o Osservatorio sulla gestione dei rifiuti		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-
				Attuazione del progetto di bonifica del ex discarica di Bernardone		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	X	X
				Aumentare, sia attraverso misure di prevenzione che di controllo, la capacità di contrasto ai fenomeni di abbandono dei rifiuti		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-
				Aumentare, sia attraverso misure di prevenzione che di controllo, la capacità di contrasto ai fenomeni di abbandono dei rifiuti, anche potenziando la polizia municipale		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	-	X	X
				Favorire la creazione di un Centro del Riuso e Riparazione di beni usati per facilitare processi di riciclo e di riduzione dei rifiuti	Performance Individuale	SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-
				Nascita di un'unica società operativa locale di gestione del servizio della raccolta. La costa sarà servita da almeno due centri di raccolta nei comuni limitrofi		SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	-	X	-
						SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	-
				Potenziare il sistema della raccolta, in particolare a Lido di Camaione, implementando l'utilizzo del servizio ecomobile		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-
	Semplificare, nei limiti delle competenze comunali, le attività di conferimento dei rifiuti delle aziende, siano esse artigianali, commerciali o agricole, onde favorire il loro corretto smaltimento		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	-			
	Qualità ambientale significa anche manutenzione del territorio con la programmazione e realizzazione degli interventi di manutenzione del verde pubblico e la fragilità idrogeologica ,privilegiando l'uso di tecniche e materiali avanzati sotto il profilo della riduzione dell'impatto ambientale e dell'attenzione ai valori	2.5-PRENDIAMOCI CURA DEL NOSTRO TERRITORIO	[09] Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Aggiornare il Regolamento del verde		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-
				Attuare misure atte alla prevenzione e al monitoraggio dei livelli di concentrazione delle polveri sottili nell'aria		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-
				Azioni di contrasto e prevenzione di potenziali problematiche igienico-sanitarie su aree pubbliche.		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-
				Elaborare progetti di manutenzione ordinaria e straordinaria, ivi compresi interventi di piantumazione di essenze vegetali e arboree		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	X
				Emissione di provvedimenti verso i proprietari a seguito di		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-

Linea Mandato	Obiettivo Strategico	Progetti	Missione	Obiettivi Operativi	Tipo Obiettivo	Settore	2023	2024	2025	
	della flora			segnalazione o accertamento d'ufficio per valutazione dello stato di conservazione dell'amianto						
				Lavori sistemazione scarpata rocciosa in Località Casoli		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-	
				Proseguire il lavoro di censimento del patrimonio arboreo		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	X	
				Realizzazione di un invaso artificiale ai fini antincendio boschivi in località Valpromaro		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	X	-	
				Regimazione delle acque e la messa in sicurezza dei corsi d'acqua nel territorio collinare		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	X	
				Sviluppare forme di manutenzione partecipata, coinvolgendo i soggetti destinatari di forme di assistenza		SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	-	X	-	
			[11] Soccorso civile	Migliorare la risposta in casi di emergenze di Protezione Civile		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-	
			Revisione del Piano di Protezione Civile	Performance Individuale	SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-		
3- DAL MARE ALLE COLLINE: UN SOGNO TUTTO L' ANNO	La promozione territoriale dovrà assolutamente essere aggiornata ed unita ed in concerto con quella comprensoriale dell'Ambito della Versilia La nostra terra, di mare, di colline e di montagna, è una ricchezza da sviluppare in sinergia con tutte le realtà che ci circondano, consapevoli che l'unione fa sempre la forza	3.1-UNA NUOVA PROMOZIONE TERRITORIALE	[07] Turismo	La comunicazione a livello locale ed interno si concentrerà sulla valorizzazione delle nostre peculiarità		SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	-	X	X	
				La promozione deve utilizzare tutti gli strumenti che la comunicazione ci mette a disposizione		SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	-	X	X	
				Tutelare e promuovere, come veri patrimoni culturali, le nostre discipline tradizionali caratteristiche, come l'arte dei tappeti di segatura, attivato attraverso il REIL (Registro delle eredità immateriali)		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-	
		3.2-TURISTA E CITTADINO	[07] Turismo	Creazione di un distaccamento dell'Assessorato al Turismo a Lido di Camaiole nel periodo estivo		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	X	-	
				Dislocare su tutto il territorio comunale degli info-point digitali con link in QR-code		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	-	X	-	
		Operare in termini di comprensorialità sarà cruciale per il vero sviluppo del nostro territorio per potenziamento dei brand locali camaioresi all'interno del Distretto del Cibo della Versilia, una vera risorsa per tutto il comprensorio, collante tra costa, piano e montagna, capace di integrare le relazioni tra produzione locale e sistema turistico	3.3-CAMAIOLE INVERSILIA	[07] Turismo	Realizzare eventi che valorizzino la conoscenza e la collaborazione tra produttore e struttura ristorativa, ricettiva, commerciale e agricola		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	X
			3.4-COLLABORAZIONE: LA PRIMA REGOLA PER PENSARE IN GRANDE	[07] Turismo	Cooperare sui grandi eventi a Bussola Domani, vero e proprio palcoscenico nazionale, europeo e mondiale per la nostra terra, danno spessore alla nostra proposta	Performance Individuale	SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	X
					Investire in una promozione che li renda sempre più accattivanti in chiave turistico-ricettiva, con una narrazione moderna e al passo con i tempi		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	X
		Una delle grandi sfide è legare realmente a doppio filo la costa e l'entroterra insieme	3.5-IL FUTURO È SOSTENIBILE	[07] Turismo	Espandere la proposta turistica a 360 gradi e durante tutto l'anno sfruttando le nostre colline che si prestano perfettamente al trekking e alla mountain-bike		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	X

Linea Mandato	Obiettivo Strategico	Progetti	Missione	Obiettivi Operativi	Tipo Obiettivo	Settore	2023	2024	2025		
	alla valorizzazione dei nostri sentieri in chiave sportiva e il rafforzamento delle politiche di sostegno alle attività economiche delle frazioni			Realizzare la nuova pista ciclabile mare-monti in un'ottica di turismo green e naturalistico		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X		
4- UN NUOVO VIAGGIO: LA CULTURA TRA TRADIZIONE E INNOVAZIONE	Certi della necessità e della bontà che il ruolo della cultura in ambito amministrativo sia quello solitamente indirizzato all'ideazione e organizzazione di eventi pensati per interessare e muovere un pubblico numeroso, riteniamo di spostare i confini dell'azione culturale, pensando a contaminazioni con il sociale e il mondo della scuola, possa donare alla comunità e all'idea stessa di cultura nuova linfa e nuovi orizzonti	4.1-VALORIZZARE ED INVESTIRE	[05] Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	Attivare iniziative per rendere merito a figure o famiglie storiche che hanno avuto un ruolo importante nella vita del nostro Comune attraverso le donazioni ricevute		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-		
				Garantirne la fruibilità pubblica attraverso specifiche convenzioni con le proprietà di opifici, ville e dimore storiche, nonché il patrimonio ecclesiastico		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	X	-		
				Proseguire la organizzazione e supporto agli eventi già consolidati, come È la via dell'orto, Festa Pic, Camaiole d'altri tempi - Follie di Ferragosto,		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	X		
				Realizzazione di un "Piano Regolatore Culturale", che definisca domanda, bisogni e produzione in tutte le nostre frazioni		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	X	-		
				Valorizzare il Museo d'Arte Sacra e le sue opere, tramite progetti promozionali che guardino anche al multimediale e all'interattività		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	-	X		
				Valorizzare il Museo d'Arte Sacra e le sue opere, tramite progetti promozionali che guardino anche al multimediale e all'interattività;		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-		
				Valorizzare il nostro patrimonio musicale, aprendo sempre più a collaborazioni con le associazioni musicali locali e toscani		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	X		
				Valorizzare il percorso culturale della Memoria Lidese		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-		
				Valorizzare l'Arte diffusa con l'inserimento di opere d'arte nel contesto urbano ed installazioni temporanee		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-		
				Valorizzare l'artigianato locale come elemento caratteristico del nostro territorio e del nostro Centro Storico		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	X		
		Valorizzare le nostre chiese e i nostri borghi, con itinerari di visita tematici		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	X				
						"Fabbrica della Cultura" per mostre, dibattiti e conferenze		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	-	X
						"Luogo della memoria", con la realizzazione del museo della Resistenza in Versilia		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X
						"Museo delle tradizioni popolari"		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	-	X
				Cambiare il nome all'edificio dell'ex Littorio, intitolandolo, ad esempio, alle vittime dell'odio nazifascista ed adeguare la funzione della struttura in modo che diventi sede di musei, mostre e di associazioni		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	-	X		
		4.2-IL PALAZZO EX LITTORIO	[05] Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali								

Linea Mandato	Obiettivo Strategico	Progetti	Missione	Obiettivi Operativi	Tipo Obiettivo	Settore	2023	2024	2025
				Sede degli Uffici itineranti: definire accordi con il Museo degli Uffici di Firenze per ospitare temporaneamente le opere lì esposte		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	-	X
				Sede di Associazioni: Assegnate le varie stanze, adibite ad Aule come sedi delle varie associazioni culturali e ambientaliste presenti sul nostro territorio		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	-	X
		4.3-APRIAMO IL SIPARIO: IL TEATRO	[05] Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	Attivazioni di percorsi formativi in ambito teatrale per bambini e ragazzi organizzati da esperti del settore		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	X
				Realizzare un centro di produzione teatrale, a disposizione per le compagnie (locali e nazionali), che vogliono cimentarsi nella produzione di spettacolo e di cultura		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	X	-
				Rilancio del Teatro dell'Olivio per adeguare la già ricca offerta delle stagioni teatrali proposte negli ultimi anni per renderlo fruibile anche da un pubblico più giovane		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	X
				Riqualificare il Teatro Argentina a Capezzano Pianore come luogo di incontro, laboratorio di idee e centro artistico per le compagnie teatrali presenti sul nostro territorio		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X
		4.4-LE NOSTRE REALTÀ ASSOCIATIVE	[05] Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	Attivazione di un "Tavolo Culturale" per promuovere un costante e proficuo rapporto con le Associazioni Culturali presenti nel nostro Comune		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	X
				La Biblioteca di Camaiole: da biblioteca pubblica a biblioteca per tutti"	PNRR	SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-
				Predisporre interventi per far diventare luogo di incontro tra cultura e sociale i luoghi pubblici già esistenti, come i giardini pubblici, il Pontile, i musei, le biblioteche, il Teatro o la spiaggia		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	X
		5- LO SPORT: IL NOSTRO OGGI E IL NOSTRO DOMANI	Il Comune di Camaiole è tradizionalmente molto legato allo Sport e a tutte le sue sfaccettature e, come tale, sarà attivo nella promozione e nel mantenimento dello stesso	5.1- SPAZI E STRUTTURE	[05] Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	Adeguamento del Palazzetto dello Sport messa a nuovo della parte legata alla palestra, e rifacimento del fondo in modo da ospitare anche gli sport rotellistici		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-
Restyling completo del Campo Tori						SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	-
Riqualificazione degli impianti di Via Fonda, Cavanis, Benelli						SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-
Riqualificazione degli impianti di Via Fonda, Cavanis, Benelli e Magazzino						SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X
5.2-EVENTI!	[06] Politiche giovanili, sport e tempo libero			Attivare iniziative per mantenere la Tirreno Adriatico		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	X
				Far diventare un appuntamento fisso la Festa dello Sport		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	X	-
				GIRO D'ITALIA 2023		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-
				Redazione della Carta dei Servizi dello Sport per avere una visione ampia e completa dell'offerta sportiva dell'Associazione-		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	X	-

Linea Mandato	Obiettivo Strategico	Progetti	Missione	Obiettivi Operativi	Tipo Obiettivo	Settore	2023	2024	2025		
				smo							
				Riproporre un Gran Premio Città di Camaiore		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	X	-		
				Rivalutare Il Rally e gli sport motoristici in aree più adatte al loro svolgimento sia dal punto divista logistico che da quello ambientale		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	X	-		
		5.3-SPORT È VITA	[06] Politiche giovanili, sport e tempo libero	Attivare specifiche progettualità per l'inclusione di soggetti svantaggiati e vulnerabili nelle discipline sportiva con le diverse associazioni		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-		
				Aumentare lo sviluppo della rete sentieristica, con manutenzione e completamento e miglioramento della segnaletica esistente		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	-	X		
				Potenziare le nostre aree verdi dotandole di attrezzature idonee alla pratica sportiva outdoor su tutto il territorio		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	-	X	-		
				Realizzazione di un Bike Park in grado di richiamare i bikers di tutta Italia		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	X	-		
				Valorizzare gli itinerari climbing e sostenere le iniziative ad esso collegate, come il Festival Climbing e Trekking		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	X	-		
		6- IL NOSTRO FUTURO È LA SCUOLA	Camaiore è una città con una consolidata tradizione nell'ambito dei servizi per l'infanzia e scolastici e continuerà a mantenere alta la qualità con progetti a sostegno della genitorialità, inclusione dei soggetti diversamente abili e nel contempo contenere le tariffe	6.1-UN SISTEMA SCOLASTICO DA TUTELARE	[04] Istruzione e diritto allo studio	Contenimento delle tariffe dei servizi scolastici		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	X
						Gestione in qualità di Ente Comune capofila della Conferenza Zonale per l'Educazione e l'Istruzione Zona Versilia e conseguente trasferimento del Centro Risorse Educative Didattiche al Comune di Camaiore	Performance Individuale	SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-
Lavorare sul fronte dell'innovazione didattico-tecnologica per mantenere alto il livello qualitativo dei servizi scolastici (nidi d'infanzia, mensa, trasporto, educativa, pre-scuola, sorveglianza)						SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	-	-	X		
						SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	X		
Nido d'Infanzia Mafalda	PNRR					SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-		
Scuola materna Ferrarin				SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-				
6.2-ACCANTO AI GENITORI	[12] Diritti sociali, politiche sociali e famiglia			Avviare una "Scuola per Genitori" per sviluppare, con esperti di vario genere incontri a sostegno della genitorialità		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	X	-		
				Organizzare una serie di incontri di ascolto con i genitori per rilevare gli ostacoli e le difficoltà con un'attenzione particolare ai diversamente abili e alle situazioni di disagio sociale		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	X	-		
				Promozione di progetti atti a supportare famiglie e bambini nel loro percorso di crescita		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	X		
				Promozione di progetti atti a supportare famiglie e bambini nel loro percorso di crescita in ambito PNRR	PNRR	SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-		
6.3-INCLUSIVITÀ E SOSTEGNO	[12] Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Progetti di alternanza scuola lavoro e la rete di collaborazione con le varie agenzie presenti sul territorio (come InformaGiovani e Centro per l'Impiego)		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	X	X				



Linea Mandato	Obiettivo Strategico	Progetti	Missione	Obiettivi Operativi	Tipo Obiettivo	Settore	2023	2024	2025
				Progetto di "comunicazione aumentativa ed alternativa"		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	X	-
				Progetto di integrazione dei bambini stranieri		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-
		6.4-SCUOLA ALL'ARIA APERTA	[04] Istruzione e diritto allo studio	Implementare i centri estivi dal mare alla collina, creando un ventaglio di opzioni che abbraccino le esigenze di ogni famiglia		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	X	-
				Investire sulla dotazione di supporti fissi o amovibili per lavorare fuori dallo spazio "classe/sezione"		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	X	-
		7.1-PRESENTE E FUTURO	[12] Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Realizzare uno studio mirato per censire e conoscere la composizione sociale, le sue prospettive e le criticità e gli anziani soli		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	X	-
				Riattivare percorsi di politiche di area vasta con gli altri comuni della Versilia per affrontare temi come la sanità, i rifiuti, le politiche per il turismo in funzione della "Missione 5" del PNRR		SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	-	X	X
		7.2-LA CASA DI COMUNITÀ	[12] Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Attivare un servizio per offrire un supporto materiale e immateriale alle persone portatrici di disabilità e alle loro famiglie		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-
				Realizzazione di una Casa di Comunità nel piano delle opere del PNRR		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	-	X
		7.3-COMBATTIAMO LE DIPENDENZE	[12] Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Attivazione di percorsi di riabilitazione in raccordo con il SERT		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	X	-
				Opera di prevenzione, da affrontare assieme alle scuole, che possa essere sia rivelatrice che solutrice del problema, in sinergia con le altre strutture pubbliche deputate		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	X	-
		7.4-IL TEMA DEL ABITARE	[12] Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Aderire ai progetti previsti dalla Missione 5 del PNRR attinenti alle infrastrutture sociali funzionali alla realizzazione di politiche a sostegno delle famiglie, dei minori, delle persone con gravi disabilità e degli anziani non autosufficienti		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	X
				Attivare le procedure per fornire n° 20 posti di "accoglienza ordinaria" ai titolari di protezione internazionale essendo Comune di Camaiore ammesso al finanziamento del Ministero dell'Interno a valere sul Fondo nazionale per le politiche e i servizi dell'asilo		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-
				Investire nelle abitazioni di edilizia residenziale pubblica sulla base delle effettive esigenze della popolazione		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-
8- VOCE DEL VERBO PARTECIPARE	La partecipazione rappresenta un tema peculiare e di notevole importanza che si è fatto sentire sempre di più negli ultimi anni, in ragione di una forte esigenza di rinsaldare i rapporti sociali all'interno della comunità e al fine di consentire un dialogo sempre più diretto e consapevole tra la	8.1-CAMBIAMO PASSO	[01] Servizi istituzionali, generali e di gestione	Rivedere il regolamento sulla partecipazione	Performance Individuale	SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	X	-	-
		8.2-E FACCIAMO SQUADRA	[01] Servizi istituzionali, generali e di gestione	Istituire una figura tecnico-operativa, a carico del Comune, che seguirà tutte le piccole procedure amministrative delle associazioni (senza fini di lucro)		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	-	X	-

Linea Mandato	Obiettivo Strategico	Progetti	Missione	Obiettivi Operativi	Tipo Obiettivo	Settore	2023	2024	2025
	Pubblica Amministrazione e i cittadini								
9- INNOVIAMO E SEMPLIFICHIAMO	Favorire la progressiva trasformazione di Camaiore in una "Smart Circular City" è la nostra ambizione: una proposta in grado di creare una città sostenibile e intelligente, che guarda alla transizione ecologica come risorsa	9.1-TECNOLOGIA: UNO STRUMENTO INDISPENSABILE	[01] Servizi istituzionali, generali e di gestione	Approvare nuovi schemi contrattuali per appalto di lavori, forniture e servizi alla luce del nuovo codice degli appalti		SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	X	-	-
				ATTIVAZIONE PROGRAMMA URP ONLINE	Performance Individuale	SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	X	-	-
				Implementare APP IO	Digitalizzazione e Semplificazione; PNRR	SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-
				Implementare Cloud	Digitalizzazione e Semplificazione; PNRR	SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-
				Implementare la digitalizzazione dei servizi comunali	Digitalizzazione e Semplificazione; PNRR	SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	X	X	-
				Implementare la piattaforma digitale nazionale dati	Digitalizzazione e Semplificazione; PNRR	SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	X	-	-
				Implementare PagoPA	Digitalizzazione e Semplificazione; PNRR	SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-
				Implementare Spid CIE	Digitalizzazione e Semplificazione; PNRR	SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-
				Promuovere corsi di formazione in ambito informatico per i cittadini		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	-	X	-
				Realizzare corsi di formazione in materia di Informatica e Digitalizzazione nella P.A per il personale dell'Ente	Performance Individuale	SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	-	X	-
				Realizzare corsi di formazione secondo il piano formativo approvato nel PIAO	Performance Individuale	SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	X	-	-
						SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-
						SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-
						SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	X	-	-
SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-						
Realizzare la Piattaforma notifiche digitali	Digitalizzazione e Semplificazione; PNRR	SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	X	-	-				
Realizzare un nuovo Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance	Performance Individuale	SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	X	-	-				

Linea Mandato	Obiettivo Strategico	Progetti	Missione	Obiettivi Operativi	Tipo Obiettivo	Settore	2023	2024	2025		
				SITO WEB e eventuali SERVIZI DIGITALI per il cittadino	Performance Individuale	SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-		
		9.2-AL SERVIZIO DEI CITTADINI	[01] Servizi istituzionali, generali e di gestione	Adeguare il regolamento di celebrazione matrimoni alle norme per le unioni civili e alle nuove esigenze degli utenti	Performance Individuale	SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-		
				Assicurare la continuità del servizio di facchinaggio e piccole manutenzioni per l'ente da parte di nuovo soggetto incaricato.		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-		
				Attivazione punto cliente di servizio Inps		SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	X	-	-		
				Attuare le procedure di scarto degli atti e documenti presenti nell'archivio S.D. per il conseguente processo di digitalizzazione.		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-		
				Attuazione del piano delle assunzioni all'Ente approvate con il PIAO		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-		
				Costituire la centrale unica di committenza tra i comuni di Camaiole e Altopascio (art. 37 c. 4 lett.adlgs 5072016)		SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-		
				Creare un' App per il cittadino per accedere a tutti i servizi erogati dal Comune		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	-	X	-		
				Effettuare una analisi organizzativa dell'Ente e collaborare alla revisione del Regolamento SMVP		Performance Individuale	SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-	
				Gestire varie procedure per realizzare le assunzioni necessarie all'Ente Comune		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	-	X	-		
				Indire i concorsi per le assunzioni necessarie all'Ente Comune		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	-	X	X		
				Istituire nuovi separati Uffici di Stato Civile per lo svolgimento di riti civili		SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-		
				Migliorare e rendere ancora più efficiente il sistema di controllo sulla partecipata in house del Comune Pluriservizi Camaiole S.p.A.		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-		
				Predisposizione di modello unico per gli atti di liquidazione di tutti gli uffici al fine di garantire uniformità e snellimento delle operazioni in un ottica di successiva di digitalizzazione di tali atti		Performance Individuale	SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-	
				Razionalizzare e ottimizzare il parco veicoli com.le in funzione della sostenibilità ambientale, compatibilmente con le risorse economiche assegnate definendo un piano di rinnovo del parco auto		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-		
				Rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali			Performance Individuale	SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	X	-	-
								SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-
								SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-

Linea Mandato	Obiettivo Strategico	Progetti	Missione	Obiettivi Operativi	Tipo Obiettivo	Settore	2023	2024	2025			
						SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	X	-	-			
						SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-			
						Rispetto dei tempi medi di pagamento nel pagamento dei debiti commerciali	Performance Individuale	SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	-	X	-	
				[08] Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Predisposizione del PEBA (Piano Eliminazione Barriere Architettoniche)	Accessibilità	SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-		
						Rimodulazione e adeguamento dei contratti di SRB	Performance Individuale	SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	X	-	-	
				Garantire la legalità e la trasparenza della azione amministrativa	9.2-AL SERVIZIO DEI CITTADINI	[01] Servizi istituzionali, generali e di gestione	Creazione di una newsletter mensile, da inviare ai Dirigenti dell'Ente, sulle decisioni e questioni oggetto del contenzioso di cui l'Amministrazione ne è parte		SEGRETERIO GENERALE	X	-	-
									SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	X	X	X
									SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-
									SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	X	-	-
									SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	X	-	-
		PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA applicazione misure previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (Sez. 2.3 PIAO)	Performance Individuale	SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	X	-	-					
10- UN COMUNE VICINO AL CONTRIBUENTI	Per un sistema tributario più vicino ai contribuenti affinché in modo equo finanziano le opere e servizi destinati alla collettività, il Comune ha il dovere di applicare nelle giuste forme le norme tributarie emanate dal governo centrale per essere al servizio dei cittadini con informazioni adeguate e divulgazione delle agevolazioni, accompagnando l'utenza nel determinare quanto dovuto	10.1-IMU E TARI	[01] Servizi istituzionali, generali e di gestione	Attuare la "Tariffa Puntuale" per la TARI ovvero pagare, di fatto, in base ai rifiuti prodotti, studiando forme di agevolazione per chi differenzia in modo adeguato		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-			
				Inviare ai contribuenti il conteggio del dovuto IMU		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	X	-	-			
				Snellire i procedimenti burocratici per "occupazione del suolo pubblico"		SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	-	X	X			
			10.2-UN SUPPORTO COSTANTE	[01] Servizi istituzionali, generali e di gestione	Realizzare punti di ricevimento di supporto ai contribuenti, dislocati anche a Lido, Capezzano e Sei miglia		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	-	X	-		
			10.3-COME FARE?	[01] Servizi istituzionali, generali e di gestione	Adeguate strumenti per la lotta all'evasione per consentire a tutti di pagare meno		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	-	X	-		
		Potenziare gli strumenti tecnologici per consentire un accesso alla risoluzione dei problemi da remoto da parte dei cittadini ed imprese, principalmente quelli tributari			Accessibilità	SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	-	X	-			

## 2.2.2 PERFORMANCE 2023

**Definizione della Performance** (Del. Civit n. 89/2010 pag. 7): *"la performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita."*

La **Performance Organizzativa** fa riferimento all'Ente nel suo complesso, in linea con quanto previsto dall'art. 8 del d. lgs. 150/2009. Riguarda i risultati attesi di tutte le iniziative/attività della amministrazione che realizzano strategie (DUP), promuovono innovazioni rilevanti (digitalizzazione, accessibilità, pari opportunità) che potranno modificare e migliorare nel tempo il portafoglio delle attività ricorrenti tali da avere una rilevanza strategica. Le iniziative possono essere identificate come progetti e sono caratterizzate da un inizio e una fine (a differenza delle attività ricorrenti).

La **Performance Individuale** in linea con quanto previsto dall'art. 9 del d. lgs. 150/2009 è coerente con i contenuti degli obiettivi contenuti nella Performance Organizzativa ed è legata a specifici risultati che le responsabilità dovranno perseguire ai fini della valutazione delle prestazioni e della determinazione dei premi.

La **misurazione della performance**, sia essa **individuale** che **organizzativa** o di **Ente**, avviene attraverso la valorizzazione del sistema di indicatori assegnati agli obiettivi inseriti nell'albero della programmazione e coerenti con la programmazione e le linee di mandato del Sindaco.

La **Misura della Performance** è la percentuale ottenuta dal rapporto tra il valore del risultato conseguito e risultato previsto (valore target) dell'anno di riferimento, per ciascun indicatore associato agli obiettivi.

Il calcolo della percentuale di realizzazione di un "obiettivo" di Performance è la media aritmetica delle percentuali ottenute da ogni indicatore che compongono quest'ultimo. Lo stesso criterio si applica per il calcolo della performance di ogni componente della struttura amministrativa dell'Ente e per quella individuale.

Per ogni dimensione dell'albero della performance (Obiettivo Operativo, Obiettivo Gestionale, Dirigente, Responsabile, Area, etc) il calcolo è sempre la media aritmetica degli indicatori ad essi associati ma viene presentato raggruppato per le suindicate dimensioni.

Gli **indicatori** di tipo attività misurano lo stato di realizzazione di un obiettivo ed hanno come risultato previsto (target) il valore 5 che rappresenta: Il valore "0" (NO) indica "Non realizzato"; il valore "5" (SI) indica "Realizzato al 100%"; i valori intermedi 1,2,3,4 indicano, durante il monitoraggio o a consuntivo, "Realizzato al ..%". Gli indicatori di Efficienza, Efficacia ed Economicità sono legati a formule. Gli indicatori di tipo "Dato .." non concorrono al calcolo della performance ma forniscono significative indicazioni sui contenuti della performance, elemento determinante per qualificare le attività svolte.

Il **Controllo Strategico** verifica lo stato di attuazione delle linee di mandato ed è riferito alla programmazione complessiva riferita agli obiettivi del quinquennio declinati dai DUP triennali, ed annuale quale contributo della organizzazione alla loro attuazione. Lo stato di attuazione viene calcolato come media pesata dei risultati ottenuti, considerando i “pesi” per ogni obiettivo/anno e per gli elementi dell’albero della performance (due livelli di pesatura). Il codice obiettivo “**Tras\_**” individua un obiettivo trasversale ai Centri di Responsabilità mentre con “**Grp\_**” l’obiettivo coinvolge alcuni Centri di Responsabilità.

La performance viene calcolata, per i responsabili e per il personale, applicando i criteri stabiliti dal regolamento sulla “**Misurazione e valutazione della performance**” approvato.

**La valutazione del personale, anche con incarichi di responsabilità viene effettuata sui risultati della performance organizzativa.**

La valutazione per i dirigenti viene effettuata su un numero definito di obiettivi alla quale viene attribuita una pesatura come rappresentato dalla tabella seguente.

### Obiettivi per la valutazione dei Dirigenti

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Peso Ob.	Obiettivi Operativi
SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	DI PIETRO Daniela	S1_3	10	ATTIVAZIONE PROGRAMMA URP ONLINE
		S1_8	20	Realizzare un nuovo Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance
		S1_9	20	Rivedere il regolamento sulla partecipazione
		Tras_1	10	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA applicazione misure previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (Sez. 2.3 PIAO)
		Tras_2	10	Realizzare corsi di formazione secondo il piano formativo approvato nel PIAO
		Tras_3	30	Rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali
SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	NIERI Alessandro	S2_7	10	Effettuare una analisi organizzativa dell'Ente e collaborare alla revisione del Regolamento SMVP
		S2_14	10	Predisposizione di modello unico per gli atti di liquidazione di tutti gli uffici al fine di garantire uniformità e snellimento delle operazioni in un'ottica di successiva di digitalizzazione di tali atti
		S2_16	30	SITO WEB e eventuali SERVIZI DIGITALI per il cittadino
		Tras_1	10	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA applicazione misure previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (Sez. 2.3 PIAO)
		Tras_2	10	Realizzare corsi di formazione secondo il piano formativo approvato nel PIAO
		Tras_3	30	Rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali
SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	DI BIASE Francesca	S3_1	10	Adeguare il regolamento di celebrazione matrimoni alle norme per le unioni civili e alle nuove esigenze degli utenti
		S3_12	20	Cooperare sui grandi eventi a Bussola Domani, vero e proprio palcoscenico nazionale, europeo e mondiale per la nostra terra, danno spessore alla nostra proposta
		S3_17	20	Gestione in qualità di Ente Comune capofila della Conferenza Zonale per l'Educazione e l'Istruzione Zona Versilia e conseguente trasferimento del Centro Risorse Educative Didattiche al Comune di Camaiore
		Tras_1	10	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA applicazione misure previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (Sez. 2.3 PIAO)

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Peso Ob.	Obiettivi Operativi
		Tras_2	10	Realizzare corsi di formazione secondo il piano formativo approvato nel PIAO
		Tras_3	30	Rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali
SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	MUGNANI Giovanni	S4_1	20	Adozione di regolamenti (oneri e sanzioni)/linee guida/atti per la migliore efficacia e efficienza istruttoria delle pratiche e delle istanze edilizie e per la semplificazione del rapporto col cittadino e coi professionisti
		S4_5	20	Definizione attraverso nuova cartografia e nuovi parametri di valutazione le aree fabbricabili
		S4_13	10	Rimodulazione e adeguamento dei contratti di SRB
		Tras_1	10	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA applicazione misure previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (Sez. 2.3 PIAO)
		Tras_2	10	Realizzare corsi di formazione secondo il piano formativo approvato nel PIAO
		Tras_3	30	Rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali
SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	GIANNECCHINI Leonardo	S5_13	20	Favorire la creazione di un Centro del Riuso e Riparazione di beni usati per facilitare processi di riciclo e di riduzione dei rifiuti
		S5_22	20	Nuova pista ciclabile di collegamento mare Camaione colline
		S5_30	10	Revisione del Piano di Protezione Civile
		Tras_1	10	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA applicazione misure previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (Sez. 2.3 PIAO)
		Tras_2	10	Realizzare corsi di formazione secondo il piano formativo approvato nel PIAO
		Tras_3	30	Rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali

## Obiettivi Performance Organizzativa

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
SEGRETARIO GENERALE	DI PIETRO Daniela	SG_1		Creazione di una newsletter mensile, da inviare ai Dirigenti dell'Ente, sulle decisioni e questioni oggetto del contenzioso di cui l'Amministrazione è parte	UO - Avvocatura e Servizi Legali	Analisi del contenzioso in essere e creazione delle una newsletter sulle iniziative e risultati	Invio mensile della newsletter	Attività	31/12/2023	5 (100%)
SETTORE 1 - SERVIZI GENERALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI	DI PIETRO Daniela	S1_1		Approvare nuovi schemi contrattuali per appalto di lavori, forniture e servizi alla luce del nuovo codice degli appalti	BENEDETTI Paolo	Predisposizione nuovi schemi contrattuali	Predisposizione n.3 schemi contrattuali	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S1_2		Attivare iniziative per la ricerca di finanziamenti a riqualificare il patrimonio pubblico sotto il profilo dell'efficiamento energetico	CHELINI Silvia	Partecipazione al Bando CSE 2022 per l'efficientamento energetico degli edifici comunali con n.5 progetti	Inserimento n.5 domande sul portale CSE 2022	Attività	14/04/2023	5 (100%)
						Rendicontazione n.5 progetti relativi al Bando CSE 2022 per l'efficientamento energetico degli edifici comunali	Trasmissione delle rendicontazioni	Attività	15/09/2023	5 (100%)
		S1_3	Performance Individuale	ATTIVAZIONE PROGRAMMA URP ONLINE	BENEDETTI Paolo	Attivazione di un programma di segnalazioni dirette da parte dei cittadini o tramite URP con possibilità di monitoraggio dell'iter	Inserimento prima segnalazione	Attività	31/08/2023	5 (100%)
		S1_4		Attivazione punto cliente di servizio Inps	BENEDETTI Paolo	Attivazione punto cliente di servizio Inps	Primo accesso al portale Inps	Attività	31/07/2023	5 (100%)
		S1_5	Digitalizzazione e Semplificazione; PNRR	Implementare la digitalizzazione dei servizi comunali	CHELINI Silvia	Progetto di digitalizzazione delle pratiche edilizie	Affidamento del servizio	Attività	30/09/2023	5 (100%)
		S1_6	Digitalizzazione e Semplificazione; PNRR	Implementare la piattaforma digitale nazionale dati	CHELINI Silvia	Contrattualizzazione del/dei fornitori	Caricamento contratti su padigitale.gov.it	Attività	19/06/2023	5 (100%)
		S1_7	Digitalizzazione e Semplificazione; PNRR	Realizzare la Piattaforma notifiche digitali	CHELINI Silvia	Contrattualizzazione del/dei fornitori	Caricamento contratti su padigitale.gov.it	Attività	31/05/2023	5 (100%)
		S1_8	Performance Individuale	Realizzare un nuovo Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance	CHELINI Silvia	Predisposizione del regolamento previa condivisione con i soggetti coinvolti	Proposta alla Giunta	Attività	31/12/2023	5 (100%)
S1_9	Performance Individuale	Rivedere il regolamento sulla partecipazione	BENEDETTI Paolo	Predisposizione nuovo regolamento della partecipazione ed elezione dei coordinatori di zona	Proposta di Deliberazione C.C. di approvazione del regolamento e decreto sindacale di nomina dei coordinatori	Attività	31/12/2023	5 (100%)		



Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
		Tras_1	Performance Individuale	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA applicazione misure previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (Sez. 2.3 PIAO)	DI PIETRO Daniela	Grado di Evasione delle Richieste di accesso civico nei termini e tempi di legge	N.ro richieste evase nei termini di legge/N.ro Richieste di accesso civico (%)	Risultato	31/12/2023	100 %
						Pubblicazione di dati nella sezione amministrazione trasparente riferite alle sezioni rispetto ai quali è stato consentito l'accesso civico generalizzato nell'anno	Dati sono stati pubblicati rispetto al totale di quelli a cui è stato concesso l'accesso civico generalizzato (%)	Risultato	31/12/2023	50 %
						Controllo a campione delle pratiche assegnate agli uffici individuati essere in area di rischio e quelli che gestiscono progetti PNRR	Pratiche verificate dell'ufficio in area di rischio sul totale delle pratiche gestite dallo stesso	Risultato	31/12/2023	100 %
						Attuate le misure di tutela a seguito di segnalazione e protezione (che possono anche essere riferite ai whistleblower)	Numero di segnalazioni di WB esaminate rispetto a quelle ricevute nell'anno	Risultato	31/12/2023	100 %
						Attuazione delle misure finalizzate alla diminuzione dei rischi corruttivi nei procedimenti dell'ente inseriti nel registro dei rischi, compatibili con l'attività del settore	Grado di attuazione delle Misure	Risultato	31/12/2023	100 %
		Tras_2	Performance Individuale	Realizzare corsi di formazione secondo il piano formativo approvato nel PIAO	DI PIETRO Daniela	Predisposizione corsi e individuazione del personale	Corsi predisposti secondo il piano	Attività	31/12/2023	5 (100%)
						Predisposizione corsi e individuazione del personale	N. persone partecipanti/Totale iscritti	Dato Qualitativo	31/12/2023	-
		Tras_3	Performance Individuale	Rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali	DI PIETRO Daniela	Comunicazione delle direttive organizzative per migliorare la tempestività dei pagamenti delle fatture dei fornitori	Indicatore Tempestività pagamenti a fine anno	Risultato	31/12/2023	-1
		SETTORE 2 - SERVIZI FINANZIARI	NIERI Alessandro	S2_1		Assicurare la continuità del servizio di facchinaggio e piccole manutenzioni per l'ente da parte di nuovo soggetto incaricato.	MORELLI Marco	Predisposizione degli atti per assegnare il servizio di facchinaggio e piccole manutenzioni per l'ente ad un nuovo soggetto	Fase 1: Approvazione dello schema di convenzione	Attività
Fase 2: Redazione degli atti di gara e svolgimento della stessa	Attività								31/12/2023	5 (100%)
Fase 3: Aggiudicazione e configurazione gestore entrante	Attività								31/12/2023	5 (100%)

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
		S2_2		Attività di contrasto agli allacci abusivi	BARSUGLIA Claudio	Programmare ed effettuare Controlli sugli allacci abusivi	Relazione sui controlli effettuati alla Giunta	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S2_3		Attuare la "Tariffa Puntuale" per la TARI ovvero pagare, di fatto, in base ai rifiuti prodotti, studiando forme di agevolazione per chi differenzia in modo adeguato	DEL DOTTO Brunella	FASE 2 - Adeguamento del gestionale, dei modelli Tari e delle procedure interne di gestione della Tari a quanto previsto da Arera	n. adempimenti realizzati/n. adempimenti previsti (adempimenti previsti dagli artt. dal 5 al 22 del TQRIF realizzabili in quanto compatibili con la dotazione organica e strumentale dell'ufficio)	Attività	01/12/2023	5 (100%)
						FASE 1 - Adeguare il Regolamento Tari alla regolazione Arera. Aggiornare la gestione della Tari secondo quanto previsto dal Quadrante III del TQRIF di Arera	Predisposizione delle modifiche prima del termine previsto per legge (31/05/2023)	Attività	15/05/2023	5 (100%)
		S2_4		Attuazione del piano delle assunzioni all'Ente approvate con il PIAO	DEL DOTTO Fabrizio	Predisposizione delle procedure per le assunzioni del personale	N. di contratti stipulati	Dato Qualitativo	31/12/2023	-
							Pubblicazione e redazione degli atti	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S2_5		Aumentare, sia attraverso misure di prevenzione che di controllo, la capacità di contrasto ai fenomeni di abbandono dei rifiuti	BARSUGLIA Claudio	Programmare ed effettuare Controlli sull'abbandono dei rifiuti	Relazione sui controlli effettuati alla Giunta	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S2_6		Dotare il comune delle migliori risorse hardware e software, per consentire ai cittadini di fruire da remoto di tutti i servizi che possano essere erogati con tale modalità	GIANNINI Pietro	Esternalizzazione completa del servizio di posta elettronica per tutti i dipendenti del Comune di Camaione	Start up del servizio	Attività	31/10/2023	5 (100%)
						Esternalizzazione completa del servizio di posta elettronica per tutti i dipendenti del Comune di Camaione Affidamento del servizio ad apposita ditta specializzata	determinazione di affidamento del servizio ad apposita ditta specializzata	Attività	31/10/2023	5 (100%)
		S2_7	Performance Individuale	Effettuare una analisi organizzativa dell'Ente e collaborare alla revisione del Regolamento SMVP	DEL DOTTO Fabrizio	Introdurre una standardizzazione per rendere le dichiarazioni in merito alla sussistenza di conflitti di interesse	Predisposizione di un apposito modello	Attività	31/12/2023	5 (100%)
						Verifica delle situazioni di pantouflage nella contrattualizzazione del personale a tempo determinato e indeterminato	Predisposizione di un apposito modello	Attività	31/12/2023	5 (100%)

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
						Modificare ed adeguare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Proposta di Nuovo Regolamento	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S2_8	Digitalizzazione e Semplificazione; PNRR	Implementare APP IO	GIANNINI Pietro	Completamento delle attività per i 48 servizi previsti	Invio messaggi di test mediante APP IO	Attività	05/10/2023	5 (100%)
		S2_9	Digitalizzazione e Semplificazione; PNRR	Implementare Cloud	GIANNINI Pietro	predisposizione della lettera invito ai vari fornitori e individuazione delle ditte da invitare	Avvenuta predisposizione della lettera invito	Attività	30/11/2023	5 (100%)
		S2_10	Digitalizzazione e Semplificazione; PNRR	Implementare PagoPA	GIANNINI Pietro	Contrattualizzazione del/dei fornitori	Caricamento contratti su padigitale.gov.it	Attività	19/07/2023	5 (100%)
		S2_11	Digitalizzazione e Semplificazione; PNRR	Implementare Spid CIE	GIANNINI Pietro	Contrattualizzazione del/dei fornitori	Caricamento contratti su padigitale.gov.it	Attività	28/07/2023	5 (100%)
		S2_12		Inviare ai contribuenti il conteggio del dovuto IMU	DEL DOTTO Brunella	Bonifica delle banche dati IMU per gli anni 2019/2020 (ad esclusione delle fattispecie AREE FABBRICABILI) mediante un controllo puntuale di 4174 posizioni contributive	Fase 1: Numero di posizioni contributive verificate (n. posizioni bonificate/totale n. posizioni)	Risultato	31/07/2023	40%
							Fase 2: Numero di posizioni contributive verificate (n. posizioni bonificate/totale n. posizioni)	Risultato	31/12/2023	100%
		S2_13		Migliorare e rendere ancora più efficiente il sistema di controllo sulla partecipata in house del Comune Pluriservizi Camaiole S.p.A.	CHELINI Silvia	Esame e verifica del contratto di servizio in essere per la gestione del palasport e della piscina comunale.	Redazione di una informativa dettagliata alla Giunta	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S2_14	Performance Individuale	Predisposizione di modello unico per gli atti di liquidazione di tutti gli uffici al fine di garantire uniformità e snellimento delle operazioni in un'ottica di successiva digitalizzazione di tali atti	BENASSI Nicola	Definire una nuova procedura per gli atti di liquidazione - Modello smart	Operativa nuova procedura per gli atti di liquidazione	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S2_15		Razionalizzare e ottimizzare il parco veicoli com.le in funzione della sostenibilità ambientale, compatibilmente con le risorse economiche assegnate definendo un piano di rinnovo del parco auto	MORELLI Marco	Analisi del del parco auto dell'Ente esistente	Proposta piano di rinnovo del parco auto	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S2_16	Performance Individuale	SITO WEB e eventuali SERVIZI DIGITALI per il cittadino	GIANNINI Pietro	Contrattualizzazione del/dei fornitori	Caricamento contratti su padigitale.gov.it	Attività	15/06/2023	5 (100%)
		Tras_1	Performance Individuale	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA applicazione misure previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (Sez. 2.3 PIAO)	NIERI Alessandro	Promozione dell'etica e di standard di comportamento	numero di iniziative effettuate sull'etica pubblica rispetto a quelle programmate	Risultato	31/12/2023	50 %

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
						Attuazione delle dichiarazioni successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage)	Grado di attuazione della Misura	Risultato	31/12/2023	100 %
						Attuazione delle misure finalizzate alla diminuzione dei rischi corruttivi nei procedimenti dell'ente inseriti nel registro dei rischi, compatibili con l'attività del settore	Grado di attuazione delle Misure	Risultato	31/12/2023	100 %
						Formazione del personale	N.ro corsi effettuati	Risultato	31/12/2023	100%
		Responsabili hanno partecipato ai corsi di formazione sulla gestione del rischio corruttivo nell'anno rispetto al totale dei Responsabili	Risultato	31/12/2023	70%					
		Tras_2	Performance Individuale	Realizzare corsi di formazione secondo il piano formativo approvato nel PIAO	NIERI Alessandro	Predisposizione corsi e individuazione del personal	Corsi predisposti secondo il piano	Attività	31/12/2023	5 (100%)
			Predisposizione corsi e individuazione del personale	N. persone partecipanti/Totale iscritti		Dato Qualitativo	31/12/2023	-		
Tras_3	Performance Individuale	Rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali	NIERI Alessandro	Comunicazione delle direttive organizzative per migliorare la tempestività dei pagamenti delle fatture dei fornitori	Indicatore Tempestività pagamenti a fine anno	Risultato	31/12/2023	-1		
SETTORE 3 - SERVIZI AL CITTADINO	DI BIASE Francesca	S3_1	Performance Individuale	Adeguare il regolamento di celebrazione matrimoni alle norme per le unioni civili e alle nuove esigenze degli utenti	PUCCI Michela	Studio della normativa e valutazione delle parti da modificare e integrare, presentazione della bozza di regolamento alla competente commissione.	Approvazione del regolamento	Attività	31/07/2023	5 (100%)
		S3_2		Aderire ai progetti previsti dalla Missione 5 del PNRR attinenti alle infrastrutture sociali funzionali alla realizzazione di politiche a sostegno delle famiglie, dei minori, delle persone con gravi disabilità e degli anziani non autosufficienti	DINI Grazia	I PROGETTI PREVISTI DALLA MISSIONE 5 DEL PNRR E PRESENTATI DAL COMUNE DI VIAREGGIO PREVEDONO DUE AZIONI: AZIONE N° 1: HOUSING FIRST E CO-HOUSING ALL'INTERNO DEL PROGETTO DEL COMUNE DI VIAREGGIO????	INSERIMENTO DI UTENTI "FRAGILI" ALL'INTERNO DEI DUE PROGETTI	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_3		Attivare iniziative per mantenere la Tirreno Adriatico	BERTACCHINI Barbara	Stipulare accordo triennale con RCS	Accordo	Attività	31/12/2023	5 (100%)

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
		S3_4		Attivare iniziative per rendere merito a figure o famiglie storiche che hanno avuto un ruolo importante nella vita del nostro Comune attraverso le donazioni ricevute	BERTACCHINI Barbara	Implementare le iniziative di promozione delle donazioni acquisite al patrimonio (Mura-bito, Rosso San Secondo, Gasparini, Jackson)	Report delle iniziative realizzate	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_5		Attivare le procedure per fornire n° 20 posti di "accoglienza ordinaria" ai titolari di protezione internazionale essendo Comune di Camaiore ammesso al finanziamento del Ministero dell' Interno a valere sul Fondo nazionale per le politiche e i servizi dell' asilo	DINI Grazia	Fornire accoglienza e integrazione ai titolari di protezione internazionale	Pubblicazione avviso di manifestazione di interesse	Attività	30/06/2023	5 (100%)
		S3_6		Attivare specifiche progettualità per l'inclusione di soggetti svantaggiati e vulnerabili nelle discipline sportiva con le diverse associazioni	DINI Grazia	Elaborazione progetti individuali in favore di minori "a rischio" per la partecipazione a discipline sportive presso varie associazioni del territorio	Presentazione Progetti	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_7		Attivare un servizio per offrire un supporto materiale e immateriale alle persone portatrici di disabilità e alle loro famiglie	DINI Grazia	Avvio procedura per l'individuazione di associazioni disponibili a svolgere il servizio di trasporto dei disabili dalle loro abitazioni ai vari centri diurni di socializzazione per disabili del territorio e ritorno	Delibera di giunta comunale	Attività	01/05/2023	5 (100%)
		S3_8		Attivazione di un "Tavolo Culturale" per promuovere un costante e proficuo rapporto con le Associazioni Culturali presenti nel nostro Comune	BERTACCHINI Barbara	Individuare i soggetti del tavolo propedeutici all'attivazione	Report dei soggetti	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_9		Attivazioni di percorsi formativi in ambito teatrale per bambini e ragazzi organizzati da esperti del settore	BERTACCHINI Barbara	Aprire il teatro ai soggetti attivi in ambito di formazione teatrale per bambini/ragazzi	Report delle iniziative ospitate	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_10		Attuare le procedure di scarto degli atti e documenti presenti nell'archivio S.D. per il conseguente processo di digitalizzazione.	PUCCI Michela	Ricognizione legislativa sulla tipologia degli atti/documenti sottoponibili a scarto finalizzata all'organizzazione del materiale scartabile	Invio all' ufficio preposto del materiale per il macero	Attività	01/10/2023	5 (100%)
		S3_11		Contenimento delle tariffe dei servizi scolastici	MONTANARO Anna	Sostenere la frequenza dei bambini nei servizi educativi alla prima infanzia (3-36 mesi) attraverso l'adesione all' Avviso pubblico regionale	Delibera di giunta e candidatura di adesione idonea ai requisiti previsti dal bando	Attività	29/04/2023	5 (100%)

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
						NIDI GRATIS	Validazione delle domande sul portale della Regione Toscana a conclusione dell'istruttoria delle domande presentate dalle famiglie	Attività	31/07/2023	5 (100%)
		S3_12	Performance Individuale	Cooperare sui grandi eventi a Bussola Domani, vero e proprio palcoscenico nazionale, europeo e mondiale per la nostra terra, danno spessore alla nostra proposta	BERTACCHINI Barbara	Implementare le collaborazioni e rafforzare quelle esistenti (La Prima Estate, Bicinema, Wheels and Waves, ecc)	Report delle collaborazioni attivate	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_13		Creazione di un distaccamento dell'Assessorato al Turismo a Lido di Camaiore nel periodo estivo	BERTACCHINI Barbara	Analizzare il fabbisogno dei portatori di istanze per pianificare l'aumento della prossimità agli operatori e ai turisti/villeggianti a di Lido di Camaiore	Report delle istanze raccolte	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_14		Espandere la proposta turistica a 360 gradi e durante tutto l'anno sfruttando le nostre colline che si prestano perfettamente al trekking e alla mountain-bike	BERTACCHINI Barbara	Rafforzare le azioni di promozione attraverso l'uso dei media (pubblicazione su Italia in bici TCL, promozione su Gambero Rosso Channel; archeotrekking)	Report delle azioni realizzate	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_15		Far diventare un appuntamento fisso la Festa dello Sport	BERTACCHINI Barbara	Censire le realtà locali da coinvolgere nella Festa dello sport	Censimento	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_16		Garantire la fruibilità pubblica attraverso specifiche convenzioni con le proprietà di opifici, ville e dimore storiche, nonché il patrimonio ecclesiastico	BERTACCHINI Barbara	Mappare le proprietà al fine di proporre convenzioni propeedeutiche alla fruibilità pubblica	Relazione sulla mappatura	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_17	Performance Individuale	Gestione in qualità di Ente Comune capofila della Conferenza Zonale per l'Educazione e l'Istruzione Zona Versilia e conseguente trasferimento del Centro Risorse Educative Didattiche al Comune di Camaiore	MONTANARO Anna	Attivare le procedure di affidamento dei servizi di supporto tecnico, amministrativo e di coordinamento gestionale e pedagogico della Conferenza Zonale	Determina di affidamento	Attività	31/07/2023	5 (100%)
	Attivare le procedure di gara per l'affidamento triennale dei servizi di supporto tecnico, amministrativo e di coordinamento gestionale e pedagogico della Conferenza Zonale					Capitolato di gara	Attività	31/12/2023	5 (100%)	
		S3_18		GIRO D'ITALIA 2023	BERTACCHINI Barbara	Realizzare una tappa del giro d'Italia 2023	Report della tappa	Attività	31/12/2023	5 (100%)

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
		S3_19		Investire in una promozione che li renda sempre più accattivanti in chiave turistico-ricettiva, con una narrazione moderna e al passo con i tempi	BERTACCHINI Barbara	Attivare nuovi interventi promozionali (Promozione su Gambero Rosso Channel e su rivista Gambero Rosso, TCI); virtual tour Museo Archeologico; portale web di valorizzazione del patrimonio storico-artistico – archeologico di Camaiore	Report degli interventi realizzati	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_20		Investire nelle abitazioni di edilizia residenziale pubblica sulla base delle effettive esigenze della popolazione	DINI Grazia	Approvazione del regolamento comunale per gli interventi di emergenza abitativa, in considerazione delle norme intervenute a livello sia regionale sia nazionale in materia di politiche abitative e sociali, rendendolo uno strumento per rispondere alle istanze sociali del nostro territorio.	Predisposizione del regolamento	Attività	31/01/2023	5 (100%)
						Predisposizione gara per affidamento gestione emergenza abitativa	Studio di fattibilità	Attività	30/06/2023	5 (100%)
		S3_21		Istituire nuovi separati Uffici di Stato Civile per lo svolgimento di riti civili	PUCCI Michela	Studio della normativa, stesura proposta di delibera GC per approvare bando per la concessione gratuita al comune di locali per istituzione di uffici separati di stato civile	Stipula convenzioni	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_22	PNRR	La Biblioteca di Camaiore: da biblioteca pubblica a biblioteca per tutti	BERTACCHINI Barbara	Creare una biblioteca accessibile attraverso la rimozione di barriere fisiche e cognitive	Inaugurazione biblioteca accessibile	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_23		Lavorare sul fronte dell'innovazione didattico-tecnologica per mantenere alto il livello qualitativo dei servizi scolastici (nidi d'infanzia, mensa, trasporto, educativa, pre-scuola, sorveglianza)	MONTANARO Anna	Acquisizione automatica dell'ISEE attraverso l'implementazione del software Ecivis per agevolare le famiglie che intendono usufruire delle agevolazioni tariffarie	Determina di affidamento per estensione delle prestazioni del software	Attività	31/03/2023	5 (100%)

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
		S3_24		Predisporre interventi per far diventare luogo di incontro tra cultura e sociale i luoghi pubblici già esistenti, come i giardini pubblici, il Pontile, i musei, le biblioteche, il Teatro o la spiaggia	BERTACCHINI Barbara	Incrementare il numero di fruitori degli spazi culturali attraverso l'organizzazione di eventi promozionali (presentazioni di libri in Biblioteca, Fondo Cervelli, pontile,...), eventi dedicati ai bambini e alle famiglie al Museo, eventi di promozione della biblioteca e del museo sul territorio, aperture straordinarie estive del Teatro; progetto un Museo per tutti e per ciascuno/inclusività; Un ponte tra Generazioni (scambio intergenerazionale sul patrimonio culturale); convegno nazionale IAPT/arte rupestre	Report interventi realizzati	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_25		Progetto di integrazione dei bambini stranieri	DINI Grazia	Attraverso il progetto "L'ignoranza non è più una virtù" ( progetto del tavolo dei Minori cofinanziato dalla Banca del Monte di Lucca ) è stato creato un servizio di dopo scuola al cui interno è presente una mediatrice culturale di nazionalità marocchina. Questo permette ai bambini e ragazzi stranieri di essere coinvolti nelle attività e sostenuti nel loro percorso scolastico attraverso un collegamento costante tra gli operatori e la scuola.	-Nell'ambito del Progetto " L'ignoranza non è più virtù " progetto approvato dalla Fondazione Banca del Monte di Lucca e presentato dal Tavolo dei Minori del Comune di Camaiore.	Attività	30/06/2023	5 (100%)
		S3_26		Promozione di progetti atti a supportare famiglie e bambini nel loro percorso di crescita	DINI Grazia	Indizione delle gare d'appalto per le convenzioni con le cooperative che gestiscono i centri e i servizi di sostegno alla genitorialità sono presenti i seguenti servizi : il C.I.A.F.( centro infanzia adolescenza e famiglia ) ; il centro di aggregazione giovani; il dopo scuola con il progetto "L'ignoranza non è più una virtù"; l'educativa territoriale e domiciliare	convenzioni con le cooperative che gestiscono i centri e i servizi in base alle gare d'appalto. P.N.R.R.: Progetto di sostegno alla genitorialità PIPPI.( di cui siamo referenti per l'Ambito Versilia )	Attività	31/12/2023	5 (100%)



Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
		S3_27	PNRR	Promozione di progetti atti a supportare famiglie e bambini nel loro percorso di crescita in ambito PNRR	DINI Grazia	Progetto di sostegno alla genitorialità PIPPI (comune referente per l'Ambito Versilia). Verifica del sistema di sostegno alla genitorialità seguendo 2 famiglie del nostro territoriali in maniera integrata con la scuola i servizi di educativa una rete di vicinato solidale e dei gruppi di auto aiuto	Report sui risultati ottenuti	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_28		Proseguire la organizzazione e supporto agli eventi già consolidati, come È la via dell'orto, Festa Pic, Camaiole d'altri tempi - Follie di Ferragosto,	BERTACCHINI Barbara	Migliorare l'organizzazione degli eventi consolidati di rilevanza turistica, con il coinvolgimento dell'associazionismo e nuovi testimonial con funzione di attrattori	Report degli eventi realizzati	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_29		Realizzare eventi che valorizzino la conoscenza e la collaborazione tra produttore e struttura ristorativa, ricettiva, commerciale e agricola	BERTACCHINI Barbara	Organizzare eventi di valorizzazione (mostra fotografica Lido Vannucchi, tavola rotonda in occasione della Via dell'Orto, cooking show in occasione della Via dell'Orto, collaborazioni con Associazioni Balneari, Albergatori, CCN)	Report degli eventi realizzati	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_30		Realizzazione di un "Piano Regolatore Culturale", che definisca domanda, bisogni e produzione in tutte le nostre frazioni	BERTACCHINI Barbara	Elaborare linee guida propedeutiche al piano regolatore	Relazione con le linee guida	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_31		Redazione della Carta dei Servizi dello Sport per avere una visione ampia e completa dell'offerta sportiva dell'Associazionismo	BERTACCHINI Barbara	Ricognizione propedeutica alla redazione della Carta dei Servizi	Report della ricognizione effettuata	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_32		Rilancio del Teatro dell'Olivo per adeguare la già ricca offerta delle stagioni teatrali proposte negli ultimi anni per renderlo fruibile anche da un pubblico più giovane	BERTACCHINI Barbara	Organizzazione stagione ragazzi	Calendario spettacoli per bambini e ragazzi	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_33		Tutelare e promuovere, come veri patrimoni culturali, le nostre discipline tradizionali caratteristiche, come l'arte dei tappeti di segatura, attivato attraverso il REIL (Registro delle eredità immateriali)	BERTACCHINI Barbara	Rafforzare le azioni di promozione dell'arte dei tappeti di segatura attraverso specifici interventi di valorizzazione ed eventi (Tappeti di Segatura per Corpus Domini, Convegno sulle Arti effimere, Festival Solo per una notte,)	Report delle azioni/interventi realizzati	Attività	31/12/2023	5 (100%)

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
		S3_34		Valorizzare il Museo d'Arte Sacra e le sue opere, tramite progetti promozionali che guardino anche al multimediale e all'interattività;	BERTACCHINI Barbara	Incrementare gli orari di apertura e l'accoglienza con il servizio di visite – sperimentazione	Report delle presenze	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_35		Valorizzare il nostro patrimonio musicale, aprendo sempre più a collaborazioni con le associazioni musicali locali e toscane	BERTACCHINI Barbara	Creare eventi di valorizzazione: Concorso Mastromei, Calendimaggio, Palco in piazza,	Report degli eventi realizzati	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_36		Valorizzare il percorso culturale della Memoria Lidese	BERTACCHINI Barbara	Attivare collaborazione per l'organizzare visite guidate (liberty, ecc)	Report delle collaborazioni attivate	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_37		Valorizzare l'Arte diffusa con l'inserimento di opere d'arte nel contesto urbano ed installazioni temporanee	BERTACCHINI Barbara	Sostenere iniziative proposte da artisti e associazioni locali (Via dell' Arte, Protocollo Luoghi di Catarsini, ...)	Report delle iniziative realizzate	Attività	31/12/2023	5 (100%)
						Revisione Regolamento sulla scultura e connessa nomina della Commissione	Attivazione della Commissione	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_38		Valorizzare l'artigianato locale come elemento caratteristico del nostro territorio e del nostro Centro Storico	BERTACCHINI Barbara	Mappatura delle attività artigianali caratteristiche del territorio	Relazione sulla mappatura	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S3_39		Valorizzare le nostre chiese e i nostri borghi, con itinerari di visita tematici	BERTACCHINI Barbara	Implementare le visite guidate al territorio (chiese, borghi, siti archeologici) con collaborazioni tra Museo, Associazioni, comitati paesani,...; archeotrekking.	Report delle visite organizzate	Attività	31/12/2023	5 (100%)
						Noi siamo chi eravamo – progetto teatrale a Grotta all'Onda	Report degli interventi	Attività	31/12/2023	5 (100%)
						Progetto Gombitelli a cielo aperto	inaugurazione	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		Tras_1	Performance Individuale	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA applicazione misure previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (Sez. 2.3 PIAO)	DI BIASE Francesca	Attuazione delle misure finalizzate alla diminuzione dei rischi corruttivi nei procedimenti dell'ente inseriti nel registro dei rischi, compatibili con l'attività del settore	Grado di attuazione delle Misure	Risultato	31/12/2023	100 %
		Tras_2	Performance Individuale	Realizzare corsi di formazione secondo il piano formativo approvato nel PIAO	DI BIASE Francesca	Predisposizione corsi e individuazione del personal	Corsi predisposti secondo il piano	Attività	31/12/2023	5 (100%)
						Predisposizione corsi e individuazione del personale	N. persone partecipanti/Totale iscritti	Dato Qualitativo	31/12/2023	-

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
		Tras_3	Performance Individuale	Rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali	DI BIASE Francesca	Comunicazione delle direttive organizzative per migliorare la tempestività dei pagamenti delle fatture dei fornitori	Indicatore Tempestività pagamenti a fine anno	Risultato	31/12/2023	-1
SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	MUGNANI Giovanni	S4_1	Performance Individuale	Adozione di regolamenti (oneri e sanzioni)/linee guida/atti per la migliore efficacia e efficienza istruttoria delle pratiche e delle istanze edilizie e per la semplificazione del rapporto col cittadino e coi professionisti	MAZZEI Alessandra	Adozione del Regolamento Sanzioni	Delibera Consiliare di approvazione	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S4_2		Aggiornamento del programma comunale per l'installazione degli impianti SRD	BONARI Manola	Affidamento incarico per supporto all'università per l'aggiornamento del piano	Proposta delibera alla Giunta	Attività	31/12/2023	5 (100%)
						Recepimento delle proposte di aggiornamento del piano da parte dei gestori	Aggiornamento delle planimetrie sulle proposte pervenute	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S4_3		Analizzare e definire le procedure per il recupero di aree e strutture destinate ad attività turistiche e commerciali	MAZZEI Alessandra	Perfezionamento procedure extra-ordinarie relative a procedimenti SUAP complessi	Definizione della proposta finale per almeno n.3 procedimenti	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S4_4		Attuazione (indicare il numero) di alcune previsioni di trasformazione urbanistica contenute nel P.O. di rilevante e prioritario interesse pubblico, relative alla realizzazione in perequazione di infrastrutture per la mobilità (compartecipazione degli investitori nella realizzazione di tratti di opere pubbliche, o cessione, progettazione e realizzazione delle opere pubbliche previste nelle relative schede)	BONARI Manola	Definizione degli atti convenzionali utili all'attuazione delle previsioni urbanistiche di primario interesse pubblico contenute nel PO	Avvio delle procedure istruttorie per la definizione degli strumenti attuativi delle previsioni e loro approvazione (avvio di procedimento istruttorio, delibera di approvazione PUC e/o Piano attuativo)	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S4_5	Performance Individuale	Definizione attraverso nuova cartografia e nuovi parametri di valutazione le aree fabbricabili	BONARI Manola	Predisposizione della tabella dei valori delle aree fabbricabili e la nuova cartografia	Proposta alla Giunta	Attività	30/09/2023	5 (100%)
						SIMONELLI Elena	Predisposizione della tabella dei valori delle aree fabbricabili e la nuova cartografia	Proposta alla Giunta	Attività	30/09/2023
S4_6		Elaborazione di linee guida inerenti la regolamentazione delle attività balneari e verifica sull'attuazione	FAVILLA Selene	Elaborazione di linee guida inerenti la regolamentazione delle attività balneari	Determina approvazione	Attività	30/04/2023	5 (100%)		
				Verifica sull'attuazione delle linee guida	n° 5 verifiche	Risultato	31/12/2023	5		

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target	
		S4_7		Estensione delle aree attrezzate a spiaggia libera.	FAVILLA Selene	Elaborazione delle procedure per l'ottenimento della concessione demaniale marittima degli arenili liberi e riallineamento delle concessioni esistenti	Ottenimento della concessione e riallineamento 30%	Attività	30/04/2023	5 (100%)	
		S4_8	PNRR	INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DELLA CAPACITÀ LOGISTICA DEL MERCATO ORTOFRUTTICOLO DI VIA ITALICA NEL COMUNE DI CAMAIORE	VERONA Maurizio	Attivazione procedure di gara per affidamento della gestione del bar c/o il Mercato Ortofrutticolo	Procedura di affidamento delle attività di gestione	Affidamento attività di gestione 70 %	Attività	30/06/2023	5 (100%)
										5 (100%)	
											5 (100%)
		S4_9		Realizzare la nuova viabilità di accesso al capoluogo nell'area artigianale (ex Incaba) unitamente alla sua messa in sicurezza idraulica	BONARI Manola	Definizione degli accordi procedurali per l'ottenimento in disponibilità delle aree occorrenti alla realizzazione della nuova viabilità e definizione dei progetti d'opera pubblica relativi alle opere di urbanizzazione e alla realizzazione del primo lotto della viabilità alternativa.	Approvazione degli accordi procedurali collegati e di attuazione delle relative previsioni urbanistiche	Attività	31/12/2023	4 (80%)	
		S4_10		Redazione degli atti necessari all'attuazione delle previsioni convenzionate come indicato nella nuova pianificazione urbanistica	MAZZEI Alessandra	Definizione degli schemi di convenzione per alcune tipologie di edifici e di funzioni secondo le previsioni del P.O.	Delibera Consiliare di Approvazione di almeno 3 schemi di convenzione	Attività	31/12/2023	5 (100%)	
		S4_11		Redazione del nuovo Piano Particolareggiato del Centro Storico, come indicato nella nuova pianificazione urbanistica	BONARI Manola	Affidamento incarico per la redazione del nuovo Piano Particolareggiato del Centro Storico, come indicato nella nuova pianificazione urbanistica	determina di affidamento	Attività	30/09/2023	5 (100%)	
		S4_12		Redazione di Piani di dettaglio dei centri minori	BONARI Manola	Affidamento incarico per la redazione del Piano di dettaglio dei centri minori	determina di affidamento	Attività	31/12/2023	5 (100%)	
		S4_13	Performance Individuale	Rimodulazione e adeguamento dei contratti di SRB	SIMONELLI Elena	Elaborazione delle procedure per il rilascio di concessioni/locazione di aree destinate ad SRB	Elaborazione proposta 70%	Attività	30/04/2023	5 (100%)	

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
						Contrattualizzazione concessioni/locazione di aree destinate ad SRB	Contrattualizzazione 30%	Attività	30/09/2023	5 (100%)
		S4_14		Rivedere il regolamento edilizio per agevolare, oltre alle previsioni già esistenti, l'installazione dei pannelli fotovoltaici e la realizzazione di volumi tecnici capaci di generare energia da fonti rinnovabili	MAZZEI Alessandra	Elaborazione del nuovo testo di regolamento edilizio in linea con le disposizioni del P.O.	Trasmissione del documento alle commissioni.	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S4_15		Utilizzo di procedure di acquisizione aree finalizzate alla messa in sicurezza di alcuni tratti di viabilità	SIMONELLI Elena	Perfezionamento del procedimento di esproprio, per allargamento di via Radicchi.	Sottoscrizione atto di cessione bonaria immobile da demolire.	Attività	30/06/2023	5 (100%)
		Tras_1	Performance Individuale	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA applicazione misure previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (Sez. 2.3 PIAO)	MUGNANI Giovanni	Attuazione delle misure finalizzate alla diminuzione dei rischi corruttivi nei procedimenti dell'ente inseriti nel registro dei rischi, compatibili con l'attività del settore	Grado di attuazione delle Misure	Risultato	31/12/2023	100 %
		Tras_2	Performance Individuale	Realizzare corsi di formazione secondo il piano formativo approvato nel PIAO	MUGNANI Giovanni	Predisposizione corsi e individuazione del personale	Corsi predisposti secondo il piano	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		Tras_2	Performance Individuale	Realizzare corsi di formazione secondo il piano formativo approvato nel PIAO	MUGNANI Giovanni	Predisposizione corsi e individuazione del personale	N. persone partecipanti/Totale iscritti	Dato Qualitativo	31/12/2023	-
		Tras_3	Performance Individuale	Rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali	MUGNANI Giovanni	Comunicazione delle direttive organizzative per migliorare la tempestività dei pagamenti delle fatture dei fornitori	Indicatore Tempestività pagamenti a fine anno	Risultato	31/12/2023	-1
SETTORE 5 - LAVORI PUBBLICI	GIANNECCHINI Leonardo	S5_1		Adottare un piano di azioni volto a ridurre la produzione di rifiuti urbani, destinando le economie all'incremento dei servizi di raccolta differenziata	PAOLETTI Gabriele	Approvare il Piano Annuale delle Attività Comunali 2023	Delibera di approvazione	Attività	30/09/2023	5 (100%)
		S5_2		Aggiornamento del programma comunale per l'installazione degli impianti SRD	PAOLETTI Gabriele	Aggiornamento/valutazione degli impatti del nuovo piano	Invio valutazione al SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_3		Aggiornare il Regolamento del verde	BARTELLONI Saveria	Aggiornamento Regolamento del Verde	Delibera di Consiglio Comunale per approvazione aggiornamento Regolamento del Verde	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_4		Attivazione di un Osservatorio sulla gestione dei rifiuti	PAOLETTI Gabriele	Istituire l'Osservatorio Rifiuti Zero	Decreto di nomina dei componenti dell'Osservatorio	Attività	30/06/2023	5 (100%)

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
		S5_5		Attuare misure atte alla prevenzione e al monitoraggio dei livelli di concentrazione delle polveri sottili nell'aria	PAOLETTI Gabriele	Installazione di centraline per il controllo della qualità dell'aria sul territorio comunale per monitorare la qualità dell'aria	Operative centraline per il controllo della qualità dell'aria	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_6		Attuazione del progetto di bonifica del ex discarica di Bernardone	DINI David	Realizzazione di uno studio di prefattibilità propedeutico alla progettazione di bonifica della discarica mediante pulizia area interessata	Approvazione progetto	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_7		Azioni di contrasto e prevenzione di potenziali problematiche igienico-sanitarie su aree pubbliche.	PAOLETTI Gabriele	Affidare i servizi di disinfestazione derattizzazione e allontanamento colombi di città	Convenzione Servizi Opzionali di disinfestazione e derattizzazione e affidamento servizio di allontanamento dei colombi di città	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_8		Costituire la centrale unica di committenza tra i comuni di Camaione e Altopascio (art. 37 c. 4 lett.adlgs 5072016)	GIANNECCHINI Daniela	Predisposizione degli atti giuridici ed organizzativi tra il comune di Camaione ed Altopascio	Centrale di committenza operativa	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_9		Definizione attraverso nuova cartografia e nuovi parametri di valutazione delle aree fabbricabili	PAOLETTI Gabriele	Verifica della coerenza della cartografia con i vincoli ambientali	Invio relazione al SETTORE 4 - GESTIONE DEL TERRITORIO	Attività	30/09/2023	5 (100%)
		S5_10	PNRR	Efficientamento energetico Teatro dell'Olivo	BARTELLONI Saveria	Fine lavori e Collaudo	Determinazione di approvazione Certificato di Regolare Esecuzione	Attività	30/09/2023	5 (100%)
		S5_11		Elaborare progetti di manutenzione ordinaria e straordinaria, ivi compresi interventi di piantumazione di essenze vegetali e arboree	BARTELLONI Saveria	Fine lavori e collaudo Progetto di Manutenzione straordinaria Parco Papa Giovanni XXIII°	Determinazione di approvazione Certificato di Regolare Esecuzione	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_12		Emissione di provvedimenti verso i proprietari a seguito di segnalazione o accertamento d'ufficio per valutazione dello stato di conservazione dell'amianto	PAOLETTI Gabriele	Emanare avvisi di procedimento a seguito del ricevimento dei verbali di sopralluogo da parte della PM	Percentuale di provvedimenti emessi e/o avvisi di procedimento	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_13	Performance Individuale	Favorire la creazione di un Centro del Riuso e Riparazione di beni usati per facilitare processi di riciclo e di riduzione dei rifiuti	PAOLETTI Gabriele	Affidare la gestione del Centro a soggetti terzi	Inizio attività del Centro del Riuso	Attività	31/12/2023	5 (100%)
	Realizzare il progetto e i lavori di adeguamento dell'immobile di via Gusceri destinato a Centro del Riuso					Certificato di Regolare Esecuzione dei lavori di adeguamento dell'immobile	Attività	31/12/2023	5 (100%)	
		S5_14		Implementare l'attività di consulenza e di supporto ai RUP nella predisposizione degli atti propedeutivi	GIANNECCHINI Daniela	Fornire supporto ai RUP dei vari servizi, nella fase di ap-	N. interventi di supporto forniti	Attività	31/12/2023	5 (100%)

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
				ci all'espletamento della gara, con particolare riferimento alle nuove e più recenti normative in materia di appalti		provazione dei capitolati speciali d'appalto o di altri documenti essenziali per la stesura coerente dei bandi, avvisi, inviti.	Supporto fornito a tutte le richieste	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_15	PNRR	INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DELLA CAPACITÀ LOGISTICA DEL MERCATO ORTOFRUTTICOLO DI VIA ITALICA NEL COMUNE DI CAMAIORE (CUP D31E22000360006)	BARTELLONI Saveria	Attivazione procedure di gara per affidamento della gestione del bar c/o iul Mercto Ortofrutticolo	Pubblicazione bando Aggiudicazione Riscontro della proposta migliorativa mediante controlli	Attività	30/04/2023 30/06/2023 30/09/2023	5 (100%) 5 (100%) 5 (100%)
		S5_16		Istituire nuovi elenchi di operatori economici per l'affidamento di lavori servizi e forniture ai sensi dell'art. 36 comma 2 del DLGS 50/2016, come modificato dalla legge 120/2020	GIANNECCHINI Daniela	INCONPRENSIBILE Rendere disponibili appositi programmi telematici con le ditte da invitare alle procedure di gara, nell'ottica della rotazione degli inviti	Programma operativo	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_17		Lavori sistemazione scarpata rocciosa in Località Casoli	BARTELLONI Saveria	Avvio procedura di gara	Determinazione a contrarre	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_18		Lido di Camaiole Realizzare interventi su Area verde della 167 Parco Fluviale	BARTELLONI Saveria	Redazione Progetto di Fattibilità tecnica ed economica	Delibera di G.M. di approvazione progetto di Fattibilità tecnica ed economica	Attività	30/09/2023	5 (100%)
		S5_19		Manutenzione della segnaletica stradale, sia orizzontale che verticale, soprattutto nelle aree montane e collinari con scarsa visibilità	BARTELLONI Saveria	Redazione Perizia per lavori e nuovo A.Q. per fornitura di materiale per segnaletica stradale	Determinazione di approvazione Certificato di Regolare Esecuzione per i lavori e affidamento della fornitura	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_20		Migliorare la risposta in casi di emergenze di Protezione Civile	DINI David	Creare una sala operativa per il Centro Operativo Comunale (COC) ed Intercomunale (COI) da utilizzare in caso di emergenze sul territorio per il coordinamento dei soccorsi. acquisto ed installazione di arredi e strumentazione tecnologica e realizzazione di impianti	Completamento dell'allestimento	Attività	31/10/2023	5 (100%)

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
		S5_21	PNRR	Nido d'Infanzia Mafalda	BARTELLONI Saveria	Avvio lavori Progetto di Ampliamento per realizzazione cucina presso Nido d'infanzia Mafalda – Avvio lavori	Verbale di consegna lavori	Attività	30/11/2023	5 (100%)
		S5_22	Performance Individuale	Nuova pista ciclabile di collegamento mare Camaiore colline	BARTELLONI Saveria	Avvio procedura di gara 1° Lotto tra via Aurelia e Fosso della Giralдина	Determinazione a contrarre	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_23		Potenziare il sistema della raccolta, in particolare a Lido di Camaiore, implementando l'utilizzo del servizio ecomobile	PAOLETTI Gabriele	Attivare il servizio di Ecomobile nelle festività e durante la stagione estiva	Servizio di Ecomobile	Attività	01/10/2023	5 (100%)
		S5_24	Accessibilità	Predisposizione del PEBA (Piano Eliminazione Barriere Architettoniche)	BARTELLONI Saveria	Affidamento incarico per la redazione del PEBA	Predisposizione piano per la GiuntA	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_25		Programmare gli investimenti sul nostro territorio, d'intesa con Gaia, rivolti a migliorare la gestione del ciclo delle acque	PAOLETTI Gabriele	Contrastare il fenomeno degli allacci abusivi alla fognatura nera a seguito di verifiche da parte del Gestore SII	Percentuale degli avvii di procedimento per obbligo di allaccio alla pubblica fognatura in riferimento alle indicazioni del Gestore SII	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_26		Proseguire il lavoro di censimento del patrimonio arboreo	BARTELLONI Saveria	Fine servizio Monitoraggio e censimento patrimonio arboreo	Verbale di fine servizio	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_27		Realizzare un nuovo spandente a mare, d'intesa col Comune di Viareggio	DINI David	Predisporre gli atti per l'accesso ai finanziamenti regionali	Atto Finanziamento intervento	Attività	30/06/2023	5 (100%)
	Progettazione di nuovi spandenti a mare					Approvazione progetto	Attività	31/08/2023	5 (100%)	
	Indizione bando di gara ed Aggiudicazione					Affidamento dei lavori	Attività	31/12/2023	5 (100%)	
		S5_28		Realizzazione di un vaso artificiale ai fini antincendio boschivi in località Valpromaro	DINI David	Redazione della progettazione esecutiva	Atto approvazione progetto	Attività	30/09/2023	5 (100%)
	Indizione bando di gara ed Aggiudicazione					Affidamento lavori	Attività	31/12/2023	5 (100%)	
		S5_29		Recuperare il patrimonio nelle frazioni collinari: Mulino di Candalla, con funzioni turistico ricettive	BARTELLONI Saveria	Redazione Progettazione Definitiva-Esecutiva	Delibera di G.M. di approvazione progetto Definitivo-Esecutivo in linea tecnica	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_30	Performance Individuale	Revisione del Piano di Protezione Civile	DINI David	Adeguare il Vecchio piano di Protezione Civile alle normative attuali implementandolo ed integrandolo	Predisposizione adeguamento del regolamento	Attività	31/07/2023	5 (100%)



Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
		S5_31		Ridurre i tempi per gli affidamenti diretti per incarichi e lavori d'importo inferiore a 5.000,00 euro	GIANNECCHINI Daniela	Predisposizione di moduli e schemi informatici	Publicare n_____ modelli	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_32		Riorganizzazione dei Servizi amministrativi LL.PP. Tramite nuova distribuzione carichi di lavoro	GIANNECCHINI Daniela	Ridurre i tempi per la redazione degli atti di liquidazione	Tempi ridotti del_____	Attività	31/12/2023	5 (100%)
						Ridurre i tempi di emissione dei CEL (art. 84, comma 4, lett. b) del DLgs 50/2016, rispetto ai 30 previsti, ai sensi della Delibera n. 1096/2016 dell'ANAC - «Linee guida n. 3, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti "Nomina, ruolo e compiti del responsabile unico del procedimento per l'affidamento di appalti e concessioni"».	Tempi ridotti del_____	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_33		Riqualificazione degli impianti di Via Fonda, Cavanis, Benelli	BARTELLONI Saveria	Fine lavori e collaudo Progetto di Adeguamento Impianti Sportivi E.A. 2023	Determinazione di approvazione Certificato di Regolare Esecuzione	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		S5_34		Scuola materna Ferrarin	BARTELLONI Saveria	Redazione progettazione Definitiva-Esecutiva Ristrutturazione per messa in sicurezza ed ampliamento scuola dell'infanzia Ferrarin –	Delibera di G.M. di approvazione progetto Definitiva-Esecutiva in linea tecnica	Attività	31/12/2023	5 (100%)
		Tras_1	Performance Individuale	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA applicazione misure previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (Sez. 2.3 PIAO)	GIANNECCHINI Leonardo	Richiedere la dichiarazione del "titolare effettivo" al soggetto appaltatore che si aggiudica un bando di gara PNRR ai fini della norma anticiclaggio	N.ro dichiarazioni ricevute/Totale appalti aggiudicati	Risultato	31/12/2023	100 %
						Attuazione delle misure finalizzate alla diminuzione dei rischi corruttivi nei procedimenti dell'ente inseriti nel registro dei rischi, compatibili con l'attività del settore	Grado di attuazione delle Misure	Risultato	31/12/2023	100 %
		Tras_2	Performance Individuale	Realizzare corsi di formazione secondo il piano formativo approvato nel PIAO	GIANNECCHINI Leonardo	Predisposizione corsi e individuazione del personal	Corsi predisposti secondo il piano	Attività	31/12/2023	5 (100%)
						Predisposizione corsi e individuazione del personale	N. persone partecipanti/Totale iscritti	Dato Qualitativo	31/12/2023	-

Settore	Dirigente	N.ro OB.	Tipo Obiettivo	Obiettivi Operativi	Responsabilità	Obiettivi Gestionali	Indicatore e Fasi	Tipo Ind.	Data Previsione	Target
		Tras_3	Performance Individuale	Rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali	GIANNECCHINI Leonardo	Comunicazione delle direttive organizzative per migliorare la tempestività dei pagamenti delle fatture dei fornitori	Indicatore Tempestività pagamenti a fine anno	Risultato	31/12/2023	-1

Settore	Dirigente	N. Ob	Tipo Ob.	Obiettivo	Obiettivo Gestionale	Indicatore Risultato	Personale-PO	Tipo Ind.	Data Previsione	Valore atteso

## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### Premessa

Il presente documento costituisce l'aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità del Comune di Camaiore per il triennio 2023-2025.

Con l'approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione) l'ordinamento italiano, in adempimento agli obblighi imposti dal diritto internazionale, si è dotato di un sistema di prevenzione e repressione del fenomeno corruttivo che si articola, a livello nazionale, con l'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione (da ultimo il PNA 2022) e, a livello "decentrato", mediante l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

Le recenti riforme in tema di PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) e di PIAO (Piano Integrato di Organizzazione e Attività) hanno inciso, inoltre, sulla predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza con la finalità di razionalizzare, semplificare e migliorare l'azione amministrativa in adeguamento, in particolare, alle esigenze di attuazione del PNRR.

Il PNA, in quanto atto di indirizzo, contiene indicazioni che impegnano le amministrazioni a svolgere attività di analisi della realtà amministrativa e organizzativa nella quale si svolgono le attività di esercizio di funzioni pubbliche e di attività di pubblico interesse esposte a rischi di corruzione e ad adottare concrete misure di prevenzione della corruzione.

Dopo il PNA 2016 ed il PNA 2019, il 16 novembre del 2022 l'ANAC ha adottato un nuovo PNA che, collocato in una fase storica complessa, ha tenuto conto delle riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il PNRR. L'Autorità ha, infatti, ritenuto che l'ingente flusso di denaro a disposizione e le deroghe alla legislazione vigente richiedessero un rafforzamento delle misure a presidio dell'integrità pubblica.

Il PNA 2022 è suddiviso in due parti:

1. una parte generale volta a supportare i RPCT e le Amministrazioni nella pianificazione delle misure anticorruzione e della trasparenza alla luce delle modifiche normative;
2. una seconda parte che ha tenuto conto della disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici cui si è fatto ricorso per fronteggiare l'emergenza pandemica e per realizzare con speditezza interventi strutturali di grande interesse per il Paese.

Nella parte generale, tra le novità, si annovera il rafforzamento delle misure antiriciclaggio.

Il presente piano quindi recepisce e tiene conto di tali indirizzi, sia nella parte di descrizione generale, sia per quanto attiene la mappatura dei processi e l'individuazione delle misure correttive.

In maniera ancora più specifica va evidenziato come gli Enti abbiano assunto puntuali sistemi per un controllo integrato ed organico dei progetti finanziati col PNRR, da svolgersi in maniera continuativa e sistematica attraverso azioni preventive, organizzative e successive.

La finalità di contenere il rischio di comportamenti corruttivi o, comunque, non imparziali è nel rispetto dei seguenti principi:

### **Principi strategici**

- Riaffermazione del principio costituzionale di “buona amministrazione” (buon andamento e imparzialità)
- Creazione e mantenimento di un ambiente di diffusa percezione della necessità di rispettare regole e principi. L’obiettivo è mantenere alta l’attenzione di tutto il personale sui temi dell’etica e della legalità affinché ciascuno possa fornire il proprio contributo quotidiano in tal senso e, conseguentemente, all’attuazione del Piano;
- Definizione di una strategia di prevenzione della corruzione e dell’illegalità per rafforzare l’impostazione del piano quale strumento di promozione della buona amministrazione, capace di coniugare la *ratio* dei numerosi provvedimenti legislativi adottati in materia di anticorruzione e trasparenza negli anni passati con azioni concrete volte a recuperare l’etica pubblica quale fondamento dell’azione amministrativa.
- Focalizzare l’attenzione sui progetti del PNRR inserendo misure e monitoraggio specifico sulla attuazione dei progetti per evitare rischi nella rendicontazione.

### **Principi metodologici**

- Impostazione del sistema di gestione del rischio sulle specificità del contesto interno ed esterno all’ente
- Valutazione del rischio correlato ai processi e alle attività effettuata in termini qualitativi sulla base di alcuni indicatori ritenuti significativi per la rilevazione del rischio corruttivo quali rilevanza esterna del processo, pregressi eventi corruttivi, discrezionalità dell’attività amministrativa, applicazione misure di prevenzione del rischio, informatizzazione del processo, livello di opacità.

Questo piano è coerente con l’indicazione di Integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle Amministrazioni . Tale attività di integrazione, con particolare riferimento alla prevenzione della corruzione, trasparenza e performance, avverrà in modo del tutto naturale nel momento in cui le Amministrazioni saranno tenute all’adozione del PIAO

## 1. Contenuti generali

### 1.1 I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio

#### 1.1.1 IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (RPCT)

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza di questo Ente è il **Segretario Generale Dott.ssa Daniela Di Pietro**, designato con decreto n. 92 del 12/06/2023.

Il comma 7, dell'art. 1, della legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo individui, "di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio", il responsabile anticorruzione e della trasparenza.

La legge 190/2012 (art. 1 comma 7), stabilisce che **negli enti locali il responsabile sia individuato, di norma, nel Segretario o nel dirigente apicale, salva diversa e motivata determinazione.**

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza svolge i compiti seguenti:

- elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPCT) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- propone le necessarie modifiche del PTCP, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, la quale predisponde percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità (articolo 1 commi 10, lettera c), e 11 legge 190/2012);
- d'intesa con il dirigente competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (articolo 1 comma 10 lettera b) della legge 190/2012), fermo il comma 221 della legge 208/2015 che prevede quanto segue: "(...) non trovano applicazione le disposizioni

adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale”;

- riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012);
- segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti “per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni” (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);
- quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013).
- quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43 commi 1 e 5 del decreto legislativo 33/2013);
- al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 21);
- può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 22);
- può essere designato quale “gestore delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette” ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 17).

Il RPCT svolge attività di controllo sull'adempimento, da parte dell'amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, comma 1, d.lgs. 33/2013).

Il RPCT collabora con l'ANAC per favorire l'attuazione della disciplina sulla trasparenza (ANAC, deliberazione n. 1074/2018, pag. 16). Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state definite dall'Autorità con il Regolamento del 29/3/2017..

### 1.1.2 GLI ALTRI ATTORI DEL SISTEMA

La disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al RPCT compiti di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio.

Questo ruolo di coordinamento non deve in nessun caso essere interpretato dagli altri attori organizzativi come un pretesto per deresponsabilizzarsi in merito allo svolgimento del processo di gestione del rischio.

Al contrario, l'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione.

Di seguito, si espongono i compiti dei principali soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio, concentrandosi sugli aspetti essenziali a garantire una piena effettività dello stesso.

**L'organo di indirizzo politico** deve:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

**I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative** devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;

- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

**Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV)** e le strutture con funzioni assimilabili, devono:

- offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.
- Il RPCT può avvalersi delle strutture di vigilanza ed audit interno, laddove presenti, per:
- attuare il sistema di monitoraggio del PTPCT, richiedendo all'organo di indirizzo politico il supporto di queste strutture per realizzare le attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

**I dipendenti** partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici legali interni, uffici di statistica, uffici di controllo interno, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

È buona prassi, inoltre, soprattutto nelle organizzazioni particolarmente complesse, creare una rete di referenti per la gestione del rischio corruttivo, che possano fungere da interlocutori stabili del RPCT nelle varie unità organizzative e nelle eventuali articolazioni periferiche, supportandolo operativamente in tutte le fasi del processo.

In ogni caso, la figura del referente non va intesa come un modo per deresponsabilizzare il dirigente preposto all'unità organizzativa in merito al ruolo e alle sue responsabilità nell'ambito del "Sistema di gestione del rischio corruttivo".

## **1.2 Le modalità di approvazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza**

I RPCT deve elaborare e proporre all'organo di indirizzo politico lo schema di PTPCT, ovvero delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza da inserire nel



PIAO (Piano integrato di attività ed organizzazione).

L'attività di elaborazione non può essere affidata a soggetti esterni all'amministrazione.

L'ANAC sostiene che sia necessario assicurare la più larga condivisione delle misure anticorruzione con gli organi di indirizzo politico (ANAC determinazione n. 12 del 28/10/2015). A tale scopo, ritiene che sia utile prevedere una doppia approvazione. L'adozione di un primo schema di PTPCT e, successivamente, l'approvazione del piano in forma definitiva (PNA 2019).

Ciò premesso, per l'elaborazione del PTPCT del Comune di Camaiore verrà seguita la procedura del "doppio passaggio" di seguito descritta:

1. approvazione SCHEMA PTPCT con deliberazione della Giunta Municipale, e sua pubblicazione sul sito web istituzionale per consentire la più ampia conoscenza;
2. consultazione pubblica sullo schema di PTPCT mediante pubblicazione di avviso sul sito web dell'amministrazione per:
  - acquisizione delle proposte da parte di stakeholders esterni, a seguito di pubblicazione di apposito avviso di consultazione pubblica;
  - acquisizione delle proposte da parte dei dirigenti, responsabili di posizione organizzativa e consiglieri comunali quali stakeholders interni.

### **1.3 La coerenza con gli obiettivi di performance**

Un'efficace strategia impone che le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed i relativi obiettivi strategici siano coordinati rispetto agli altri strumenti di programmazione.

In particolare, l'art. 44 del d.lgs. 33/2013 attribuisce all'OIV il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel piano anticorruzione e quelli indicati nel piano della performance e di valutare l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Gli obiettivi strategici sono stati formulati coerentemente con la programmazione prevista nel capitolo del PIAO dedicato alla performance individuale ed organizzativa.

### **1.4 Trasparenza sui progetti PNRR**

Una delle priorità per l'attuazione delle misure contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è quella di garantire che l'ingente mole di risorse finanziarie stanziata sia immune da gestioni illecite, nel rispetto dei principi di sana gestione finanziaria, assenza di conflitto di interessi, frodi e corruzione.

Inoltre, in linea con quanto previsto dall'art. 34 del Regolamento (UE) 2021/241, va garantita adeguata visibilità ai risultati degli investimenti e al finanziamento dell'Unione europea per il sostegno offerto.

Al fine di far conoscere in modo trasparente, comprensibile e tempestivo i contenuti delle misure del PNRR e gli obiettivi raggiunti a livello nazionale e sul territorio, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (RGS) - nel documento *"Istruzioni tecniche per la redazione dei sistemi di gestione e controllo delle amministrazioni centrali titolari di interventi del PNRR"*, allegato alla Circolare n. 9 del 10

febbraio 2022, ha previsto obblighi di trasparenza e iniziative sul piano della comunicazione e informazione.

Gli obblighi sono rivolti alle Amministrazioni centrali, tuttavia nell'ottica della massima trasparenza, adottano azioni e iniziative per garantire informazione sull'utilizzo delle risorse PNRR.

Realizzare un buon monitoraggio su quanto programmato, necessario per assicurare effettività alla strategia anticorruzione delle singole amministrazioni; si è inteso valorizzare il coordinamento fra i RPCT e chi all'interno delle amministrazioni gestisce e controlla le tante risorse del PNRR al fine di prevenire rischi corruttivi.

Per quanto riguarda il monitoraggio delle misure disposte dal PIAO riferite agli interventi finanziati con il PNRR si fa riferimento alla deliberazione di Giunta Comunale di approvazione del sistema di governance interna.

A questo scopo è stato individuato un set di informazioni per monitorare periodicamente tutte le attività e pagamenti legati ad ogni singolo progetto PNRR che saranno pubblicate su apposita sezione nel sito istituzionale.

## 1.5 Antiriciclaggio

In attuazione della V direttiva europea antiriciclaggio è stata istituita un'apposita sezione del Registro delle Imprese al cui interno devono confluire le informazioni relative alla titolarità effettiva di persone giuridiche, trust e istituti giuridici affini.

In particolare, ciò deve avvenire attraverso l'adozione di misure di prevenzione e contrasto di irregolarità gravi quali frode, conflitto di interessi, doppio finanziamento, nonché attraverso la verifica dei dati previsti dalla normativa antiriciclaggio ("titolare effettivo").

L'attuazione del PNRR comporta specifici obblighi in materia antifrode anche da parte della Unità di missione, per cui la Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF) ha fornito specifiche indicazioni nella comunicazione dell'11 aprile 2022, "Prevenzione di fenomeni di criminalità finanziaria connessi al Covid-19 e al PNRR". Ai fini dell'attuazione del PNRR, la comunicazione UIF richiama l'importanza di controlli tempestivi ed efficaci sulla c.d. documentazione antimafia e ricorda che l'articolo 22 del Regolamento (UE) 2021/241 stabilisce l'obbligo di raccogliere alcune categorie di dati e richiede esplicitamente che in relazione ai destinatari dei fondi e agli appaltatori, sia individuato il "**titolare effettivo**" come definito dalla disciplina antiriciclaggio. In particolare: "Ai fini degli accertamenti in materia di titolarità effettiva, in analogia a quanto previsto per i destinatari degli obblighi di adeguata verifica dei clienti, è opportuno che le pubbliche amministrazioni tengano conto della nozione e delle indicazioni contenute nel d.lgs. 231/2007, si avvalgano degli ausili derivanti da database pubblici o privati, ove accessibili, e tengano evidenza dei criteri seguiti per l'individuazione della titolarità effettiva".

Secondo la Normativa Antiriciclaggio 2019, il titolare effettivo è la persona fisica per conto della quale è realizzata un'operazione o un'attività. Nel caso di un'entità giuridica, si tratta di quella persona fisica - o le persone -che, possedendo suddetta entità, ne risulta beneficiaria. La non individuazione di queste persone può essere un indicatore di

anomalia e di un profilo di rischio secondo quanto previsto dalla normativa antiriciclaggio. Tutte le entità giuridiche devono perciò essere dotate di titolare effettivo, fatta eccezione per imprese individuali, liberi professionisti, procedure fallimentari ed eredità giacenti.

## 1.6 Mappatura dei processi e Registro dei Rischi

All'interno dell'analisi del contesto interno, l'individuazione e analisi dei processi organizzativi con riferimento all'intera attività svolta da ciascuna Amministrazione rappresenta un "requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio".

L'obiettivo della mappatura dei processi è stata di produrre un "Registro dei Rischi" che tenga conto in maniera specifica delle singole realtà organizzative sia per ciò che attiene la mappatura dei processi, sia per la parte di analisi del rischio, sia in ultimo per ciò che riguarda l'individuazione di misure correttive o di attenzione atte a prevenire eventi corruttivi; Questo approccio porta alla responsabilizzazione fattiva ed effettiva di tutti i soggetti appartenenti alla struttura stessa.

La mappatura dei processi viene eseguita facendo riferimento all'unità minima di riferimento della struttura organizzativa dell'Ente che è l' Unità Organizzativa (UO) dei diversi Settori. Questo approccio consentirà una più efficace comunicazione dei contenuti del "Registro dei Rischi".

L'identificazione consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo), nell'identificare l'elenco completo dei processi/attività svolti dall'organizzazione definendo la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento.

I processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi e attività.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

- quelle **generali** sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);
- quelle **specifiche** riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il Comune di Camaiore ha individuato le seguenti "Aree di rischio":

Aree di rischio
A) Acquisizione e progressione del personale (generale)
B) Contratti Pubblici
C) Autorizzazione o concessione e provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (generale)
D) Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (generale)
E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio (generale)
F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni (generale)
G) Incarichi e nomine (generale)
H) Affari legali e contenzioso (generale)

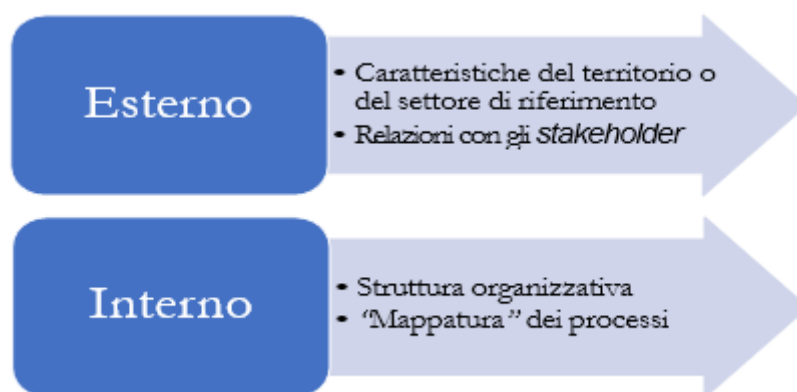
I) Smaltimento dei rifiuti (specifica)
L) Pianificazione urbanistica (specifica)
P) Gestione dati e informazioni, e tutela della privacy (specifica)
U) Società partecipate (specifica)

I risultati del processo di mappature dei processi e la modalità di rappresentazione prescelta, quella tabellare per la semplicità e l'immediatezza della lettura, e sono contenuti nell' ALLEGATO 1 "Registro dei rischi e Misurazione del rischio".

## 2. Analisi del contesto

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto, sia esterno che interno.

In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno) (P.N.A. 2019-2021).



### 2.1. Analisi del contesto esterno

Per quanto riguarda il contesto esterno, in raccordo con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, la cui sezione strategica è stata approvata con deliberazione del C.C. n. 19 del 27 febbraio 2023, si ritiene opportuno approfondire gli aspetti relativi alla situazione socio-economica in cui il Comune di Camaiore si trova ad operare.

Tale quadro sarà poi integrato per quanto riguarda l'aspetto della sicurezza con i dati ricavati dalla **Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata - anno 2017 - XVIII legislatura** (trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Camera dei Deputati in data 20 dicembre 2018) e dal **Quarto Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana** (anno 2019) a cura di Regione Toscana e Scuola Normale Superiore di Pisa.

Dal "Quarto Rapporto sui fenomeni della criminalità organizzata e della corruzione in Toscana" nascente dalla collaborazione tra la Regione Toscana e la Scuola Normale di Pisa, all'esito di una mappatura del rischio di corruzione e infiltrazione nei settori più esposti nonché di uno studio sui mutamenti dei fenomeni corruttivi e criminali specifici, emerge

una analisi dettagliata dell'evoluzione dei due fenomeni nella nostra regione nonché del contesto sociale economico e politico in cui esse affondano le loro radici.

L'analisi sviluppata in relazione ai 42 eventi di corruzione (intesa come "abuso di potere affidato per fini privati", coerentemente con la definizione offerta dal PNA) osservati in Toscana in quanto oggetto di attenzione mediatica nel corso del 2019 - che si sommano ai 35 del 2018, ai 33 del 2017 e ai 22 del 2016 esaminati nei due precedenti rapporti - consente una visuale parziale, ma comunque analiticamente significativa sotto il profilo qualitativo, di forme e modalità organizzative che la "corruzione emersa" ha assunto nel corso dell'ultimo quadriennio sul territorio regionale.

Lo scenario che emerge è comunque utile a ricavare indicazioni in merito a possibili aree sensibili, red-flags (ossia campanelli d'allarme), strumenti di possibile intervento e riforma. nuovi eventi di corruzione emersi nel corso del quadriennio 2016/2019 e oggetto di analisi nei rapporti. Si rileva in primo luogo un tendenziale incremento dei nuovi casi significativi emersi, con una parziale inversione di tendenza nell'ultimo anno: dai 6 del 2016 si passa ai 13 del 2017, ai 19 del 2018, ai 14 del 2019. L'evidenza di un nesso tra corruzione e appalti emersa nei rapporti 2016-2019 trova conferma anche nel corso del 2019. Nell'ultimo anno in Toscana gli eventi di corruzione esaminati continuano ad evidenziare la vulnerabilità allo sviluppo di pratiche di corruzione nel settore degli appalti.

L'attività contrattuale per la realizzazione di opere pubbliche, per l'acquisto di forniture e di servizi negli enti locali, nei lavori stradali o in altri settori è un'area particolarmente a rischio. Dall'analisi dei principali eventi emersi nel 2019 anche il settore dei controlli, specie quelli legati alla sicurezza, si conferma un ambito nel quale le pratiche di corruzione non sono episodiche. In almeno due vicende in realtà l'evento di corruzione è stato sventato attraverso la denuncia del soggetto nei confronti del quale era stata avanzata una profferta di corruzione. È da rilevare inoltre come nel settore degli appalti, l'eccesso di norme e l'ambiguità dei loro contenuti creano le condizioni - accrescendo il potere discrezionale dei controllori - perché entrino in gioco accordi sottobanco coi controllati.

Nel quadro descritto non emergono comunque tendenze di connessione diretta con fenomeni di tipo corruttivo a livello comunale.

Il Comune di Camaiore si trova nel cuore della Versilia, in provincia di Lucca. Ha un territorio di 85 Km<sup>2</sup>, particolarmente complesso, costituito da pianura, collina e montagna, tutte con importanti agglomerati urbani. In totale le frazioni che lo compongono sono 24, di cui ben 21 collinari e montane.

In virtù di questa complessa realtà territoriale è evidente come il controllo capillare di un territorio così esteso divenga difficoltoso, anche e soprattutto alla luce della vocazione turistica del Comune: ogni anno le strutture ricettive ospitano più di 500.000 persone (italiane e straniere, dato consolidato negli ultimi anni) e su un totale di 21.544 abitazioni, le seconde case e quelle in affitto sono 12.368 (dati 2018).

Il controllo del territorio resta sicuramente più facile nelle frazioni di Camaiore Capoluogo, Lido di Camaiore e Capezzano, ove peraltro, oltre alla Polizia Municipale insistono anche le Caserme dei Carabinieri.

Oltre alla sicurezza relativa alla delittuosità relativa a furti, truffe ecc, stanno emergendo negli ultimi anni anche serie problematiche ambientali.

## 2.2. Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

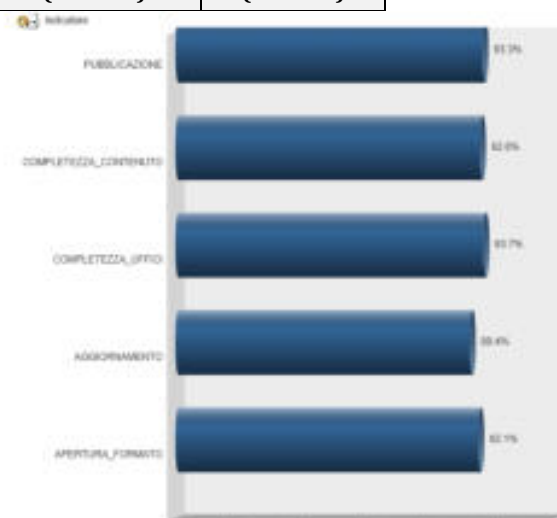
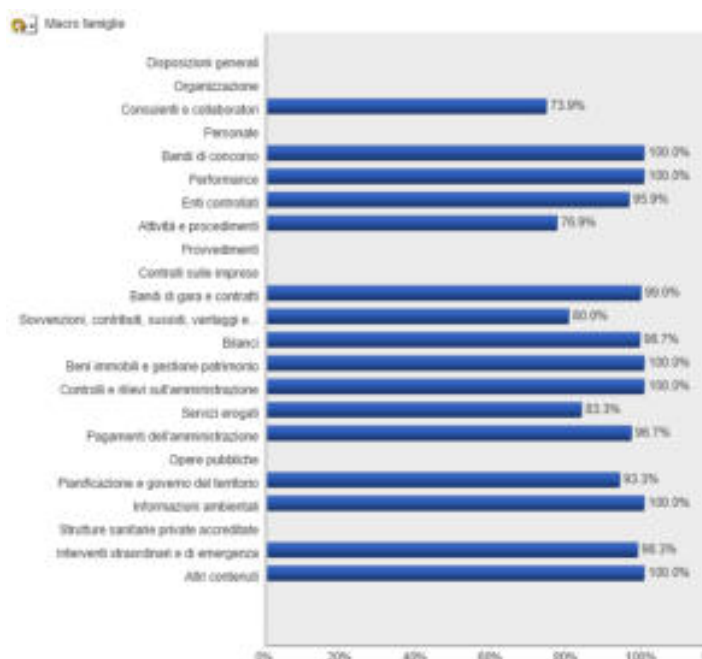
In funzione di una corretta analisi dell'attuale contesto interno è necessario prendere in considerazione i risultati dell'ultimo triennio dei risultati del monitoraggio effettuati dall'RPCT e quelli della griglia di trasparenza effettuata da OIV.

### 2.2.1. Analisi monitoraggio della Trasparenza

Valutazione delle varie sezioni oggetto di monitoraggio nell'ultimo triennio, dalle relazioni OIV, è complessivamente del 90.6%. Il calcolo è stato effettuato come media semplice dei risultati del monitoraggio rispetto ai target associati ad ogni indicatore.

Gli indicatori della griglia sono i seguenti con i valori di riferimento per la valutazione dei contenuti

PUBBLICAZIONE	COMPLETEZZA DEL CONTENUTO	COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI	AGGIORNAMENTO	APERTURA FORMATO
(da 0 a 2)	(da 0 a 3)	(da 0 a 3)	(da 0 a 3)	(da 0 a 3)



Di seguito vengono riportati le sezioni e gli indicatori che hanno presentato una valutazione negativa e che quindi saranno oggetto di interventi.

Macro famiglie	Contenuti Obbligo	Indicatore	2022 (anno 2021)
Consulenti e collaboratori	2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	PUBBLICAZIONE	50,0%
	Tabelle relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	PUBBLICAZIONE	0,0%
		COMPLETEZZA CONTENUTO	0,0%
		COMPLETEZZA UFFICI	0,0%
		AGGIORNAMENTO	0,0%
APERTURA_FORMATO	0,0%		
Enti controllati	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	APERTURA_FORMATO	0,0%
	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	APERTURA_FORMATO	0,0%
	Provvedimenti con cui le amministrazioni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate	PUBBLICAZIONE	50,0%
	Provvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento	PUBBLICAZIONE	0,0%
		COMPLETEZZA CONTENUTO	0,0%
		COMPLETEZZA UFFICI	0,0%
		AGGIORNAMENTO	0,0%
APERTURA_FORMATO	0,0%		
Pagamenti dell'amministrazione	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	AGGIORNAMENTO	33,3%

## 2.2.2. Analisi monitoraggio delle misure Anticorruzione

I dati sono quelli contenuti nelle RELAZIONI RPCT su Misure Anticorruzione nel triennio. La analisi dei dati non rilevano condizioni legate ad eventi corruttivi.

Misura	Domanda	Risposta Scelta	Info	2020	2021	2022
GESTIONE DEL RISCHIO	Indicare in quali delle seguenti aree si sono verificati eventi corruttivi e indicarne il numero (più risposte sono possibili)	Non si sono verificati eventi corruttivi		Si	Si	Si
		Acquisizione e gestione del personale		No	No	No
		Contratti pubblici		No	No	No
		Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		No	No	No
		Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		No	No	No
		Affari legali e contenzioso		No	No	No
		Incarichi e Nomine		No	No	No
		Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio		No	No	No
		Aree di rischio ulteriori (elencare quali)		No	No	No
	Indicare se è stato effettuato il monitoraggio di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel PTPCT (domanda facoltativa)	Indicare se è stato effettuato il monitoraggio di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel PTPCT (domanda facoltativa)	Il PTPCT è stato approvato nel mese di dicembre 2022 a causa dell'assenza del RPCT del Comune di Camaiore, protrattasi sino alla fine di agosto 2022. Pertanto non è stato previsto il monitoraggio delle misure ivi previste.	Si	Si	Mancata previsione nel piano, poiché è stato adottato a dicembre 2022.
	Indicare se il PTPCT è stato elaborato in collaborazione con altre amministrazioni (domanda facoltativa)	Indicare se il PTPCT è stato elaborato in collaborazione con altre amministrazioni (domanda facoltativa)		No	No	No
	Indicare se sono stati mappati i processi secondo quanto indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019 (§ 3.2.)	Indicare se sono stati mappati i processi secondo quanto indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019 (§ 3.2.)		Si, tutti	Si, tutti	Si, tutti
	Se si sono verificati eventi corruttivi, indicare se nel PTPCT erano state previste misure per il loro contrasto		Non si sono verificati eventi corruttivi	N.A	N.A	N.A
	Se sono stati mappati i processi indicare se afferiscono alle seguenti aree:	Acquisizione e gestione del personale		Si	Si	Si
Contratti pubblici			Si	Si	Si	
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario			Si	Si	Si	



Misura	Domanda	Risposta Scelta	Info	2020	2021	2022
		Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		Si	Si	Si
		Incarichi e nomine		Si	Si	Si
MISURE SPECIFICHE	Indicare se sono state attuate misure specifiche oltre a quelle generali	Indicare se sono state attuate misure specifiche oltre a quelle generali		Si,	Si,	Si,
	E' rispettata l'indicazione che prevede di riportare nel registro l'esito delle istanze (domanda facoltativa)	E' rispettata l'indicazione che prevede di riportare nel registro l'esito delle istanze (domanda facoltativa)		Si	Si	Si
	Formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento	Formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento		Il livello di adempimento degli obblighi di pubblicazione risulta essere discreto. Si riscontrano criticità relativamente ad alcuni casi di mancata tempestività negli aggiornamenti. Tra i fattori che contribuiscono al rallentamento di alcuni adempimenti si rileva la non informatizzazione di determinati flussi che alimentano la pubblicazione.	Il livello di adempimento degli obblighi di pubblicazione risulta essere discreto.	Il livello di adempimento degli obblighi di pubblicazione risulta essere discreto.
TRASPARENZA	Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente o Società trasparente"	Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente o Società trasparente"	provvedimenti organi di indirizzo politico e provvedimenti dirigenti, bandi di gara e contratti			Si
	Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"	Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"	provvedimenti organi di indirizzo politico e provvedimenti dirigenti, bandi di gara e contratti	Si (indicare le principali sotto-sezioni alimentate da flussi informatizzati di dati)	Si (indicare le principali sotto-sezioni alimentate da flussi informatizzati di dati)	
	Indicare se è stato istituito il registro degli accessi	Indicare se è stato istituito il registro degli accessi	edilizia, polizia municipale (con riferimento a richieste pervenute in anni precedenti al 2020);n.3 richieste relative ai settori Pubblica Istruzione, Edilizia e Patrimonio immobiliare	Si	Si	Si
	Indicare se il sito istituzionale,	Indicare se il sito istituzionale, relativamente alla sezione	il contatore non è presente	No	No	No

Misura	Domanda	Risposta Scelta	Info	2020	2021	2022	
	relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente o Società trasparente", ha l'indicatore delle visite	"Amministrazione trasparente o Società trasparente", ha l'indicatore delle visite					
	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato"	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato"	n.3 richieste relative ai settori Pubblica Istruzione, Edilizia e Patrimonio immobiliare	No	Si	No	
	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "semplice"	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "semplice"		No	No	No	
	Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati	Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati	Annuale (a campione)	Si	Si	Si	
FORMAZIONE DEL PERSONALE	Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione	Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione		Si	Si	Si	
	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione indicare se ha riguardato, in particolare: (domanda facoltativa)	Etica ed integrità		No	No		
		I contenuti dei codici di comportamento		Si	No		
		I contenuti del PTPCT		No	Si		
		Processo di gestione del rischio		No	Si		
	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, formulare un giudizio sulla formazione erogata con particolare riferimento all'appropriatezza di destinatari e contenuti, sulla base di eventuali questionari somministrati ai partecipanti	-					
		Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, formulare un giudizio sulla formazione erogata con particolare riferimento all'appropriatezza di destinatari e contenuti, sulla base di eventuali questionari somministrati ai partecipanti			I contenuti dell'intervento formativo svolto sono stati esaurienti e appropriati rispetto alle finalità formative dell'intervento stesso	I contenuti degli interventi formativi svolti sono stati esaurienti e appropriati rispetto alle finalità formative degli interventi stessi	
	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare quali soggetti tra i seguenti hanno svolto le docenze:	Altro soggetto pubblico (specificare quali)		AGENZIA FORMATIVA dell'Unione dei Comuni della Versilia; AGENZIA FORMATIVA dell'Unione dei Comuni della Versilia; Provincia Lucca	Si	Si	Si
		Sna			No	No	No
		Università			No	No	No
		Soggetto privato (specificare quali)			No	No	No
		Formazione in house			No	No	No
		Altro (specificare quali)			No	No	No
	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare se ha riguardato,	Etica ed integrità					Si
I contenuti dei codici di comportamento						Si	
Processo di gestione del rischio						Si	

Misura	Domanda	Risposta Scelta	Info	2020	2021	2022
	in particolare: (domanda facoltativa)	I contenuti del PTPCT/Sezione anticorruzione e trasparenza PIAO				Si
ROTAZIONE DEL PERSONALE	Indicare il numero di unità di personale dipendente di cui è composta l'amministrazione:	Numero dirigenti o equiparati	1 a tempo indeterminato, 1 a tempo determinato alla data del 31.12.2020;3 a tempo indeterminato (compreso Segretario), 1 a tempo determinato alla data del 31.12.2021;Al 31.12.2022: Segretario Generale, n. 1 dirigente a tempo indeterminato, n. 1 dirigente a tempo determinato e n. 1 dirigente a scavalco condiviso	2	2	4
		Numero non dirigenti o equiparati	185 a tempo indeterminato, 8 a tempo determinato alla data del 31.12.2020;188 a tempo indeterminato, 11 a tempo determinato alla data del 31.12.2021;Al 31.12.2022: n. 187 a tempo indeterminato, 9 a tempo determinato	193	193	196
	Indicare se l'ente, nel corso degli anni, è stato interessato da un processo di riorganizzazione (anche se avviato in anni precedenti e concluso) (domanda facoltativa)			Si	Si	Si
	Indicare se nell'anno è stata effettuata la rotazione dei dirigenti come misura di prevenzione del rischio	Indicare se nell'anno è stata effettuata la rotazione dei dirigenti come misura di prevenzione del rischio	La presenza di soli 3 dirigenti rende estremamente difficile la rotazione	No, la misura non era prevista dal PTPCT con riferimento all'anno 2020	No, la misura non era prevista dal PTPCT con riferimento all'anno 2021	No, la misura non era prevista dal PTPCT/Sezione PIAO con riferimento all'anno 2022
INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI D.LGS. 39/2013	Indicare se sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità	Indicare se sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità	Le misure di verifica sono problematiche in quanto le autocertificazioni dei dirigenti sono state tutte negative e risulta piuttosto difficile venire a conoscenza di eventuali situazioni non dichiarate.	No, anche se la misura era prevista dal PTPCT con riferimento all'anno 2020	No, anche se la misura era prevista dal PTPCT con riferimento all'anno 2021	No, anche se la misura era prevista dal PTPCT/Sezione PIAO con riferimento all'anno 2022
	Indicare, con riferimento all'anno, se è stata accertata l'inconferibilità degli incarichi dirigenziali per sussistenza di condanna penale, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013	Indicare, con riferimento all'anno, se è stata accertata l'inconferibilità degli incarichi dirigenziali per sussistenza di condanna penale, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013		Si	No	No
INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI	Indicare se sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni	Indicare se sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità	Le misure di verifica sono problematiche in quanto le	No, anche se la misura era prevista dal PTPCT	No, la misura non era prevista dal PTPCT con	No, anche se la misura era prevista dal

Misura	Domanda	Risposta Scelta	Info	2020	2021	2022	
POSIZIONI DIRIGENZIALI - D.LGS. 39/2013	di incompatibilità		autocertificazioni dei dirigenti sono state tutte negative e risulta piuttosto difficile venire a conoscenza di eventuali situazioni non dichiarate.	con riferimento all'anno 2020	riferimento all'anno 2021	PTPCT/Sezione PIAO con riferimento all'anno 2022	
CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI AI DIPENDENTI	Indicare se è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi	Indicare se è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi	Con delibera n. 519 del 17.12.2014 è stato approvato il Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e per le autorizzazioni a svolgere attività esterne all'ufficio	Si	Si	Si	
	Indicare se sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati	Indicare se sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati		No	No	No	
	Formulare un giudizio sul sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti indicando le misure da adottare per rafforzare la garanzia di anonimato e la tutela da azioni discriminatorie (domanda facoltativa)					Si ritiene che gli strumenti adottati corrispondano pienamente all'esigenza di tutelare gli autori di segnalazioni di illeciti	
	Indicare se è stata attivata una procedura per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite da parte di dipendenti pubblici, come intesi all'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione	Indicare se è stata attivata una procedura per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite da parte di dipendenti pubblici, come intesi all'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione		Nel corso dell'anno 2021 il Comune di Camaiore ha attivato un nuovo canale informatico dedicato al "whistleblowing" e alla possibilità di inoltrare segnalazioni all'Amministrazione	Si	Si	Si
	Se è stata attivata la procedura, indicare se sono pervenute segnalazioni di whistleblower	Se è stata attivata la procedura, indicare se sono pervenute segnalazioni di whistleblower		1 nel 2022	No	No	Si
	Se non è stato attivato il sistema informativo dedicato, indicare attraverso quali altri mezzi il dipendente pubblico può inoltrare la segnalazione				Documento cartaceo		
CODICE DI COMPORTAMENTO	Indicare se è stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013)	Indicare se è stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013)	Il Codice di Comportamento è stato adottato con deliberazione GM n.19 del 30/01/2014; Il Codice di Comportamento è stato adottato la prima volta con deliberazione GM n.19 del	Si	Si	Si	

Misura	Domanda	Risposta Scelta	Info	2020	2021	2022
			30/01/2014. Con deliberazione n. del 4 del 01.04.2023 é stato adottato il nuovo codice (che sostituisce il precedente) coerente con le disposizioni del DL 36/2022			
	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se gli obblighi di condotta ivi previsti sono stati estesi a tutti i soggetti di cui all'art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013 (collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore delle amministrazioni) (domanda facoltativa)	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se gli obblighi di condotta ivi previsti sono stati estesi a tutti i soggetti di cui all'art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013 (collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore delle amministrazioni) (domanda facoltativa)		Si	Si	Si
	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione		No	No	No
	Indicare sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali per eventi corruttivi	Indicare sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti		No	No	No
	Indicare se ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità inseriti nei contratti stipulati	Indicare se ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità inseriti nei contratti stipulati		No	No	No
ALTRE MISURE	Indicare se si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.	Indicare se si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.		No	No	No
ROTAZIONE STRAORDINARIA	Indicare se si è reso necessario adottare provvedimenti di rotazione	Indicare se si è reso necessario adottare provvedimenti di rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, co.		No	No	No

Misura	Domanda	Risposta Scelta	Info	2020	2021	2022
	straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater, d.lgs.165/2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva	l, lett. l-quater, d.lgs.165/2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva				
PANTOUFLAGE	Indicare se sono state attuate le misure per prevenire il pantouflage	Indicare se sono state attuate le misure per prevenire il pantouflage	Nel modello DGUE nella parte di cui al paragrafo D "altri motivi di esclusione" è prevista la dichiarazione di trovarsi o meno nelle condizioni di cui all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001	Si	Si	Si
	Indicare se sono stati individuati casi di pantouflage di dirigenti	Indicare se sono stati individuati casi di pantouflage di dirigenti		No	No	No

### 3. Valutazione del rischio

La mappatura dei processi ha coinvolto i responsabili delle strutture organizzative principali. L'analisi dei processi ha prodotto, attraverso l'integrazione con i risultati delle indagini e valutazione dei rischi dei precedenti piani, la individuazione di misure correttive per ogni processo/Unità organizzativa da far osservare in modo da prevenire eventi corruttivi. La diffusione e conoscenza delle misure (buone attenzioni) e la trasparenza tra le responsabilità ed il personale dell'Ente è l'elemento principale della strategia per prevenire qualsiasi forme di illegalità .

La formalizzazione degli eventi rischiosi attraverso l'analisi dei relativi ai processi è contenuta nell'**ALLEGATO 1 - Registro dei rischi e Misurazione del rischio**

L'analisi del rischio secondo il PNA 2019 si prefigge due obiettivi:

- 1- comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione;
- 2- stimare il livello di esposizione reale al rischio dei processi e delle attività sulla base dello storico degli eventi.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio si procede:

- a) scegliendo l'approccio valutativo,
- b) individuare i criteri di valutazione oggettivi associati ai motivi della scelta ,
- c) rilevare i dati e le informazioni,
- d) formulare un giudizio sintetico.

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio scelto dal Comune di Camaiore è di tipo qualitativo e quantitativo, in modo tale che il loro mix possa permettere una stima coerente e multidimensionale soprattutto per definire le successive misure di prevenzione.

**Approccio qualitativo:** l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri e relative motivazioni.

**Approccio quantitativo:** nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici in modo che la loro rappresentazione possa fornire elementi oggettivi nella stima puntuale ma anche multidimensionale che metta in relazione il rischio stimato alle *aree di rischio, processi ed attività* ed alla dinamica *Organizzativa dell'Ente*.

#### 3.1. Criteri e valori per la Stima qualitativa del rischio

Per stimare il rischio sono stati definiti indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione nell' Allegato n. 1, PNA 2019.

I criteri di valutazione del rischio sono quelli rivolti a verificare la **PROBABILITA'** del manifestarsi dell' evento corruttivo e non quella dell' **IMPATTO**. Infatti il comune di Camaiore considera apriori che ogni evento corruttivo abbia sempre un **IMPATTO "Altissimo"** sia dal punto di vista Reputazionale per l'Amministrazione sia per l'immagine esterna di Camaiore nel contesto nazionale ed internazionale. Inoltre ogni

danno di natura economica è anch'esso significativo, qualunque sia l'entità.

Per rilevare la stima del rischio su tutti i processi, fatta da ogni soggetto coinvolto, richiede di definire criteri omogenei di stima in modo che la successiva fase di valutazione abbia un riscontro uniforme ed oggettivo.

Gli indicatori, riportati nella tabella seguente, sono stati applicati ad ogni processo/attività/procedimento per ogni area di rischio e per ogni unità minima di riferimento della organizzazione (ufficio, U.O, etc).

Indicatori di Rischio	Criteri e valori per stimare il rischio
Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA	1=No, è del tutto vincolato. Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza; 3=E' parzialmente vincolato solo dalla legge e da atti amministrativi (Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza); 5=Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza # la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
Livello di informatizzazione del processo o dell'attività	1=Processo informatizzato in tutte le sue fasi; 3=Processo è parzialmente informatizzato, solo in alcune delle sue fasi; 5=Processo non è informatizzato in alcuna fase
Manifestazione di eventi "sentinella" o eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata	0=No; 2=Si, dipendenti sono stati oggetto di ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici; 3=Si, la Corte dei Conti ha attivato procedimenti nei confronti di dipendenti; 4=Si, dipendenti sono stati oggetto di provvedimenti per eventi corruttivi in altri Enti simili; 5=Si Nel corso degli ultimi 5 anni nei confronti di dipendenti impiegati sono stati oggetto procedimenti penali e di rinvio a giudizio - A condanne in primo grado del giudice civile e del lavoro - A condanne erariali - A pronunce di natura disciplinare# Se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili eventi corruttivi;
Opacità (trasparenza) del processo decisionale	1=Trasparente e sezioni aggiornate. Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT o OIV; 3=Informazioni nelle sezioni incomplete. Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT o OIV; 5=Informazioni nelle sezioni insufficienti o non presenti. Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT o OIV. # I solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV hanno la funzione di migliorare la trasparenza sostanziale, e non solo formale, riducendo il rischio;
Rilevanza dell'interesse "Esterno"	1=Ha rilevanza esclusivamente interna o dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante; 2=Comporta l'attribuzione di modesti benefici economici o di altra natura a soggetti esterni; 4= Comporta l'attribuzione di vantaggi economici o di altra natura a soggetti esterni; 5= Comporta l'attribuzione di vantaggi economici aggravata dalla potenziale presenza di interessi per infiltrazioni mafiose e di riciclaggio # La presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio, soprattutto per infiltrazioni mafiose o riciclaggio;

I valori numerici individuano la stima del livello di rischio come illustrato nella tabella seguente.

LIVELLO DI RISCHIO	VALORE CORRISPONDENTE
TRASCURABILE - N/R	0
MINIMO	1
BASSO	2
MEDIO	3
ALTO	4
ALTISSIMO	5

L'analisi del rischio comprende anche una stima dei fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di



corruzione. L'analisi di questi fattori consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, **ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi**. I fattori abilitanti possono essere, per ogni rischio, molteplici e combinarsi tra loro.

Questa analisi prende in considerazione i processi associati alle UO dei diversi Settori.

La rilevazione dei dati e delle informazioni necessarie a esprimere un giudizio motivato sui criteri, è coordinata dal RPCT. Le informazioni sono rilevate da soggetti con specifiche competenze attraverso forme di autovalutazione da parte dei responsabili coinvolte nello svolgimento del processo (c.d. self assesment).

Le valutazioni sono espresse tenendo conto dei dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi. Tali dati (per es. i dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari, segnalazioni, ecc.) consentono una valutazione meno autoreferenziale e una stima più accurata, nonché rendono più solida la motivazione del giudizio espresso. Il gruppo di lavoro coordinato dal RPCT, ha applicato gli indicatori proposti dall'ANAC ed ha proceduto ad autovalutazione degli stessi.

La ponderazione del rischio è l'ultimo step della macro-fase di valutazione del rischio.

Il fine della ponderazione è di "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione".

Nella fase di ponderazione vengono stabilite:

1. le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio;
2. le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e analisi del contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Il successivo passaggio per determinare in modo oggettivo il grado di esposizione dei processi al rischio è quello di calcolare l' "**indice di rischio**", attribuendo agli *indicatori di rischio* una ponderazione predefinita in modo che possa essere fatta una valutazione coerente e complessiva e che questa tenga conto delle sensibilità dell'Ente nei confronti della qualità dei rischi corruttivi. I pesi individuati consentono di effettuare una valutazione complessiva della esposizione al rischio, "**indice di rischio**" sia per aree sia per Settori e UO.

Indicatori del rischio	Peso
Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA	10
Livello di informatizzazione del processo o dell'attività	10
Opacità (trasparenza) del processo decisionale	10
Rilevanza dell'interesse "Esterno"	20
Manifestazione di eventi "sentinella" o eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata	50

### 3.2. Analisi dei rischi ed individuazione delle misure di contrasto

Le schede in formato tabellare, che strutturano la parte che segue sono state realizzate, con il coordinamento e la supervisione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Come ampiamente descritto nella parte che precede è stato scelto un modello di massima condivisione mediante interfaccia diretto ed analitico con tutti i referenti dei Settori interessati.

Il contenuto delle schede è organizzato per aree di rischio ed evidenziano per ogni processo/attività il rischio, *l'indice di rischio* e le **misure** adottate, **"azioni preventive"**. In questo modo ogni soggetto della struttura organizzativa dell'Ente è chiamato, per loro competenza, a prendere atto dei rischi associati ai procedimenti e di attuare le misure individuate onde preservare ai livelli attuali l'esposizione al rischio corruttivo.

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

Aree Rischio	Processi	Soggetti Coinvolti (UO)	Rischio	Indice di Rischio	Azioni Preventive
A) Acquisizione e progressione del personale (generale)	Attività di reclutamento del personale tramite utilizzo graduatorie di pubblico concorso di altri enti	UO - Sviluppo Organizzativo	Utilizzo graduatoria senza accordo preventivo stipulato prima della procedura concorsuale o, comunque, prima dell'approvazione della graduatoria al fine di favorire o danneggiare taluni soggetti	BASSO	Riduzione discrezionalità decisore condividendo con organizzazioni sindacali interne
	Attività di reclutamento personale tramite selezione pubblica	UO - Sviluppo Organizzativo	Alterazione corretto svolgimento dell'istruttoria; Assoggettamento dei commissari a minacce e/o pressioni esterne al fine di agevolare taluni soggetti; Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione; Interpretazione estensiva dei requisiti attitudinali e professionali richiesti; Nomina di commissari in conflitto di interesse o privi dei necessari requisiti; Previsione di requisiti di accesso personalizzati; previsione materie d'esame troppo specifiche	BASSO	Corretta gestione amministrativa del processo; Riduzione discrezionalità decisore attraverso la condivisione di responsabilità con dirigente/altro soggetto; Riduzione opacità processo decisionale
	Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni da parte di dipendenti	UO - Sviluppo Organizzativo	Documentazione a supporto della richiesta di autorizzazione assente, carente o non sufficiente per la valutazione; Incompatibilità dell'incarico con le mansioni/attività svolte in ragione del rapporto di pubblico impiego; Scarsa attenzione e/o assenza di verifiche nelle procedure di autorizzazione ad incarichi esterni	BASSO	Controllo sul rispetto del regolamento comunale di conferimento incarichi (controllo documentazione allegata)
	Gestione istituti contrattuali relativi alle assenze legittime e altri istituti di vantaggio	UO - Sviluppo Organizzativo	Attivazione di "corsie preferenziali" per utenti "referenziati"; Discrezionalità nelle autorizzazioni e nei dinieghi; Mancanza di controlli da parte della sezione gestione risorse e/o del dirigente competente; Mancanza di regolamentazione chiara ed aggiornata	MINIMO	Utilizzo software gestionale che facilita il controllo dei requisiti prescritti dalla legge(controllo)

Aree Rischio	Processi	Soggetti Coinvolti (UO)	Rischio	Indice di Rischio	Azioni Preventive
	Gestione presenze del personale	UO - Sviluppo Organizzativo	Allontanamento ingiustificato dal posto di lavoro senza registrazione timbratura in uscita; Assenza dal luogo di lavoro per interessi personali; Assenze ingiustificate: a) Mancato utilizzo del badge e falsa autodichiarazione di ore lavorate, b) utilizzo del badge personale a beneficio di terze persone; Attivazione di "corsie preferenziali "per utenti "referenziati; Falsificazione orario di lavoro da parte di personale in servizio presso sedi decentrate o in smart working; Mancanza di regolamentazione chiara ed aggiornata, mancanza di controlli da parte della sezione gestione risorse e/o del dirigente competente; Omissione della timbratura per falsificazione orario di servizio	MINIMO	Autorizzazione preventiva all'effettuazione dello straordinario rilasciata dal Dirigente di competenza; Richiesta di trasferta tramite utilizzo di apposito format on line; Segnalazione periodica ai dirigenti/responsabili delle eventuali anomalie rilevate nelle timbrature di ingresso/uscita dal servizio comprese le reiterate dimenticanze; Timbratura informatizzata dei dipendenti in smart working; Utilizzo della procedura informatica di acquisizione delle timbrature di ingresso/uscita dal servizio dei dipendenti ad intervalli di 15 minuti e possibilità per il dirigente/responsabile di riferimento di controllare le timbrature
	Gestione segnalazioni dei fenomeni e comportamenti corruttivi da parte dei dipendenti	UO - Programmazione e Controlli; UO - Sviluppo Organizzativo	Gestione non trasparente della segnalazione; Iter procedurale non definito e non sistematico; Mancata tutela del segnalante; Mancata tutela della riservatezza delle informazioni raccolte; Mancata verifica della segnalazione	MINIMO	Reportistica su utilizzo procedura informatica whistleblowing
	Pianificazione, gestione ed organizzazione delle attività formative	UO - Sviluppo Organizzativo	Mancanza o insufficienza di procedure di selezione e/o di individuazione del personale da formare; Rilevazione dei fabbisogni finalizzata a favorire o sfavorire soggetti determinati; modifiche del programma formativo non supportate da esigenze e motivazione	MINIMO	Attuazione e monitoraggio della rotazione del personale secondo il disciplinare approvato con deliberazione di GC n. 198 del 27.11.2019; Organizzazione attività formative sulla base dei fabbisogni individuati e sulla base della formazione obbligatoria; Programmazione e avvio attuazione della formazione anche in relazione alla rotazione del personale; Realizzazione di corsi di formazione per i soggetti che hanno i requisiti per poter essere nominati Rup; Realizzazione percorsi formativi sulla normativa generale Anticorruzione e Trasparenza e/o corsi trasversali e coerenti in materia.
	Procedimenti disciplinari	UO - Sviluppo Organizzativo	Accordi collusivi tra ufficio procedente o ufficio procedimento disciplinari e interessati; Archiviazione motivata con formule di stile passaggio degli atti all'ufficio procedimenti disciplinari in carenza di adeguata istruttoria; Contestazione d'addebito formulata in maniera generica o incompleta; Informazioni sui contenuti della contestazione d'addebito fornite in anticipo all'interessato; Mancato esercizio del potere disciplinare da parte dei dirigenti; Mancato rispetto dei termini del procedimento; Rifiuto non motivato di audire testi; Ripetuti contatti non formali tra ufficio procedente o ufficio procedimenti disciplinari e interessato; previsione di termini eccessivamente ridotti o prolungati per la presentazione di documentazione o per l'escussione di testi	BASSO	Coinvolgimento di più soggetti delegati e di più soggetti nello svolgimento delle audizioni riferite ai singoli procedimenti; Invio a RPCT del Report di monitoraggio su attuazione Codice di Comportamento; Procedimentalizzazione mediante supporto informatico dell'iter procedurale; puntuale applicazione delle previsioni del Codice i Comportamento del Comune e del relativo regolamento delle sanzioni

Aree Rischio	Processi	Soggetti Coinvolti (UO)	Rischio	Indice di Rischio	Azioni Preventive
	Progressioni di carriera	UO - Sviluppo Organizzativo	Eccessiva o ridotta valorizzazione del soggetto al fine di favorirne/impedirne l'avanzamento di carriera; Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari; Previsioni di requisiti di accesso personalizzati ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari; Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari	BASSO	Valutazione delle caratteristiche professionali del soggetto in relazione alle reali necessità del Settore; Valutazioni delle eventuali alternative
B) Contratti Pubblici	Acquisizione di beni e servizi attraverso procedure aperte (o ristretta)	UO - Ufficio unico gare	Alterazione dell'ordine delle priorità degli acquisti al fine di favorire o sfavorire alcuni soggetti / categorie o per ricerca consenso elettorale; Assente o scarsa pubblicità del bando; Assoggettamento a pressioni esterne; Commistione requisiti soggettivi / criteri di aggiudicazione; Contatti multipli uffici / operatori economici; Definizione dei requisiti di accesso alla gara ed in particolare dei requisiti tecnico-economici per favorire o escludere un'impresa; Diffusione informazioni su elenco operatori economici invitati alle procedure negoziate prima del termine di presentazione delle offerte; Eccessivo ricorso a servizi in economia; Favorire o sfavorire determinati soggetti o categorie di soggetti; Forte contrazione del termine di presentazione delle offerte; Gestione delle procedure per l'acquisto di beni e servizi; Informazioni sui contenuti del progetto fornite in anticipo a potenziali concorrenti; Ingiustificata revoca del bando; Inserimento negli elaborati progettuali di specifiche tecniche restrittive della concorrenza o atte a favorire uno o più operatori economici; Mancata o incompleta o poco chiara definizione dell'oggetto del contratto; Omissione totale o parziale delle verifiche sui requisiti dell'affidatario; Previsione di acquisti non necessari o non correlati alle attività del servizio; Programmazione di acquisti per usi personali; Pubblicazioni di bandi in periodi feriali ovvero pubblicazione di durata esigua; Svolgimento o Omissione di atti e attività su richiesta di soggetti dai quali è possibile trarre vantaggio o altra utilità; Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa per favorire un'impresa; Utilizzo improprio dell'istituto giuridico al fine di mascherare contributi o altri benefici, concessioni di servizi, incarichi, etc; inerzia nella fase di valutazione delle offerte; invito rivolto ad un numero di operatori economici ristretto	BASSO	Nelle procedure con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa consegna dell'elenco delle ditte partecipanti ai commissari e presentazione della dichiarazione di insussistenza di conflitto di interessi; Pantouflage ex art. 53 comma 16 ter D.Lgs. 165/2001; Inserimento nei bandi di gara e/o nelle manifestazioni di interesse e nella stipulazione dei contratti della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo o di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti del Comune che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato nei loro confronti poteri autoritativi o negoziali; Per affidamenti sopra la soglia comunitaria creazione di report semestrali che evidenzino elenco degli operatori partecipanti, l'aggiudicatario, i requisiti di gara e gli eventuali tempi di pubblicazione dei bandi nonché il rispetto dei principi ex art. 30 D.Lgs. 50/2016; Predisposizione della programmazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente con particolare attenzione a perseguire, ove possibile, l'aggregazione tra più interventi per l'affidamento di servizi o l'acquisizione di beni di comune utilità, con adeguata motivazione là ove siano presenti frazionamenti (in sede di monitoraggio dare evidenza della nota trasmessa da parte della Direzione); Report semestrale sintetico da inviare al RPCT che evidenzi l'applicazione del principio di rotazione degli inviti ai sensi del vigente regolamento dei contratti; Utilizzo specifico software per la verifica dei rapporti tra imprese (Report semestrale e finale)

Aree Rischio	Processi	Soggetti Coinvolti (UO)	Rischio	Indice di Rischio	Azioni Preventive
	Controlli sui requisiti per affidamenti di proroghe degli appalti/contratti in essere	UO - Ufficio unico gare	Conflitto di interesse con ruolo; Imprecisioni e approssimazioni istruttorie; Mancata o carente verifica dei requisiti soggettivi previsti dall'art. 80 codice contratti; Mancata o carente verifica della corretta esecuzione del contratto; Perseguimento di interessi privati a seguito di pressioni esterne	BASSO	Dichiarazione mancanza di conflitto di interesse su tutte le cause(disciplina del conflitto di interessi)
	Individuazione RUP	Tutte le UO	Nomina RUP privo dei requisiti e non idoneo a caratterizzare la terzietà	BASSO	Aggiornare il Registro delle dichiarazioni; Dichiarazione da parte del RUP di una attestazione in merito all'assenza di conflitti di interesse (ai sensi dell' art. 42 D.Lgs. 50/2016 e delle linee guida ANAC n. 15/2019) e di condanne di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale ex art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001
	Predisposizione e gestione degli strumenti di programmazione dei lavori e delle opere pubbliche	UO - Servizi Amministrativi	Alterazione dell'ordine delle priorità degli interventi al fine di favorire o sfavorire alcuni soggetti / categorie o per ricerca consenso elettorale; Previsione di lavori non necessari	BASSO	Predisposizione di sintetica relazione di riepilogo (tramite estrazione banca dati ) su realizzazione dei lavori programmati con adeguata motivazione là ove siano presenti frazionamenti; Report semestrale sintetico degli incontri svolti e delle proposte elaborate nell'anno
	Procedure negoziate e affidamenti diretti	Tutte le UO	Confezionamento funzionale a caratteristiche di un precostituito candidato appaltatore; Conflitto di interesse dell'agente/controllore; Imprecisioni approssimazioni istruttorie; Istruttoria frettolosa per "comodità" dell'ufficio; Perseguimento di interessi privati e accordi collusivi con soggetti esterni	BASSO	Dichiarazione di assenza di conflitto di interesse da parte dell'agente/controllore, resa e riportata all'interno del verbale/documento redatto a seguito del controllo(disciplina del conflitto di interessi); Formazione specifica in materia; Pianificazione della attività di controllo, prevedendo all'occorrenza sopralluoghi congiunti (PL e Tecnico )(controllo);Accertamento del "titolare Effettivo" dell'appalto tramite richiesta della certificazione (antiriciclaggio)
	Progettazione dei lavori e delle opere pubbliche	UO - Manutenzione Fabbricati e Impianti; UO - Manutenzione strade, viabilità ed interventi stradali; UO - Pianificazione Territoriale; UO - Protezione Civile; UO - Servizi Ambientali; UO - Verde e arredo urbano	Impossibilità di controllare la qualità della progettazione; Informazioni sui contenuti del progetto fornite in anticipo a potenziali concorrenti; Inserimento negli elaborati progettuali di specifiche tecniche restrittive della concorrenza o atte a favorire uno o più operatori economici; Mancata o incompleta o poco chiara definizione dell'oggetto del contratto; Progettazione incompleta e/o in progress, per momenti successivi, che consenta varianti non previste (sebbene prevedibili) in fase di esecuzione	BASSO	Dare atto dell'approvazione di un "rapporto di verifica" contestualmente alla delibera/determina di approvazione del progetto per ogni livello di progettazione come allegato parte integrante; Per gli affidamenti inferiori a € 150.000,00 report sintetico semestrale da inviare al RPCT, che evidenzi il soggetto aggiudicatario, l'oggetto dell'affidamento, l'importo e la motivazione, nonché il rispetto dei principi ex art. 30 D.Lgs. 50/2016
	Rilascio certificato regolare esecuzione / collaudo	UO - Manutenzione Fabbricati e Impianti; UO - Manutenzione strade, viabilità ed interventi stradali; UO - Protezione Civile; UO - Verde e arredo urbano	Confezionamento del certificato finale con contenuti interpretati a favore dell'impresa esecutrice o con approssimazioni a "comodità" dell'ufficio; Interessi privati in atto pubblico Collusioni tra privati e politici; Mancata o carente verifica della corretta esecuzione del contratto	MINIMO	Applicazione puntuale della normativa di riferimento per l'adozione e approvazione, con particolare riguardo alla pubblicità, coinvolgimento degli stakeholders e trasparenza

Aree Rischio	Processi	Soggetti Coinvolti (UO)	Rischio	Indice di Rischio	Azioni Preventive
	Risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	UO - Avvocatura e Servizi Legali; UO - Contratti	Abuso dello strumento arbitrale al fine di agevolare interessi privati; Discrezionalità nella soluzione di controversie finalizzate a creare vantaggi illeciti alle imprese	BASSO	Attività istruttoria e di controllo a cura di più soggetti necessaria per giungere alla definizione dell'iter istruttorio Coordinamento centrale a cura dell'ufficio gare/contratti anche per l'utilizzo di clausole standard conformi alle prescrizioni normative con riguardo a garanzie a corredo dell'offerta, tracciabilità dei pagamenti e termini Verifica puntuale a cura dell'ufficio gare circa la possibilità di accorpate le procedure di acquisizione , di affidamento servizi o di esecuzioni dei lavori omogenei; Controllo preventivo all'adozione del provvedimento da parte del Servizio Legale; Controllo preventivo all'adozione del provvedimento da parte del Servizio Legale.
	Selezione per l'affidamento di incarichi professionali	UO - Manutenzione Fabbricati e Impianti; UO - Manutenzione strade, viabilità ed interventi stradali; UO - Pianificazione Territoriale; UO - Protezione Civile; UO - Servizi Ambientali; UO - Turismo; UO - Verde e arredo urbano	Accordi collusivi tra concorrenti, volti a manipolarne gli esiti, anche utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso; Assente o scarsa pubblicità del bando; Assoggettamento a pressioni esterne; Commistione requisiti soggettivi / criteri di aggiudicazione; Contatti multipli uffici / operatori economici; Definizione dei requisiti di accesso alla gara ed in particolare dei requisiti tecnico-economici per favorire o escludere un'impresa; Diffusione informazioni su elenco operatori economici invitati alle procedure negoziate prima del termine di presentazione delle offerte; Eccessivo ricorso a lavori di urgenza o di somma urgenza; Favorire o sfavorire determinati soggetti o categorie di soggetti; Forte contrazione del termine di presentazione delle offerte; Frazionamento artificioso per evitare il ricorso a procedure più complesse o per favorire più imprese; Informazioni sui contenuti del bando fornite in anticipo a potenziali concorrenti; Ingiustificata revoca del bando; Omissione totale o parziale delle verifiche sui requisiti dell'affidatario; Pubblicazioni di bandi in periodi feriali ovvero pubblicazione di durata esigua; Svolgimento o Omissione di atti e attività su richiesta di soggetti dai quali è possibile trarre vantaggio o altra utilità; Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa per favorire un'impresa; Utilizzo sistematico della procedura negoziata; abuso dell'affidamento diretto; inerzia nella fase di valutazione delle offerte; invito rivolto ad un numero di operatori economici ristretto; scarsa rotazione degli operatori economici affidatari	BASSO	E' necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposte dal d.lgs.33/2013 e dal Codice dei contratti pubblici; L'organo preposto ai controlli interni verifica, anche a campione, lo svolgimento delle selezioni.

Aree Rischio	Processi	Soggetti Coinvolti (UO)	Rischio	Indice di Rischio	Azioni Preventive
	Subappalto	UO - Contratti; UO - Manutenzione Fabbricati e Impianti; UO - Manutenzione strade, viabilità ed interventi stradali; UO - Protezione Civile; UO - Servizi Ambientali; UO - Verde e arredo urbano	Accordi collusivi tra le imprese partecipanti ad una gara volti a manipolarne gli esiti , utilizzando i meccanismi del sub-appalto come modalità per distribuire vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti; Uso del sub-appalto senza preventiva richiesta di autorizzazione da parte dell'Ente Appaltante; Uso massiccio del sub-appalto in corso d'opera e Mancata/insufficiente verifica del rispetto dei limiti delle opere eseguite dal sub-appaltatore fissati dalla normativa	BASSO	Controllo preventivo all'adozione del provvedimento da parte del Servizio Contratti; Definizione di norme e procedure codificate che dovrebbero essere messe in atto dall'ufficio gare/contratti così da giungere a definire una procedura standardizzata per l'Ente (es introduzione del rating di legalità e/o protocollo di legalità); Maggiore controllo dei requisiti dei partecipanti con aumento del numero delle imprese invitate (se possibili in numero tale da introdurre il meccanismo dell'esclusione automatica); Maggiori controlli da parte D.L./RUP; Pubblicazione sul sito istituzionale da parte dell'ufficio contratti/gare, di un report periodico in cui vengano evidenziati i nominativi degli operatori economici invitati a presentare offerte in tutto l'Ente così da rendere per tutti intellegibile il tipo di procedura adottata, le modalità di aggiudicazione etc; Verifica del bando di gara così da escludere possibilità di clausole finalizzate ad agevolare determinati concorrenti con il subappalto
	Valutazione offerte e aggiudicazione	UO - Ufficio unico gare	Conflitto di interesse con ruoli assunti; Imprecisioni approssimazioni istruttorie; Perseguimento di interessi privati e accordi collusivi con soggetti esterni; Svolgimento fasi procedura funzionale a favorire un preconstituito candidato appaltatore	BASSO	Dichiarazione di assenza di conflitto di interesse da parte dell'agente/controllore, resa e riportata all'interno del verbale/documento redatto a seguito del controllo/disciplina del conflitto di interessi); Formazione specifica in materia; Pianificazione della attività di verifica per assicurare una rotazione delle attività soggette a controllo (salvo segnalazioni specifiche)(rotazione); Previsione di controlli a campione, assicurando la rotazione degli esercizi controllati(controllo)
	Varianti in corso di esecuzione del contratto lavori pubblici	UO - Manutenzione Fabbricati e Impianti; UO - Manutenzione strade, viabilità ed interventi stradali; UO - Protezione Civile; UO - Verde e arredo urbano	Confezionamento funzionale a consentire il recupero del ribasso d'asta all'appaltatore; Conflitto di interesse con ruoli assunti; Perseguimento di interessi privati e accordi collusivi con soggetti esterni.	BASSO	Dichiarazione di assenza di conflitto di interesse da parte dell'agente/controllore, resa e riportata all'interno del verbale/documento redatto a seguito del controllo/disciplina del conflitto di interessi); Formazione specifica in materia(formazione); Previsione di controlli a campione per servizio di igiene urbana e manutenzione verde(controllo); Verifica ottemperanza delle ordinanze emesse(controllo)
C) Autorizzazione o concessione e provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (generale)	Accesso ai servizi educativi comunali: nidi e materne. (predisp. Bando- graduatorie e loro revisione- accettazione- controlli sulle dichiarazioni rese, gestione rette)	UO - Servizi Scolastici	Omesso/carente controllo sui documenti e dichiarazioni sulle condizioni di accesso al servizio al fine di agevolare particolari soggetti	MINIMO	Trattazione delle istanze di riesame dell'attribuzione del punteggio da parte di un soggetto diverso rispetto a chi ha curato l'istruttoria
	Accesso ai servizi sociali (previa valutazione e presa in carico da parte del servizio sociale)	UO - Casa; UO - Servizi Sociali	Discrezionalità nella valutazione dei requisiti che danno diritto all'accesso alle prestazioni sociali	MINIMO	Pubblicazione dei criteri e dei bandi specifici (per almeno 30gg nonché pubblicazione di avvisi sui social network e sulla stampa locale) sul sito dell' Ente
	Acquisto di cittadinanza: di minori conviventi con il genitore; per decreto del ministero	UO - Anagrafe; UO - Stato civile - Elettorale	Discrezionalità nella valutazione della sussistenza dei requisiti (convivenza con il genitore); Non rispetto dell'ordine temporale delle richieste	MINIMO	Controllo delle tempistiche di evasione delle richieste; Controllo puntuale in back office dei requisiti per l'accertamento sindacale mediante il concorso di più soggetti in sede istruttoria (agenti di Polizia Municipale e/o servizi scolastici dell'Ente); Tracciabilità delle richieste pervenute



Aree Rischio	Processi	Soggetti Coinvolti (UO)	Rischio	Indice di Rischio	Azioni Preventive
	Autorizzazione alla manomissione del suolo pubblico	UO - Manutenzione Fabbricati e Impianti; UO - Manutenzione strade, viabilità ed interventi stradali; UO - Verde e arredo urbano	Confezionamento funzionale all'agevolazione di cartelli d'impresa; Elusione controlli ripristino manto stradale	MINIMO	Assoluta preventività del controllo dei requisiti del subappaltatore e della stipula del contratto di subappalto, rispetto all'esecuzione degli interventi subappaltati (controllo); Controlli su requisiti generali posseduti da subappaltatore prima dell'autorizzazione al subappalto
	Autorizzazioni ambientali (scarichi, emissioni, rumori, etc)	UO - Servizi Ambientali	Attivazione di "corsie preferenziali "per utenti "referenziati; Elusione di controlli; Svolgimento fasi procedura funzionale a favorire un precostituito candidato appaltatore	MINIMO	Assegnazione a rotazione casuale delle pratiche tra i vari tecnici assegnati all'ufficio
	Autorizzazioni in deroga per le emissioni rumorose da attività temporanee di spettacolo e/o di cantiere.	UO - Servizi Ambientali	Mancata o carente verifica corretta esecuzione del contratto; Mancata osservanza dei limiti prescrittivi; Potenziale dichiarazione mendace del richiedente	MINIMO	Redazione su apposita modulistica del report del controllo e invio semestrale dei report al servizio controlli interni e qualità(controllo)
	Concessione occupazione temporanea suolo pubblico per pubblici esercizi di bar e ristorazione	PLURISERVIZI; UO - SUAP	Mancato rispetto del regolamento Com.le suolo pubblico al fine di favorire un determinato soggetto .	MINIMO	Controlli a campione da parte della segreteria generale o di uffici terzi
	Dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazione o provvedimenti edilizi totalmente autocertificati: S.C.I.A., C.I.L.A. C.I.L. e comunicazioni, certificati, attestazioni, dichiarazioni inerenti l'attività edilizia	UO - Edilizia Privata e Pubblica	Adozione di atti inibitori in assenza di presupposti e condizioni per danneggiare l'interessato; Erronea quantificazione del costo di costruzione e degli oneri di urbanizzazione; Mancata verifica della sussistenza dei requisiti soggettivi e oggettivi; Omissione dei controlli procedurali per favorire l'interessato; Omissione o ritardo nell'adozione di provvedimenti inibitori per favorire l'interessato; Ritardo ingiustificato nella trattazione della pratica; interpretazione orientata e non uniforme delle disposizioni normative al fine di avvantaggiare o danneggiare l'interessato	MINIMO	Assegnazione delle pratiche in modo casuale al personale addetto e relativo controllo/monitoraggio; Sistema di monitoraggio dei tempi procedurali e di relativo report
	Gestione concessione patrocini	UO - U.R.P	Attivazione di "corsie preferenziali "per utenti "referenziati; Confezionamento funzionale a "comodità" dell'ufficio e dell'impresa esecutrice	MINIMO	Controllo terzo da parte della segreteria generale prima dell'ammissione del patrocinio alla valutazione della Giunta Comunale; Inserimento di motivazioni alla base della concessione del patrocinio che riguardino interessi diffusi e condivisi in relazione alla cittadinanza
	Gestione dei procedimenti amministrativi finalizzati al rilascio di AUTORIZZAZIONE	UO - SUAP	Anticipo o ritardo ingiustificato nella trattazione della pratica; Assenza di adempimenti documentali o adempimenti documentali inferiori a quelli previsti a carico dell'interessato; Diniego di autorizzazione ingiustificato per danneggiare l'interessato; Omissione di adempimenti istruttori; Rilascio autorizzazione con imposizione di oneri non dovuti, sproporzionati o eccessivi (adempimenti istruttori inutili); Rilascio di autorizzazione in assenza di requisiti e condizioni per favorire l'interessato; Rilascio di autorizzazione senza oneri o con oneri inferiori rispetto a quelli previsti per favorire l'interessato; Rilascio di autorizzazione senza verifica di requisiti e condizioni per favorire l'interessato; Superamento dei tempi procedurali; interpretazione non uniforme delle disposizioni normative al fine di avvantaggiare o danneggiare l'interessato	BASSO	Aggiornamento sezione "Attività e Procedimenti" di Amministrazione Trasparente; Assegnazione delle pratiche in modo casuale al personale addetto e relativo controllo/monitoraggio; Dare evidenza a RPCT; Sistema di monitoraggio dei tempi procedurali e di relativo report



Arete Rischio	Processi	Soggetti Coinvolti (UO)	Rischio	Indice di Rischio	Azioni Preventive
	Gestione dei procedimenti amministrativi finalizzati al rilascio di CONCESSIONE	UO - SUAP	Adempimenti istruttori inutili; Diniego di concessione ingiustificato; Ingiustificato aggravio del procedimento; Omissione di adempimenti istruttori; Rilascio concessione con imposizione di oneri non dovuti, ingiustificatamente sproporzionati o eccessivi; Rilascio di concessione in assenza di requisiti e condizioni per favorire l'interessato; Rilascio di concessione senza oneri o con oneri inferiori rispetto a quelli previsti per favorire l'interessato; Ritardo o anticipazione ingiustificato nella trattazione della pratica; Superamento dei tempi procedurali	BASSO	Aggiornamento sezione "Attività e Procedimenti" di Amministrazione Trasparente; Assegnazione delle pratiche in modo casuale al personale addetto e relativo controllo/monitoraggio; Dare evidenza a RPCT; Sistema di monitoraggio dei tempi procedurali e di relativo report
	Gestione dei procedimenti sanzionatori (applicazione sanzioni pecuniarie e accessorie – provvedimenti inibitori o di decadenza da diritti e benefici)	Polizia Municipale; UO - Contratti; UO - SUAP; UO - Servizi Ambientali; UO - Tributi	Omissione o ritardo nell'adozione di atti endoprocedimentali, nell'adozione del provvedimento sanzionatorio, nella notifica/comunicazione agli interessati degli atti endoprocedimentali rilevanti nel procedimento; Omissione, ritardo o irregolarità nella notifica/comunicazione al trasgressore del provvedimento sanzionatorio; Valutazione non imparziale di osservazioni e/o controdeduzioni presentate dal trasgressore; interpretazione orientata e non uniforme delle disposizioni normative al fine di avvantaggiare o danneggiare l'interessato	MINIMO	Aggiornamento sezione "Attività e Procedimenti" di Amministrazione Trasparente; Assoggettamento a controllo di un campione (individuato casualmente) di atti adottati; Il soggetto che valuta osservazione e/o controdeduzioni deve essere diverso dal soggetto che ha accertato la violazione; Responsabilità del procedimento assegnata a soggetti diversi da cui compete l'adozione del provvedimento finale; Sistema di monitoraggio dei tempi procedurali e di relativo report
	Gestione servizi elettorali, anagrafe, di stato civile, leva militare	UO - Anagrafe; UO - Stato civile - Elettorale	Discrezionalità nella valutazione delle motivazioni delle istanze concluse in deroga alla trattazione in ordine cronologico; False attestazioni su permessi di soggiorno; Mancata verifica delle informazioni dichiarate dagli utenti	MINIMO	Monitoraggio sul numero di casi di mancato rispetto dell'ordine cronologico nell'esame delle istanze; Report semestrale a RPCT delle istanze processate e delle verifiche effettuate sul totale.; Verifica della veridicità delle dichiarazioni e documentazioni presentate
	Gestire titolarità a beneficiare delle condizioni agevolate di accesso all'edilizia convenzionata/agevolata	UO - Servizi Sociali	Attività svolta superficialmente in fase pre stipula e carenza di trasparenza in fase di post stipula; Elusione di controlli	BASSO	Verifica della documentazione e controlli necessari alla sottoscrizione dei contratti
	Permessi di accesso alla ZTL	UO - U.R.P	Rilascio di permessi in assenza dei requisiti	MINIMO	Rotazione del personale presso l'ufficio competente, frazionamento dei procedimenti tra più soggetti, controlli a campione
D) Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (generale)	Agevolazioni fiscali	UO - Servizi Sociali; UO - Tributi	Arbitrarietà nell'attribuzione iniziale delle metrature oggetto di riduzione/esenzione; Carenza di controlli; Concessioni esenzioni e/o agevolazioni non sufficientemente o congruamente motivate; Ritardata emissione degli ordinativi di pagamento priva di adeguata giustificazione Alterazione priorità di pagamento	MINIMO	Le domande per ottenere agevolazioni vengono esaminate dal responsabile di procedimento che provvede a predisporre una comunicazione che viene sottoscritta dal Funzionario, previo controllo dell'esistenza dei presupposti per il riconoscimento
	Assegnazione alloggi per emergenza sociale	UO - Casa; UO - Servizi Sociali	Discrezionalità nell'assegnazione degli alloggi I ritardi nel rientro a disposizione del Comune degli alloggi	MINIMO	Formalizzazione e pubblicazione dei criteri di assegnazione con introduzione di bando pubblico
	Concessione agevolazioni tariffarie per nido, refezione, trasporto e servizi integrativi	UO - Servizi Scolastici	Discrezionalità nella concessione/erogazione di contributi con requisiti non conformi alle previsioni di legge/regolamento volto a favorire determinati soggetti	BASSO	Controllo puntuale sulle dichiarazioni ISEE presentate dai beneficiari di prestazioni agevolate e agevolazioni tariffarie

Arete Rischio	Processi	Soggetti Coinvolti (UO)	Rischio	Indice di Rischio	Azioni Preventive
	Concessione ed erogazione contributi, benefici economici e patrocini ad associazioni/enti	UO - Cultura, Biblioteca e Musei; UO - Sport; UO - U.R.P	Scarsa trasparenza/ inerzia nella fase di valutazione delle richieste/ scarso controllo preventivo sul possesso dei requisiti e successivo sulla veridicit� dei rendiconti presentati/ immotivato Diniego al fine di danneggiare il richiedente	BASSO	Privilegiare le erogazioni attraverso Bando rispetto a quelle straordinarie; Utilizzo di una procedura informatizzata per la richiesta di contributi
	Provvedimenti a seguito di DURC non regolare.	UO - Contratti; UO - Manutenzione Fabbricati e Impianti; UO - Manutenzione strade, viabilit� ed interventi stradali; UO - Servizi Ambientali; UO - Ufficio unico gare; UO - Verde e arredo urbano	Mancata attivazione della procedura della sospensione dei lavori o dei pagamenti onde favorire determinati soggetti; Mancata attivazione della procedura della sospensione del titolo edilizio onde favorire determinati soggetti; Mancata attivazione della procedura di intervento sostitutivo onde favorire determinati soggetti .	MINIMO	L' ufficio spese deputato alla verifica prima di ogni liquidazione, attiva immediatamente la procedura di sospensione previste dalla legge; promozione di convenzioni tra amministrazioni (Comune e INPS) per accesso alle banche dati istituzionali contenenti informazioni, senza oneri per l'Amministrazione precedente; verifica da parte del D.L. e del RUP con visto obbligatorio del Dirigente
	Rateizzazione di pagamenti dovuti al Comune	UO - Edilizia Privata e Pubblica; UO - Patrimonio Immobiliare Espropri; UO - Ragioneria; UO - SUAP; UO - Tributi	Carenza controlli su motivazioni e requisiti del richiedente; Omessa applicazione delle sanzioni previste dalla legislazione di riferimento; Omessi accertamenti tributari al fine di avvantaggiare alcuni soggetti; Rettifica/annullamento avvisi di accertamento al fine di avvantaggiare alcuni soggetti; Riconoscimento di rimborsi e sgravi non dovuti	MINIMO	Monitoraggio periodico nell'applicativo di gestione dei tributi per la verifica degli atti rettificati/annullati(controllo); Verifica periodica presso la societ� concessionaria per la verifica della corretta applicazione delle sanzioni sugli avvisi di accertamento emessi(controllo); Verifiche mirate di controllo per categorie di contribuenti sull'attivit� del concessionario da programmarsi annualmente(controllo)
E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio (generale)	Attivit� connesse alla dismissione di beni immobili	UO - Patrimonio Immobiliare Espropri	Collusione tra partecipanti all'asta pubblica; Definizione di requisiti di accesso o di condizioni di partecipazione all'asta atti a favorire/ sfavorire un concorrente; Diffusione informazioni per favorire un acquirente; Ingiustificata revoca del bando; Omissione totale o parziale delle verifiche sui requisiti dell'affidatario; Perizia di stima del valore non congrua per favorire o danneggiare un acquirente; Pubblicazioni di bandi in periodi feriali ovvero pubblicazione di durata esigua; Scarsa o assente pubblicit� del bando; Trattativa privata non motivata/ non giustificata/non decisa dall'organo competente; inerzia nell'apertura delle offerte; invito rivolto ad un numero ristretto di concorrenti	MINIMO	Check list verifiche da effettuare sull'affidatario; Report annuale che evidenzi il n. dei partecipanti e durata pubblicazione del bando e motivazione dell'eventuale ricorso a trattativa privata
	Compravendite immobiliari	UO - Patrimonio Immobiliare Espropri	Discrezionalit� nella determinazione dei requisiti di partecipazione/aggiudicazione; Perizia di stima del valore non congrua per favorire/ sfavorire un privato; discrezionalit� nella stima del prezzo di compravendita /scarsa trasparenza	BASSO	Prevedere adeguati strumenti di pubblicizzazione della gara; Prevedere una rotazione delle pratiche tra i tecnici estimatori; Standardizzazione dei parametri e dei criteri per la redazione delle stime; prevedere la rotazione sistematica dei tecnici che fanno parte della "commissione" di stima

Aree Rischio	Processi	Soggetti Coinvolti (UO)	Rischio	Indice di Rischio	Azioni Preventive
	Concessione a terzi di spazi comunali per attività culturali, associazionistiche, di rappresentanza	UO - Cultura, Biblioteca e Musei; UO - Segreteria Generale; UO - Sport; UO - U.R.P	Assegnazione degli spazi in maniera poco trasparente per favorire determinati soggetti; Definizione di requisiti di partecipazione al bando atti a favorire/sfavorire un concorrente; Determinazione canone non congruo; Diffusione informazioni per favorire un concorrente al bando; Forte contrazione del termine di presentazione delle offerte; Mancata o tardiva riscossione canone; Omessa o parziale verifica del comportamento dell'utilizzatore; Pubblicazioni di bandi in periodi feriali ovvero pubblicazione di durata esigua; Ingiustificata revoca del bando; Riduzione del canone non motivata; Scarsa o assente pubblicità del bando	BASSO	Aggiornamento nella sezione "Amministrazione Trasparente" di requisiti e condizioni, oneri, adempimenti documentali legati alla concessione dell'immobile; Creazione report annuale che evidenzi i tempi di svolgimento delle procedure e n. partecipanti. Individuazione modalità di verifica del pagamento canone
	Gestione del patrimonio: concessioni di manufatti e di aree cimiteriali	UO - Patrimonio Immobiliare Espropri; UO - Provveditorato ed Economato	Elusione controllo sui rinnovi delle concessioni	MINIMO	Adozione di procedure che siano definite in ogni loro fase e conosciuto da tutti gli interessati anche a mezzo pubblicazione sulla pagina del sito istituzionale
	Gestione delle entrate (accertamenti, riscossioni, rapporti con tesoreria)	UO - Ragioneria	Non corretta esecuzione delle procedure di incasso; Omessa , parziale o erronea effettuazione dei riscontri contabili	MINIMO	Controlli sistematici sull'attività di accertamento e riscossione delle entrate e sulla gestione del tesoriere
	Gestione delle spese (impegni, liquidazione, mandati)	UO - Ragioneria	Mancate verifiche preliminari (Equitalia, DURC, etc.); Omessa , parziale o erronea effettuazione dei riscontri contabili; Ordinanze dei pagamenti in modo discrezionale; Pagamenti effettuati senza rispetto ordine cronologico; Pagamenti somme non dovute	MINIMO	Controllo sull'attività di impegno, liquidazione e pagamento delle spese attraverso sistema informatico
	Gestione diretta degli impianti sportivi con affidamento in uso a terzi (predisp. Bando, affidamenti ulteriori / gestione riscossione)	UO - Sport	Discrezionalità nella definizione dei criteri di affidamento tesi ad agevolare alcuni soggetti	BASSO	attenersi ai criteri di attribuzione in uso previsto nel "Regolamento Comunale"; garantire l'ordine cronologico di trattazione delle istanze di affidamento ulteriori; garantire la trasparenza e pubblicità del bando
	Gestione ed amministrazione degli immobili	UO - Manutenzione Fabbricati e Impianti; UO - Patrimonio Immobiliare Espropri	Accettazione delle pressioni politiche; Classificazione e declassificazione di beni immobili e diritti reali per favorire/ sfavorire privati; Determinazione di canone di concessione o locazione non congruo allo scopo di favorire gli interessati; Gestione poco attenta dell'immobile; Mancata rideterminazione del canone in caso di rinnovo; Mancata riscossione canone; Mancata verifica della situazione giuridico amministrativa; Omessa o parziale verifica del comportamento dell'utilizzatore; Omessa o ritardata regolarizzazione delle occupazioni di fatto	MINIMO	Attuazione di periodici controlli inventariali del patrimonio; Controllo/ricognizione/monitoraggio tempestivo della situazione giuridico amministrativa degli immobili assegnati e adozione eventuali misure; Predisposizione modalità di verifica del pagamento canone
	Gestione ed amministrazione delle aree comunali in locazione agli stabilimenti balneari	UO - Demanio statale	Mancata richiesta interessi in caso di Mancato pagamento per favorire il concessionario; Mancata riscossione locazione; Omessa verifica degli adempimenti del locatario	MINIMO	Report annuale procedimenti avviati su segnalazione organi di vigilanza; Richiesta report semestrali del soggetto addetto alla riscossione
	Gestione parco automezzi	UO - Provveditorato ed Economato	Utilizzo improprio degli automezzi di proprietà dell'Ente	MINIMO	Controlli a campione mediante incrocio di dati relativi ai mezzi gestiti dall'Autoparco e informazioni estraibili dal programma informatizzato delle presenze; Tenuta di specifici registri con annotazione delle missioni effettuate dal personale dipendente; Verifica sistematica del parco automezzi e dei dati di chilometraggio relativi agli stessi

Area Rischio	Processi	Soggetti Coinvolti (UO)	Rischio	Indice di Rischio	Azioni Preventive
	Locazioni e concessioni (processi stimativi, scelta contraente, stipula contratto, gestione in trate e uscite, gestione morosità)	UO - Patrimonio Immobiliare Espropri	Discrezionalità nella stima del canone   discrezionalità nella definizione dei requisiti per partecipazione e aggiudicazione bando	MINIMO	Adeguamento del regolamento comunale /prevedere adeguati strumenti e tempi di pubblicizzazione della gara; prevedere una rotazione delle pratiche tra i tecnici estimatori; standardizzazione dei parametri e dei criteri per la redazione delle stime
	Rilascio e gestione delle concessioni demaniali marittime	UO - Demanio statale	Mancata richiesta interessi in caso di Mancato pagamento per favorire il concessionario; Mancata riscossione canone; Omessa verifica degli adempimenti del concessionario; Omessa verifica sulle relazioni e i documenti presentati dal concessionario	BASSO	Report annuale procedimenti avviati su segnalazione organi di vigilanza; Verifica semestrale e invio solleciti di pagamento
F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni (generale)	Attività di controllo a seguito di segnalazioni rispetto a potenziali situazioni di inquinamento	UO - Servizi Ambientali	Accordi collusivi con soggetti esterni; Imprecisioni approssimazioni istruttorie	MINIMO	Atto di indirizzo interno per determinare modalità e criteri di controllo con check list di controllo; Protocollo dei report di ciascun controllo effettuato.
	Attività relative agli esposti in materia igienico sanitaria e ai rapporti degli organi di controllo	UO - Servizi Ambientali	Violazione delle norme vigenti o nella trattazione delle pratiche al fine di agevolare determinati soggetti	MINIMO	Report sulle pratiche concluse oltre i termini previsti dalla normativa
	Attività relative alla gestione di furti/smarrimenti oggetti	Polizia Municipale	Custodia irregolare; Falsificazione proprietà; Mancata restituzione oggetti per cause imputabili al servizio; Mancata ricerca dei proprietari; Omessa acquisizione del deposito	MINIMO	Informatizzazione schede oggetti report informatico relativo alla gestione degli oggetti depositati
	Controlli in materia ambientale (es. corretto conferimento rifiuti, scarichi abusivi di rifiuti, ripiantumazione alberi abbattuti, ecc)	UO - Servizi Ambientali	Conflitto di interesse con ruoli assunti; Perseguimento di interessi privati e accordi collusivi con soggetti esterni	MINIMO	Atto di indirizzo interno per determinare modalità e criteri di controllo con check list di controllo; Protocollo dei report di ciascun controllo effettuato.
	Controlli su abusivismo edilizio e attività edilizia	Polizia Municipale; UO - Edilizia Privata e Pubblica	Conflitto di interesse con ruoli assunti; Imprecisioni approssimazioni istruttorie; Perseguimento di interessi privati e accordi collusivi con soggetti esterni	BASSO	Verifica corretta qualificazione dell'abuso da più soggetti e firma della relazione di qualificazione da parte del tecnico accertatore e della posizione organizzativa.
	Controlli su attività commerciali / esercizi pubblici e controlli igienico sanitari su attività di somministrazione di alimenti e bevande	Polizia Municipale	Conflitto di interesse con ruoli assunti; Imprecisioni approssimazioni istruttorie; Perseguimento di interessi privati e accordi collusivi con soggetti esterni	MINIMO	Atto di indirizzo interno per determinare modalità e criteri di controllo con check list di controllo; Predisposizione di report informatici standardizzati con indicazione della data della segnalazione, della data del controllo e esito definendo un percorso congiunto tra PM e attività produttive (predisposizione di direttiva)
	Controlli su posteggi fiere e mercati	Polizia Municipale	Mancato o parziale controllo per agevolare taluni soggetti	MINIMO	Il procedimento è strutturato in modo da neutralizzare il rischio correlato
	Controlli sui cantieri	UO - Edilizia Privata e Pubblica; UO - Manutenzione Fabbricati e Impianti; UO - Manutenzione strade, viabilità ed interventi stradali; UO - Verde e arredo urbano	Attivazione di "corsie preferenziali "per utenti "referenziati	BASSO	Atto di indirizzo interno per determinare modalità e criteri di controllo con check list di controllo; Protocollo dei report di ciascun controllo effettuato.
	Gestione dei video registrati dal Sistema di videosorveglianza	Polizia Municipale; UO - Nuove Tecnologie, Sistemi Informativi e Statistica	Cancellazione od Ommissione di fornitura copia di registrazione video per favorire interessi privati	MINIMO	Individuare almeno 2 dipendenti abilitati, oltre al dirigente; Verifica che il Sistema di videosorveglianza prevede la registrazione dei log di tutte le operazioni eseguite sul Sistema.; Verificare il rispetto delle indicazioni delle forze dell'ordine su apposita casella mail

Arete Rischio	Processi	Soggetti Coinvolti (UO)	Rischio	Indice di Rischio	Azioni Preventive
	Procedure sanzionatorie per violazione del CDS e vigilanza sulla circolazione e la sosta: dalla contestazione/notificazione della violazione fino alla messa a ruolo.	Polizia Municipale	Irregolarità/occultamento dei verbali di rilevazione di infrazione coi da evitarne l'inserimento nella procedura informatica	BASSO	Il procedimento informatizzato è tale da neutralizzare il rischio correlato (prevedendo diversi livelli di controllo sulla numerazione i bollettari di rilevazione delle infrazioni)
	Rilevazione tecnica e rilascio documentazione/informazioni su incidenti stradali	Polizia Municipale	Alterazione o contraffazione di documenti originali; Falsa o incompleta rilevazione tecnica ai fini di una non veritiera ricostruzione del sinistro; Mancato rispetto dei tempi di consegna dei documenti richiesti e rilasciabili; Omissione atti dovuti; Rilascio di informazioni o documenti falsi o incompleti agli interessati; Rilascio documentazione coperta da segreto istruttorio o diffusione informazioni riservate; Rilascio documentazione o informazioni a persone non aventi diritto; occultamento corrispondenza e documenti	MINIMO	Controllo totale 100% da parte di Ispettori degli incidenti con lesioni adeguamento della metodologia e della modulistica per il rilievo degli incidenti alla normativa
	Rimozione, custodia e restituzione dei veicoli	Polizia Municipale	Affidamento a soggetto non idoneo; Falsificazione verbale restituzione veicolo; Mancata verifica sui tempi e sugli adempimenti prescritti; Omessa custodia dei veicoli; Omissione atti dovuti	MINIMO	Rotazione del personale addetto al servizio
	Controllo sull'attività degli incaricati presso organismi controllati e/o partecipati	UO - Programmazione e Controlli	Assenza o scarso controllo sul raggiungimento obiettivi; Interessi privati in atto pubblico; Liquidazione corrispettivi con tempi e modalità non previste dall'incarico; Mancata effettuazione o rendicontazione di attività previste dall'incarico	MINIMO	Predisposizione e utilizzo di una check list per la verifica dello svolgimento dell'attività da parte degli incaricati
G) Incarichi e nomine (generale)	Incarichi di consulenza e collaborazione autonoma	Polizia Municipale; UO - Casa; UO - Contratti; UO - Cultura, Biblioteca e Musei; UO - Edilizia Privata e Pubblica; UO - Manutenzione Fabbriati e Impianti; UO - Manutenzione strade, viabilità ed interventi stradali; UO - Nuove Tecnologie, Sistemi Informativi e Statistica; UO - Patrimonio Immobiliare Espropri; UO - Pianificazione Territoriale; UO - Programmazione e Controlli; UO - Protezione Civile; UO - Provveditorato ed Economato; UO - Ragioneria; UO - SUAP; UO - Segreteria Generale; UO - Servizi Ambientali; UO - Servizi Scolastici; UO - Servizi Sociali; UO - Sport; UO - Sviluppo Organizzativo; UO - Tributi; UO - Turismo; UO - Ufficio alle dirette dipendenze degli organi politici; UO - Verde e arredo urbano	Attivazione corsia preferenziale su procedimenti di maggiore interesse politico rispetto ad altri; Mancato rispetto di criteri meritocratici	BASSO	Accettazione di cauzioni e fidejussioni emesse unicamente da istituti bancari o assicurativi di primo ordine con esecutibilità a prima richiesta e senza eccezioni (controllo); Acquisizione di visure camerali "complete" aggiornate(controllo); Compilazione check list di adempimenti di tutte le misure di contrasto previste per ogni Piano/convenzione(controllo)

Aree Rischio	Processi	Soggetti Coinvolti (UO)	Rischio	Indice di Rischio	Azioni Preventive
H) Affari legali e contenzioso (generale)	Gestione dei sinistri (richieste rimborso di cittadini)	Polizia Municipale; UO - Avvocatura e Servizi Legali; UO - Casa; UO - Manutenzione Fabbricati e Impianti; UO - Manutenzione strade, viabilità ed interventi stradali; UO - Provveditorato ed Economato; UO - Ragioneria; UO - Servizi Scolastici	Collusione tra assicurato e compagnia assicurativa; Estensione oggettiva delle coperture assicurative; Estensione soggettiva delle coperture assicurative al fine di includere categorie che non ne avrebbero diritto; Non corretta corresponsione del risarcimento danni rispetto alla quantificazione degli stessi effettuata dal perito incaricato al fine di favorire interessi privati	BASSO	Eventi denunciati non fedelmente riportati nella relazione tecnica; Verifiche a campione sulla congruità degli importi liquidati
	Gestione procedimenti giudiziari e stragiudiziali	UO - Avvocatura e Servizi Legali	Diffusione informazioni riservate per favorire (o danneggiare) qualcuno; Mancato rispetto termini processuali per favorire (o danneggiare) qualcuno; inerzia nell'attivazione di procedimenti per favorire (o danneggiare) qualcuno	BASSO	Report annuale sulla verifica del rispetto dei termini processuali
	Nomina Consulenti Tecnici di Parte	UO - Avvocatura e Servizi Legali	Definizione di requisiti troppo specifici per favorire l'interessato; Invito rivolto ad un ristretto numero di professionisti; Mancato rispetto del principio di rotazione	BASSO	Applicazione regolamento sugli incarichi in caso di professionalità esterna; Report annuale sull'utilizzo dei criteri individuati per soggetti interni attraverso una manifestazione di interesse
	Recupero dei crediti derivanti da sentenza o altro provvedimento giurisdizionale o derivante da mediazione e/o negoziazione assistita	UO - Avvocatura e Servizi Legali	Omesso recupero del credito in assenza dei relativi presupposti (per favorire o danneggiare controparte)	MINIMO	Comunicazione all'Avvocatura/Segretario delle azioni di recupero del credito intraprese entro 90 giorni dalla trasmissione della sentenza/ provvedimento giurisdizionale/atto di mediazione e/o di negoziazione assistita; Report a RPCT a consuntivo che evidenzi il n. delle sentenze con spese a carico di controparte e n. provvedimenti emessi per il recupero del credito
	Rilascio pareri legali agli uffici dell'Ente	UO - Avvocatura e Servizi Legali	Accordi collusivi con soggetti esterni al fine di favorire illegittimamente vantaggi privati rilasciando pareri compiacenti	MINIMO	Report semestrale sui pareri rilasciati dettagliando il richiedente, date, motivazioni ed il parere
I) Smaltimento dei rifiuti (specifico)	Affidamento dei Servizi di igiene ambientale e smaltimenti di rifiuti	UO - Servizi Ambientali	Inserimento nei bandi di gara di specifici requisiti che possano restringere indebitamente la platea dei partecipanti con l'obiettivo di mantenere lo status quo; Mancanza di controlli sul servizio di igiene ambientale e smaltimento rifiuti; Partecipazione di imprese con punti di contiguità con la criminalità organizzata; Utilizzo di criteri di aggiudicazione della gara finalizzati a condizionare l'esito in favore degli attuali gestori	BASSO	Evitare procedure con motivazione "indifferibili", ritardando la loro attivazione; Pubblicazione sul sito istituzionale dei partecipanti con evidenza se esiste interdittiva antimafia per mancanza dei requisiti soggettivi o annotati sul Casellario informatico dell'Autorità
	Autorizzazioni ad aziende per conferimento rifiuti presso piattaforma ecologica	UO - Servizi Ambientali	Superficialità nel rilascio dell'autorizzazione	MINIMO	Report semestrale delle autorizzazione adottate con indicazione della tempistica
	Emissione provvedimenti in materia di abbandono di rifiuti	UO - Servizi Ambientali	Abusi nel procedimento per agevolare soggetti determinati o il destinatario del provvedimento	BASSO	Report semestrale dei provvedimenti adottati con indicazione della tempistica

Aree Rischio	Processi	Soggetti Coinvolti (UO)	Rischio	Indice di Rischio	Azioni Preventive
L) Pianificazione urbanistica (specifica)	Controlli sulla realizzazione di opere di urbanizzazione a scomputo dei relativi oneri e acquisizione delle aree al patrimonio dell'Ente	UO - Pianificazione Territoriale	Accettazione, in fase di collaudo, di materiali non conformi alle specifiche contrattuali; Eccessiva dilatazione dei tempi di esecuzione; Eccessivo ritardo nell'adozione degli atti di acquisizione; Mancata escussione delle fideiussioni in caso di inadempimento; Mancata, parziale, scorretta verifica della corretta esecuzione delle opere scomputate; Mancato riscontro in fase di collaudo di difetti o mancanze; Proroghe ingiustificate dei tempi di realizzazione; Riconoscimento, in fase di collaudo, di lavorazioni non realizzate o di qualità inferiore a quella contrattuale; Varianti in corso d'opera per favorire l'interessato; inerzia nella fase di collaudo	MINIMO	Report che individui : collaudi opere urbanizzazione, acquisizioni al patrimonio, polizze svincolate; Report semestrale dei collaudi/CRE effettuati per le opere a scomputo
	Gestione dei Piani di Edilizia Economica e Popolare (PEEP) e dell'edilizia convenzionata	UO - Edilizia Privata e Pubblica	Accordi preliminari con i soggetti proponenti; Disomogeneità nelle valutazioni; Mancato controllo sui requisiti di assegnazione delle aree e degli alloggi PEEP; Perizia di stima del valore non congrua per favorire o danneggiare un acquirente	MINIMO	Dare atto della predeterminazione annuale valori unitari distinti per zone omogenee e definite da atto di indirizzo della GC
	Gestione delle procedure espropriative	UO - Edilizia Privata e Pubblica; UO - Patrimonio Immobiliare Espropri; UO - Pianificazione Territoriale	Disomogeneità nelle valutazioni; Perizia di stima dell'indennità di esproprio non congrua per favorire o danneggiare l'interessato	BASSO	Esplicitazione criteri di stima e indicazione riferimenti comparativi
	Pianificazione Comunale generale: Predisposizione del Piano strutturale, Piano operativo e loro varianti	UO - Pianificazione Territoriale	Assoggettamento a pressioni esterne per favorire o danneggiare certi soggetti o categorie; Contatti multipli tra gli uffici e i soggetti interessati (professionisti, imprese, etc.); Diffusione informazioni riservate; Disparità di trattamento nella valutazione delle osservazioni; Disparità di trattamento non finalizzata alla miglior cura dell'interesse pubblico; inerzia o ingiustificata dilatazione dei tempi per la valutazione delle osservazioni	BASSO	Attenersi alle prescrizioni previste da atto di indirizzo in merito alla redazione dei nuovi strumenti urbanistici, ossia la variante al piano strutturale e piano operativo, e alla gestione dei procedimenti urbanistici in corso.
	Predisposizione delle convenzioni urbanistiche	UO - Pianificazione Territoriale	Mancata determinazione del termine di attuazione del piano o individuazione di un termine non congruo; Mancata o incompleta indicazione delle opere da realizzare a scomputo, dei tempi e delle modalità di realizzazione; Mancata o incompleta o incongrua indicazione delle condizioni di rilascio o di efficacia dei titoli abilitativi all'edificazione; Mancata o insufficiente richiesta di garanzie per l'adempimento; Mancata o parziale definizione dell'oggetto della convenzione; Mancata uniformità e diversi livelli di dettaglio e approfondimento della documentazione di progetto; Ricontrattazione	BASSO	Approvazione a priori dello schema tipo di convenzione per approvazione piani attuativi con regolamentazione delle polizze fideiussorie e monitoraggio scadenze.

Aree Rischio	Processi	Soggetti Coinvolti (UO)	Rischio	Indice di Rischio	Azioni Preventive
	Predisposizione di piani attuativi e degli strumenti urbanistici attivati su istanze da soggetti privati	UO - Pianificazione Territoriale	Collusione con i soggetti privati interessati; Diffusione informazioni riservate; Disparità di trattamento nella valutazione delle osservazioni; Disparità di trattamento non finalizzata alla miglior cura dell'interesse pubblico; Indebita intermediazione politica nel processo decisionale tecnico; Inerzia o ingiustificata dilatazione dei tempi per la valutazione delle osservazioni; Non rispetto della cronologia di presentazione delle istanze	BASSO	Coinvolgimento di più soggetti nell'istruttoria; Esplicitazione della documentazione necessaria per l'attivazione delle pratiche (sito internet); Procedura formalizzata nella gestione dell'iter; Procedura informatizzata che garantisca la tracciabilità delle istanze (sito internet); Report semestrale da inviare al RPCT che dimostri l'efficacia in relazione al rispetto dei tempi del procedimento e le eventuali anomalie; Rispetto delle norme contenute nel regolamento comunale per l'approvazione e l'attuazione dei piani attuativi
	Procedimenti di SUAP comportanti varianti urbanistiche	UO - Pianificazione Territoriale; UO - SUAP	Collusioni tra privati e politici; Interessi privati in atto pubblico; Scarsa responsabilizzazione interna; Violazione/Elusione della normativa in materia ambientale	BASSO	Corretta gestione amministrativa del processo; Procedura informatizzata che garantisca la tracciabilità delle istanze (sito internet); Riduzione discrezionalità decisore attraverso la condivisione di responsabilità con dirigente/altro soggetto
	Valutazione Ambientale -VAS sui Piani e Programmi, VIA su Piani e Programmi	UO - Servizi Ambientali	Scarsa responsabilizzazione interna; Violazione/Elusione della normativa in materia ambientale	BASSO	Coinvolgimento dei rappresentanti dei diversi stakeholder nella fase di verifica della materialità e della rilevanza delle informazioni fornite; Rapporto di intensità dell' impatto ambientale
P) Gestione dati e informazioni, e tutela della privacy (specificata)	Attività Ufficio Stampa	UO - Ufficio alle dirette dipendenze degli organi politici	Alterazione od Omissione di una comunicazione all'utenza o ai media; Mancato controllo delle fonti sulle informazioni in Pubblicazione (fakenews); Non rispettare l'esclusività del rapporto con l'Amministrazione; Non rispetto del codice deontologico dei giornalisti al fine di favorire un terzo; Rapporti di favore con i media	MINIMO	Acquisizione semestrale della dichiarazione di rapporto esclusivo con l'Amministrazione; Questionario periodico indirizzato agli stakeholder (con integrazione contenuti sugli aspetti corruttivi) e elaborazione risultati; Rapporto sulle Fakenews
	Notifiche	UO - Archivio e Protocollo	Mancata o ritardata notifica al fine di attribuire un ingiusto vantaggio al destinatario; notifica irregolare al fine di attribuire un ingiusto vantaggio al destinatario	MINIMO	Comunicare semestralmente report a RPTC; Utilizzo delle procedure di gestione e monitoraggio
	Protocollo e archivio	UO - Archivio e Protocollo	Alterazione o contraffazione di documenti originali; Alterazione ordine di ricezione delle richieste (data e ora); Diffusione informazioni riservate; Omissione atti dovuti; occultamento corrispondenza e documenti	MINIMO	Archivio: controlli sull'iter delle richieste dall'arrivo, alla presa in carico, all'evasione, con il conteggio dei giorni per ciascuna richiesta; Protocollo: controlli incrociati tra i documenti protocollati ed il numero di PEC pervenute; verifica, per i protocolli in arrivo registrati dal Protocollo
	Pubblicazione degli atti su Albo Pretorio	Tutte le UO	Mancata o ritardata affissione o pubblicazione al fine di attribuire un vantaggio a un terzo	MINIMO	Comunicare semestralmente report a RPTC; Utilizzo delle procedure di gestione e monitoraggio
	Redazione atti amministrativi	Tutte le UO	Scarsa trasparenza e difficoltà di comprensione nella redazione dei contenuti di atti amministrativi fondamentali e ordinari	MINIMO	Predisporre in modo sintetico ed essenziale la parte "motivazione" degli atti; Redazione e pubblicazione su Amministrazione Trasparente degli atti di programmazione (bilancio preventivo, rendiconto, programma triennale delle opere pubbliche, elenco annuale opere pubbliche, etc) con linguaggio semplificato e accessibile



Aree Rischio	Processi	Soggetti Coinvolti (UO)	Rischio	Indice di Rischio	Azioni Preventive
	Ricezione e gestione delle richieste di accesso civico agli atti	Tutte le UO	Alterazione o contraffazione della documentazione; Alterazione ordine di ricezione delle richieste (data e ora); Alterazione, contraffazione o occultamento richieste; Consegna all'utente di documentazione parziale o incompleta; Mancato introito o riscossione del quantum dovuto per il rilascio di copie; Rilascio documentazione all'utente in mancanza della richiesta	MINIMO	Utilizzo delle procedure di gestione e monitoraggio da comunicare semestralmente a RPTC
	Ricezione e gestione di reclami, segnalazioni e esposti	Tutte le UO	Alterazione o contraffazione segnalazioni; Errate o incomplete informazioni sulle modalità di presentazione e segnalazioni; occultamento reclami e segnalazioni	MINIMO	Comunicare semestralmente report a RPTC; Utilizzo delle procedure di gestione e monitoraggio
U) Società' partecipate (specificata)	Controllo dei bilanci di esercizio delle società partecipate e dei report economico-patrimoniali	UO - Programmazione e Controlli	Assoggettamento a pressioni interne o esterne per omettere e/o riportare dati parziali; Conflitto di interessi; Omesso o parziale controllo	MINIMO	Aggiornamento continuo e monitoraggio sulle partecipazioni comunali; Monitoraggio sull'andamento della società partecipata mediante relazione integrata con l'analisi degli scostamenti rispetto alle previsioni
	Controllo sul rispetto degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle Società partecipate	UO - Programmazione e Controlli	Mancata applicazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza da parte delle società partecipate; Mancata pubblicazione dei documenti previsti in materia di anticorruzione e trasparenza	MINIMO	Ricognizione delle informazioni pubblicate e eventuale sollecito aziende inadempienti; Verifica adozione e pubblicazione del modello di cui al D.Lgs. 231/2001; Verifica dell'avvenuta nomina dell'Organismo di Vigilanza
	Controllo sulla corretta applicazione delle norme e dei vincoli vigenti in materia societaria	UO - Programmazione e Controlli	Assoggettamento a pressioni interne o esterne; Assunzione di personale dipendente in contrasto con norme di carattere legislativo; Mancato rispetto delle norme del codice dei contratti per l'acquisizione di beni, servizi e forniture e per l'esecuzione di opere pubbliche; Omesso o parziale controllo sulle attività e funzioni svolte dalle aziende (v. scheda acquisti di forniture e servizi)	MINIMO	Controllo sul rispetto dei limiti ai compensi degli organi di controllo delle società controllate e di quelle in house; Verifica sul rispetto delle misure volte alla razionalizzazione della spesa sulla base degli obiettivi da inserire nel DUP
	Nomina e controllo amministratori o rappresentanti del comune presso Enti, aziende, istituzioni, organismi partecipati	UO - Programmazione e Controlli; UO - Ufficio alle dirette dipendenze degli organi politici	Disomogeneità nell'attività di valutazione dei curricula; Mancata effettuazione delle verifiche sulla sussistenza dei requisiti; Mancata pubblicità preventiva della nomina; Nomine clientelari; Omesso o parziale controllo sull'operato degli amministratori; Scarsa trasparenza nell'attribuzione delle nomine	MINIMO	Acquisizione e pubblicazione, con cadenza annuale, della dichiarazione di ciascun amministratore nominato direttamente dal Sindaco circa la permanenza dei requisiti per il mantenimento dell'incarico; Predisposizione, all'inizio di ciascun anno, di atto del Sindaco indicante l'elenco delle nomine da effettuare nel corso dello stesso anno; Pubblicazione dell'atto
	Predisposizione, verifiche, monitoraggio e controllo Contratti di servizio con le società partecipate	UO - Contratti; UO - Programmazione e Controlli; UO - Segreteria Generale	Assoggettamento a pressioni interne o esterne; Mancato controllo analogo (solo per le Società in house); Mancato rispetto delle norme del codice dei contratti per l'acquisizione di beni, servizi e forniture e per l'esecuzione di opere pubbliche; Omesso o parziale rispetto della qualità dei servizi erogati dalle Società secondo le previsioni contenute nel Contratto di servizio e/o nel Capitolato di servizio; Svolgimento di attività non coerente con le finalità istituzionali dell'Ente, salvo i limiti previsti dal D.Lgs.175/2016 (solo per le Società in house)	BASSO	Attività sanzionatoria in caso di mancata osservazione di quanto previsto dal Contratto di servizio e dal Capitolato; Trasmissione delle informazioni previste dal Contratto di Servizio e dal Capitolato Verifica, controllo e monitoraggio delle attività svolte dalla partecipata; Verifica, controllo e monitoraggio della qualità dei servizi erogati

## 4. Misure per la prevenzione della corruzione

### 4.1. Il Codice di comportamento

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

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

**Questo ente dispone del proprio Codice di comportamento approvato con deliberazione della G.M. n. 1 in data 04/01/2023.**

Riguardo ai meccanismi di denuncia delle violazioni del codice trova piena applicazione l'art. 55-bis comma 3 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. in materia di segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

### 4.2. Formazione in tema di anticorruzione

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

- 1- **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti, riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- 2- **livello specifico**, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

### 4.3. Criteri di rotazione del personale

La rotazione del personale può essere classificata in ordinaria e straordinaria.

**Rotazione ordinaria:** l'art. 1, comma 10 lett. b), della legge 190/2012 impone al RPCT di provvedere alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

La stessa Autorità riconosce che la rotazione ordinaria vada correlata “all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico”.

L'ANAC ammette che l'attivazione dell'istituto della rotazione ordinaria non possa mai giustificare “il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa”.

Tra l'altro, è lo stesso legislatore per assicurare il “corretto funzionamento degli uffici”, consente di soprassedere alla rotazione di dirigenti (e funzionari) “ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale” (art. 1 comma 221

della legge 208/2015).

Uno dei principali vincoli di natura oggettiva, che le amministrazioni di medie dimensioni incontrano nell'applicazione dell'istituto, è la non fungibilità delle figure professionali disponibili, derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.

Sussistono ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere coloro che lavorano in determinati uffici, in particolare quando la prestazione richiesta sia correlata al possesso di un'abilitazione professionale e - talvolta - all'iscrizione ad un Albo (è il caso, ad esempio, di ingegneri, architetti, farmacisti, assistenti sociali, educatori, avvocati, ecc.).

L'Autorità osserva che, nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee, l'amministrazione non possa, comunque, invocare il concetto di infungibilità. In ogni caso, l'ANAC riconosce che sia sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo (PNA 2019, Allegato n. 2).

Quindi, per poter prevenire situazioni in cui la rotazione sia preclusa da "circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti", le amministrazioni dovrebbero programmare:

- a adeguate attività di affiancamento, propedeutiche alla rotazione;
- b la formazione quale "misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione" (PNA 2019, Allegato n. 2, Paragrafo 4).

L'Autorità ha riconosciuto come la rotazione ordinaria non sempre si possa effettuare, "specie all'interno delle amministrazioni di piccole dimensioni". In tali circostanze, è "necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nel PTPCT le ragioni della mancata applicazione dell'istituto".

Gli enti devono fondare la motivazione sui tre parametri suggeriti dalla stessa ANAC nell'Allegato n. 2 del PNA 2019:

- a l'impossibilità di conferire incarichi a soggetti privi di adeguate competenze;
- b l'infungibilità delle figure professionali;
- c la valutazione (non positiva) delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.

Anche le amministrazioni di piccole dimensioni sono comunque "tenute ad adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione", in particolare, assumendo misure organizzative "che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza".

infine, l'Autorità ritiene che "si potrebbe realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio"; ad esempio, il "lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi" (PNA 2019, Allegato n. 2, Paragrafo 5).

**Rotazione straordinaria:** è prevista dall'art. 16 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

L'ANAC ha riscontrato numerose criticità nell'applicazione della rotazione straordinaria. Spesso le amministrazioni, avuta formale notizia di procedimenti penali di natura corruttiva, non sempre procedono alla rotazione assegnando il dipendente ad altro ufficio o servizio. In casi frequenti, la misura è stata attivata solo successivamente all'impulso dell'Autorità.

Allo scopo di superare tali criticità, l'Autorità ha formulato le "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria" (deliberazione n. 215 del 26/3/2019).

Le Linee guida stabiliscono per quali reati sia da "ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale [venga] valutata la condotta corruttiva del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria" e, per quali ipotesi delittuose, sia da ritenersi solo facoltativa (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.3, pag. 16).

L'Autorità considera obbligatoria la valutazione della condotta "corruttiva" del dipendente, nel caso dei delitti di concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, per atti contrari ai doveri d'ufficio e in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, turbata libertà degli incanti e della scelta del contraente (per completezza, Codice penale, artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis).

L'adozione del provvedimento è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per tutti gli altri reati contro la pubblica amministrazione, di cui al Capo I, del Titolo II, del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfirmità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e del d.lgs. 235/2012.

Le Linee guida precisano come il carattere fondamentale della rotazione straordinaria sia la sua immediatezza. "Si tratta di valutare se rimuovere dall'ufficio un dipendente che, con la sua presenza, pregiudica l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e di darne adeguata motivazione con un provvedimento".

Pertanto, secondo l'Autorità, "non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, l'amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento". La motivazione del provvedimento deve riguardare "in primo luogo la valutazione dell'an della decisione e, in secondo luogo, la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato" (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.4, pag. 18).

La rotazione straordinaria, pertanto, consiste in "un provvedimento dell'amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata [possa] pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito". In analogia con la legge 97/2001 (art. 3), l'Autorità considera che "il trasferimento possa avvenire con un trasferimento di sede o con una attribuzione di diverso incarico nella stessa sede dell'amministrazione" (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.5).

La lettera l-quater), dell'art. 16 comma 1, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., contempla anche l'ipotesi di applicazione della rotazione straordinaria nel caso di procedimenti disciplinari sempreché siano correlati a "condotte di natura corruttiva". La norma non specifica quali

comportamenti, perseguiti in sede disciplinare (e non dal Giudice penale), comportino l'applicazione della misura.

“In presenza di questa lacuna e considerata la delicatezza della materia, che ha consigliato un forte restrizione dei reati penali presupposto”, l'Autorità ha ritenuto che i procedimenti disciplinari rilevanti siano quelli avviati per i comportamenti che integrano le fattispecie di reato sopra elencate per le quali, nel caso di azione penale, la rotazione sarebbe obbligatoria (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.13).

“Nelle more dell'accertamento in sede disciplinare, tali fatti rilevano per la loro attitudine a compromettere l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e giustificano il trasferimento, naturalmente anch'esso temporaneo, ad altro ufficio”.

L'art. 16 del d.lgs. 165/2001 non specifica nulla circa la durata del provvedimento.

L'Autorità ritiene che dovendo “coprire la fase che va dall'avvio del procedimento all'eventuale decreto di rinvio a giudizio”, il termine entro il quale il provvedimento “perde efficacia dovrebbe esser più breve dei cinque anni” previsti, invece, dalla legge 97/2001.

In assenza della disposizione di legge, la lacuna potrebbe essere colmata dal regolamento sull'organizzazione degli uffici, “fissando il termine di due anni, decorso il quale, in assenza di rinvio a giudizio, il provvedimento perde la sua efficacia”. In mancanza di norme regolamentari, “l'amministrazione provvederà caso per caso, adeguatamente motivando sulla durata della misura” (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.6).

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

La legge 190/2012 ha integrato l'art. 53 del d.lgs. 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro.

La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

E' fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di eventuali accordi fraudolenti.

**DIRETTIVA:**

Pertanto, ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

L'ente verifica la veridicità delle suddette dichiarazioni.

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

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

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

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

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

#### **DIRETTIVA:**

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

L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

#### **4.6. Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)**

L'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 ha introdotto nel D.lgs. n. 165/2001, l'art. 54 bis, ad oggetto: "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" al fine di apprestare tutela al dipendente pubblico, o equiparato al dipendente pubblico come si dirà in seguito, che riferisce il compimento di attività illecita o comunque di irregolarità di cui ha appreso nell'espletamento delle proprie attività e mansioni, e decide pertanto di segnalarlo, ad un organo o autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Il whistleblower pertanto assume un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza di quelle gestioni irregolari e non conformi alle disposizioni legislative all'ente di appartenenza e pertanto alla collettività. Il whistleblowing consiste di fatto nella regolamentazione delle procedure in maniera tale da garantire la tutela dell'anonimato del segnalante e contrastare l'adozione di eventuali atti ritorsivi contro il segnalante; tali procedure sono già da tempo previste dagli ordinamenti di altri Stati ed incentivate quali strumenti idonei a consentire l'emersione di fattispecie di illecito dall'interno delle organizzazioni.

La disciplina introdotta appunto con l'articolo 54 bis del D. Lgs. 165/2001 è stata oggetto di una prima modifica nel 2014, e precisamente con la legge 114, che ha individuato anche ANAC quale soggetto competente a ricevere le segnalazioni di illeciti oltre alle singole amministrazioni.

L'Autorità, al fine di disciplinare tale delicata e complessa materia è intervenuta adottando in prima battuta specifiche Linee Guida approvate con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015.

Successivamente la norma è stata oggetto di ulteriore riforma ad opera della legge 179 del 30 novembre 2017 che ha sostanzialmente riscritto l'articolo 54 bis del D. Lgs. 165 del 2001, prevedendo l'estensione della tutela al whistleblower del settore privato aggiungendo il comma 2 bis all'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 ed infine introducendo una disciplina comune alle segnalazioni di illeciti nel senso di esonerare il segnalatore da responsabilità nel caso di rivelazione di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o violazione del dovere di lealtà e fedeltà previsto dal codice civile.

Per effetto della riforma indicata pertanto il sistema di garanzie del segnalante illeciti ad oggi prevede:

- La garanzia di riservatezza sull'identità del segnalante;
- La protezione da eventuali misure ritorsive che l'amministrazione o il soggetto privato datore di lavoro possano adottare nei confronti del whistleblower per la segnalazione da lui effettuata (con la previsione di nullità degli atti eventualmente adottati e reintegro nel posto di lavoro e con l'irrogazione di sanzioni amministrative nei confronti dell'amministrazione);
- la qualificazione di giusta causa della segnalazione di illeciti ai fini della liceità della rivelazione di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o della violazione del dovere di fedeltà o lealtà.

Per effetto della riforma del 2017 Anac è investita del compito di emanare le Linee Guida che in tale materia, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, sono state approvate nel 2021 con deliberazione n. 469 sostituendo pertanto le precedenti del 2015; l'Autorità è altresì titolare del potere sanzionatorio nei casi in cui:

- il ricevente la segnalazione non provveda all'attività di verifica ed analisi della stessa;

- i piani di prevenzione non contengano l'indicazione delle procedure di inoltro e gestione delle segnalazioni con modalità operative tali da rendere effettiva la tutela della riservatezza identità del segnalante;
- l'amministrazione adotti misure discriminatorie a scopo di ritorsione nei confronti del segnalante.

I soggetti che possono effettuare segnalazioni per effetto della riforma del 2017, che ha appunto esteso le tutele previste per il whistleblower, sono: *i dipendenti degli enti pubblici economici, i dipendenti degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi del codice civile ed i lavoratori delle imprese che forniscono all'amministrazione, un bene un servizio o realizzano un'opera (nell'ambito quindi di applicazione del codice dei contratti e con riferimento quale elemento di causalità all'esecuzione di tale contratto per l'amministrazione).*

Individuati i soggetti cui si rivolge la normativa di tutela sono di conseguenza determinati anche i datori di lavoro tenuti all'applicazione delle misure di tutela.

L'articolo 54 bis prevede che le segnalazioni siano indirizzate: al RPCT, alla autorità giudiziaria, penale o contabile oppure all'Anac.

I dipendenti possono denunciare le condotte illecite ed i fatti dei quali sono venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro trasmettendoli al RPCT, il Segretario Generale; le Linee Guida dell'Autorità precisano infatti che unico destinatario delle segnalazioni di illeciti, all'interno della organizzazione lavorativa, è solo l' RPCT proprio al fine di rendere effettiva la tutela della riservatezza in merito all'identità del segnalante; si è avuta necessità di chiarire tale aspetto perché altre disposizioni (codice di comportamento dei dipendenti pubblici) individuando il superiore gerarchico o ufficio procedimenti disciplinari avevano determinato margini di incertezza e confusione al riguardo.

Le Linee Guida citate più volte dovranno necessariamente essere oggetto di revisione per effetto della recente entrata in vigore del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (pubblicato nella G.U. del 15 marzo 2023) con il quale l'Italia ha recepito la Direttiva Europea n. 1937 del 2019.

Le disposizioni del Decreto entreranno in vigore il prossimo 15 luglio 2023 e si prefiggono di fornire una disciplina organica e uniforme relativa al whistleblowing al fine di fornire maggiore tutela al whistleblower incentivando così la segnalazione di illeciti.

La disciplina si applica:

- ai dipendenti pubblici ovvero ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs 165/01, ivi compresi i dipendenti di cui all'art.3 del medesimo decreto, ai dipendenti delle autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, ai dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- ai lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- ai lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;



- ai collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- ai volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- agli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Rinviando ai contenuti della legge per ciò che riguarda l'oggetto della segnalazione ove viene chiarito che essa riguarda non solo gli atti ma anche i comportamenti e le omissioni che si concretizzano in illeciti o in violazioni delle disposizioni del diritto comunitario, ciò che è importante rilevare che il decreto legislativo ha precisato che non è più rimessa alla scelta discrezionale del whistleblower provvedere alla scelta del canale di segnalazione ma che la segnalazione viene effettuata in via prioritaria mediante il canale interno ed invece viene effettuata con il canale esterno dell'Autorità Anticorruzione solo al ricorrere di specifiche casistiche e circostanze individuate dall'articolo 6 del Decreto.

## **4.7. Contratti d'appalto**

La materia dell'affidamento contratti pubblici è completamente riformata per effetto dell'approvazione del nuovo codice dei contratti pubblici, approvato con D. Lgs. n. 36/2023. Il nuovo codice però, oltre a prevedere un quadro complesso di norme transitorie in virtù del quale alcune disposizioni del d.lgs. 50/2016 continueranno a trovare applicazione sino alla fine dell'anno 2023, soprattutto fa salva l'applicazione, per gli interventi finanziati con il PNRR, con il PNC ed in genere cofinanziati con i fondi strutturali, delle norme contenute nel D.L. 77/2021, convertito nella legge 108 del 2021 e ciò sino a tutto l'anno 2026.

Tale scelta è fondata sull'esigenza di salvaguardare gli istituti di semplificazione introdotti con il decreto indicato rendendo l'azione amministrativa tempestiva ed efficace al fine del raggiungimento degli obiettivi posti dal dispositivo di ripresa e resilienza - PNRR.

Per tale motivo già prima della approvazione definitiva del nuovo codice dei contratti, l'Autorità Anticorruzione, con il PNA 2022 approvato con deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, ha fornito strumenti di supporto alle amministrazioni pubbliche al fine di scongiurare il rischio che, nell'applicazione delle disposizioni di semplificazione ed accelerazione dell'affidamento di contratti pubblici, si possa incorrere in situazione rischiose e di pregiudizio della legalità, trasparenza e parità di trattamento degli operatori economici.

Per tali motivi nel PNA 2022, proprio in considerazione dello speciale regime derogatorio dei contratti pubblici si è ritenuto dover effettuare un approfondimento normativo (ovvero la ricognizione della disciplina derogatoria in materia di affidamento di contratti pubblici) e l'analisi delle fattispecie di rischio corruttivo che si potrebbero verificare proprio in ragione del protrarsi dell'applicazione di tale regime di semplificazioni e deroghe.

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Gli eventi rischiosi si possono riassumere nel seguente modo, fermo restando il rinvio alle sezioni del PNA 2022 che le elenca:

- Alterazione delle modalità di calcolo del valore affidamento al fine di rientrare nelle soglie di affidamenti diretti e/o semplificati previsti dalla normativa in deroga e violazione, in ragione della ricorrente frequenza di tali affidamenti, del principio di rotazione degli operatori economici;
- Mancata e/o non corretta applicazione del principio della rotazione;
- In fase di esecuzione del contratto, approvazione di varianti e/o modifiche contrattuali non

conformi a quanto previsto dalla normativa.

Per tali eventi di rischio si individuano le misure:

- Esatta applicazione delle misure di trasparenza da parte degli uffici comunali responsabili delle pubblicazioni nelle sezioni dedicate di Amministrazione Trasparente con le modalità previste dall' Allegato n. 2 al PIAO che riguarda obblighi di pubblicazione riferiti ai contratti pubblici. Si richiama in particolare l'attenzione degli uffici responsabili in merito non solo ai contenuti ma anche alle modalità prescritte di pubblicazione;
- misure di monitoraggio e verifica del rispetto del principio di rotazione negli affidamenti di contratti pubblici mediante il controllo, nelle sezioni di amministrazione trasparente, degli operatori economici invitati e partecipanti alle procedure anche al fine di scongiurare anche il verificarsi di pratiche elusive della normativa mediante accordi conclusi tra operatori economici;
- Controllo successivo di regolarità amministrativo contabile mediante check lists di controllo differenziate per tipologia di atto amministrativo;
- Diffusione delle check lists indicate presso gli uffici comunali al fine di costituire per l'operato quotidiano strumenti di autovalutazione.

In particolare con riferimento al controllo successivo di regolarità amministrativo contabile costituisce valido supporto l'Allegato n. 8 del PNA 2022 dal momento che contiene check lists strutturate che vanno ad analizzare le procedure semplificate di affidamento contratti pubblici previste dalla normativa citata, ovvero:

- Affidamento diretto;
- Procedura negoziata per l'affidamento di servizi e forniture di beni;
- Procedura negoziata lavori;
- Procedure derogatorie;
- Procedure che approvano modifiche contrattuali e varianti lavori pubblici.

L'ente applica, per ogni ipotesi contrattuale, in modo puntuale le prescrizioni dell'art. 209 del Codice dei contratti pubblici, in merito all'arbitrato. Pertanto, le controversie su diritti soggettivi, derivanti dall'esecuzione dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi, forniture, concorsi di progettazione e di idee, comprese quelle conseguenti al mancato raggiungimento dell'accordo bonario di cui agli artt. 205 e 206 del d.lgs. 50/2016 e smi possono essere deferite ad arbitri.

#### **4.8. Conflitto di interessi, inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di dirigenti, funzionari e dipendenti**

L'art. 6-bis della legge 241/1990 (aggiunto dalla legge 190/2012, art. 1, comma 41) prevede che i responsabili del procedimento, nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche e atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di "conflitto di interessi", segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto.

Il DPR 62/2013, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, norma il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14.

In particolare, l'art. 7, in sintonia con quanto disposto per l'astensione del Giudice dall'art. 51 del Codice di procedura civile, stabilisce che il dipendente pubblico si debba astenere sia dall'assumere decisioni, che dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi:

dello stesso dipendente;

- a di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- b di persone con le quali il dipendente abbia “rapporti di frequentazione abituale”;
- c di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di “grave inimicizia” o di credito o debito significativi;
- d di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- e di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

L'art. 7 prevede, poi, che il dipendente si debba sempre astenere in ogni caso in cui esistano “gravi ragioni di convenienza”. Sull'obbligo di astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

La corretta gestione delle situazioni di conflitto di interesse è espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. La giurisprudenza ha definito il conflitto di interessi la situazione che si configura laddove decisioni, che richiederebbero imparzialità di giudizio, sono adottate da un pubblico funzionario che vanta, anche solo potenzialmente, interessi privati che sono in contrasto con l'interesse pubblico che lo stesso funzionario dovrebbe curare.

L'interesse privato, in contrasto con l'interesse pubblico, può essere di natura finanziaria, economica, patrimoniale o altro, derivare da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, non necessariamente di tipo economico patrimoniale, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici (art. 6, comma 2, DPR 62/2013).

**Ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale valuterà, nel caso concreto, l'eventuale sussistenza del contrasto tra l'interesse privato ed il bene pubblico.**

Il DPR 62/2013, poi, prevede un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi all'art. 14 rubricato “Contratti ed altri atti negoziali”. L'art. 14, che costituisce è una sorta di specificazione della previsione di carattere generale di cui all'art. 7 sopra citato, prevede l'obbligo di astensione del dipendente nell'ipotesi in cui l'amministrazione stipuli contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento, assicurazione:

- a con operatori economici con i quali anche il dipendente abbia stipulato a sua volta contratti a titolo privato, ma fatta eccezione per i contratti stipulati con “moduli o formulari” di cui all'art. 1342 del Codice civile (quindi, rimangono esclusi tutti i contratti delle utenze - acqua, energia elettrica, gas, ecc. - bancari e assicurativi);
- b con imprese dalle quali il dipendente abbia ricevuto “altre utilità”, nel biennio precedente.

Nelle ipotesi contemplate dall'art. 14, il dipendente:

- a deve astenersi dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto;

b deve redigere un “verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio” (art. 14, comma 2, ultimo paragrafo).

L'art. 14 sembrerebbe configurare una fattispecie di conflitto di interessi rilevabile in via automatica. Ciò nonostante, **l'Autorità ritiene opportuno che il dipendente comunichi detta situazione al dirigente o al superiore gerarchico che si pronuncerà sull'astensione in conformità a quanto previsto all'art. 7 del DPR 62/2013 (ANAC, delib. 13/11/2019 n. 1064, PNA 2019, pag. 49).**

In ogni caso, il dipendente che concluda accordi o negozi, ovvero stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche con le quali, nel biennio precedente, abbia concluso contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento, assicurazione, per conto dell'amministrazione, deve informarne il proprio dirigente. L'onere di comunicazione, che non si applica ai contratti delle “utenze” di cui all'art. 1342 del Codice civile, è assolto in forma scritta.

**All'atto dell'assegnazione all'ufficio, il dipendente pubblico ha il dovere di dichiarare l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.**

**Deve informare per iscritto il dirigente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia in essere o abbia avuto negli ultimi tre anni.**

La suddetta comunicazione deve precisare:

- a se il dipendente personalmente, o suoi parenti, o affini entro il secondo grado, il suo coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b e se tali rapporti siano intercorsi, o intercorrano tuttora, con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

**Il dipendente, inoltre, ha l'obbligo di tenere aggiornata l'amministrazione sulla sopravvenienza di eventuali situazioni di conflitto di interessi.**

Qualora il dipendente si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve segnalarlo tempestivamente al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo.

Questi, esaminate le circostanze, valuteranno se la situazione rilevata realizzi un conflitto di interessi che leda l'imparzialità dell'agire amministrativo. In caso affermativo, ne daranno comunicazione al dipendente.

La violazione degli obblighi di comunicazione ed astensione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e, pertanto, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative. Pertanto, le attività di prevenzione, verifica e applicazione delle sanzioni sono a carico della singola amministrazione.

In tale materia, l'Autorità non dispone di specifici poteri di intervento e sanzionatori. L'ANAC è chiamata a svolgere una funzione di supporto nell'interpretazione della normativa in forza della quale l'Autorità ha prodotto atti di valenza generale e linee guida.

L'Autorità ha raccomandato alle amministrazioni di prevedere nel PTPCT, tra le misure di prevenzione della corruzione, una specifica procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interesse, potenziale o reale, quali ad esempio:

- a acquisire e conservare le dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio, o della nomina a RUP;
- b aggiornare, con cadenza periodica, le suddette dichiarazioni, ricordando a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate, ecc. (PNA 2019-2021, Paragrafo 1.4.1).

#### **4.9. Rapporti con i portatori di interessi particolari**

Tra le misure generali che le amministrazioni è opportuno adottino, l'Autorità ha fatto riferimento a quelle volte a garantire una corretta interlocuzione tra i decisori pubblici e i portatori di interesse, rendendo conoscibili le modalità di confronto e di scambio di informazioni (PNA 2019, pag. 84).

L'Autorità auspica sia che le amministrazioni e gli enti regolamentino la materia, prevedendo anche opportuni coordinamenti con i contenuti dei codici di comportamento; sia che la scelta ricada su misure, strumenti o iniziative che non si limitino a registrare il fenomeno da un punto di vista formale e burocratico ma che siano in grado effettivamente di rendere il più possibile trasparenti eventuali influenze di portatori di interessi particolari sul processo decisionale.

#### **4.10. Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere**

Il comma 1 dell'art. 26 del d.lgs. 33/2013 (come modificato dal d.lgs. 97/2016) prevede la pubblicazione, in Amministrazione trasparente, degli atti con i quali le pubbliche amministrazioni determinano, ai sensi dell'art. 12 della legge 241/1990, criteri e modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, nonché per attribuire vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici ed enti privati.

Il comma 2 del medesimo art. 26, invece, impone la pubblicazione dei provvedimenti di concessione di benefici superiori a 1.000 euro, assegnati allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare. La pubblicazione, che è dovuta anche qualora il limite venga superato con più provvedimenti, costituisce condizione di legale di efficacia del provvedimento di attribuzione del vantaggio (art. 26 comma 3).

Pertanto, la pubblicazione deve avvenire tempestivamente e, comunque, prima della liquidazione delle somme che costituiscono il contributo.

L'obbligo di pubblicazione sussiste solo laddove il totale dei contributi concessi allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare, sia superiore a 1.000 euro.

“Il legislatore, al fine di evitare l'effetto di una trasparenza opaca determinata dalla

numerosità dei dati pubblicati, ha infatti individuato una soglia di rilevanza economica degli atti da pubblicare” (ANAC, deliberazione n. 468 del 16/6/2021, pag. 5).

Il comma 4 dell’art. 26, esclude la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche beneficiarie qualora sia possibile desumere informazioni sullo stato di salute, ovvero sulla condizione di disagio economico-sociale dell’interessato.

L’art. 27, del d.lgs. 33/2013, invece elenca le informazioni da pubblicare:

il nome dell’impresa o dell’ente e i rispettivi dati fiscali, il nome di altro soggetto beneficiario;

- l’importo del vantaggio economico corrisposto;
- la norma o il titolo a base dell’attribuzione;
- l’ufficio e il dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo;
- la modalità seguita per l’individuazione del beneficiario;
- il link al progetto selezionato ed al curriculum del soggetto incaricato.

Tali informazioni, organizzate annualmente in unico elenco, sono registrate in Amministrazione trasparente (“Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici”, “Atti di concessione”) con modalità di facile consultazione, in formato tabellare aperto che ne consenta l’esportazione, il trattamento e il riutilizzo (art. 27 comma 2).

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall’art. 12 della legge 241/1990. Detto regolamento è stato approvato dall’organo consiliare con deliberazione n. 21 del 15/02/1991 e successive modifiche ed integrazioni.

Ancor prima dell’entrata in vigore del d.lgs. 33/2013, che ha promosso la sezione del sito “amministrazione trasparente, detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati all’albo online e nella sezione “determinazioni/deliberazioni” del sito web istituzionale.

#### **DIRETTIVA:**

Per ogni provvedimento d’attribuzione/elargizione, la pubblicazione deve avvenire tempestivamente e, comunque, prima della liquidazione delle somme che costituiscono il contributo sul sito istituzionale dell’ente nella sezione “amministrazione trasparente”, oltre che all’albo online e nella sezione “determinazioni/deliberazioni”.

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

### **5.1. Trasparenza**

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

Secondo l’art. 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016: “La trasparenza è intesa come **accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni**, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle

funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”

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

## 5.2. Trasparenza sui progetti PNRR

Una delle priorità per l’attuazione delle misure contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è quella di garantire che l’ingente mole di risorse finanziarie stanziata sia immune da gestioni illecite, nel rispetto dei principi di sana gestione finanziaria, assenza di conflitto di interessi, frodi e corruzione. Inoltre, in linea con quanto previsto dall’art. 34 del Regolamento (UE) 2021/241, va garantita adeguata visibilità ai risultati degli investimenti e al finanziamento dell’Unione europea per il sostegno offerto.

Al fine di far conoscere in modo trasparente, comprensibile e tempestivo i contenuti delle misure del PNRR e gli obiettivi raggiunti a livello nazionale e sul territorio, il Ministero dell’economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (RGS) - nel documento “Istruzioni tecniche per la redazione dei sistemi di gestione e controllo delle amministrazioni centrali titolari di interventi del PNRR”, allegato alla Circolare n. 9 del 10 febbraio 2022, ha previsto obblighi di trasparenza e iniziative sul piano della comunicazione e informazione.

Per questo in una sezione del sito internet e nella sezione Amministrazione Trasparente verranno pubblicati dati, in formato tabellare, sul cronoprogramma di attuazione, con i soggetti coinvolti.

### Dati anagrafici del progetto

Linea Intervento	Progetto e CUP	Importo finanziato	Termine progetto - dal cronoprogramma dell'intervento approvato	RUP	Soggetto/i incaricato progettazione	Soggetto/i Aggiudicatari o lavori	Controllo Titolare Effettivo ("Antiriciclaggio") S/N
------------------	----------------	--------------------	---	-----	-------------------------------------	-----------------------------------	--

### Dati per il monitoraggio periodico almeno bimestrale.

Progetto	Data Monitoraggio	Fase di Attuazione (WBS)	Importo Incassato	Azione in corso	Importo pagamento €	Data pagamento	Soggetto o Creditore (Partita IVA)
----------	-------------------	--------------------------	-------------------	-----------------	---------------------	----------------	------------------------------------

## 5.3. Accesso civico e trasparenza

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

Mentre il comma 2, dello stesso art. 5: “Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione” obbligatoria ai sensi del d.lgs. 33/2013 (**accesso civico generalizzato**).

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

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

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

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

Nei paragrafi 2.2. e 2.3 delle Linee Guida (deliberazione ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016) l'Autorità anticorruzione ha fissato le differenze tra accesso civico semplice, accesso civico generalizzato ed accesso documentale normato dalla legge 241/1990.

Il nuovo accesso "generalizzato" non ha sostituito l'accesso civico "semplice" disciplinato dal decreto trasparenza prima delle modifiche apportate dal "Foia" (d.lgs. 97/2016).

L'accesso civico semplice è attivabile per atti, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria e "costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni interessati dall'inadempienza" (ANAC deliberazione 1309/2016 pag. 6).

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

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

L'ANAC sostiene che l'accesso generalizzato debba essere tenuto distinto dalla disciplina dell'accesso "documentale" di cui agli articoli 22 e seguenti della legge sul procedimento amministrativo.

La finalità dell'accesso documentale è ben differente da quella dell'accesso generalizzato. E' quella di porre "i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà - partecipative o oppositive e difensive - che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari".

Dal punto di vista soggettivo, il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un "interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso".

La legge 241/1990 esclude perentoriamente l'utilizzo del diritto d'accesso documentale per



sottoporre l'amministrazione a un controllo generalizzato, l'accesso generalizzato, al contrario, è riconosciuto dal legislatore proprio "allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico".

"Dunque, l'accesso agli atti di cui alla l. 241/1990 continua certamente a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), operando sulla base di norme e presupposti diversi" (ANAC deliberazione 1309/2016 pag. 7).

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

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

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

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

Riguardo a quest'ultima sezione, l'ANAC consiglia di "**disciplinare gli aspetti procedurali interni** per la gestione delle richieste di accesso generalizzato".

In sostanza, si tratterebbe di:

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

Inoltre, l'Autorità, "al fine di rafforzare il coordinamento dei comportamenti sulle richieste di accesso" invita le amministrazioni "ad adottare anche adeguate soluzioni organizzative". Quindi suggerisce "la concentrazione della competenza a decidere sulle richieste di accesso in un unico ufficio (dotato di risorse professionali adeguate, che si specializzano nel tempo, accumulando know how ed esperienza), che, ai fini istruttori, dialoga con gli uffici che detengono i dati richiesti" (ANAC deliberazione 1309/2016 paragrafi 3.1 e 3.2).

Oltre a suggerire l'approvazione di un nuovo regolamento, l'Autorità propone il "**registro**

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

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

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

In attuazione di tali indirizzi dell’ANAC, questa amministrazione si è dotata del registro, il quale è regolarmente aggiornato e consultabile sul sito internet dell’ente, Amministrazione Trasparente / Altri contenuti / Accesso civico.

Del diritto all’accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell’ente. A norma del d.lgs. 33/2013 in “Amministrazione trasparente” sono pubblicati:

- le modalità per l’esercizio dell’accesso civico e la relativa modulistica;
- il nominativo del responsabile della trasparenza e l’ufficio al quale presentare la richiesta d’accesso civico;
- il nominativo del titolare del potere sostitutivo, con l’indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale;

## **5.4. Trasparenza e privacy**

Dal 25/5/2018 è in vigore il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 “relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)” (di seguito RGPD).

Inoltre, dal 19/9/2018, è vigente il d.lgs. 101/2018 che ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali (il d.lgs. 196/2003) alle disposizioni del suddetto Regolamento (UE) 2016/679.

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

Il comma 3 del medesimo art. 2-ter stabilisce che “la diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso

all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1".

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

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

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

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

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

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

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

## **5.5. Comunicazione**

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

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

semplificazione del linguaggio delle pubbliche amministrazioni.

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

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

La legge 69/2009 riconosce l'effetto di "pubblicità legale" soltanto alle pubblicazioni effettuate sui siti informatici delle pubbliche amministrazioni.

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

L'amministrazione ha adempiuto al dettato normativo sin dal 1° gennaio 2010: l'albo pretorio è esclusivamente informatico. Il relativo link è ben indicato nella home page del sito istituzionale.

Come deliberato dall'Autorità nazionale anticorruzione, per gli atti soggetti a pubblicità legale all'albo on line, rimane invariato anche l'obbligo di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" qualora previsto dalla norma.

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

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

## **5.6. Modalità attuative**

L'Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al d.lgs. 33/2013, ha rinnovato la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni, adeguandola alle novità introdotte dal d.lgs. 97/2016 ed integrato con quanto specificato nell'Allegato 9 al PNA 2022.

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

Le schede di cui all'**ALLEGATO 2 - Obblighi di trasparenza** è aggiornato con quanto indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016 ed aggiornato ai contenuti dell'Allegato 9 al PNA 2022, relativo ai contratti.

Il principio della trasparenza applicato ai contratti pubblici comprende la fase dell'esecuzione, conoscibile anche mediante accesso civico generalizzato, in maniera tale che sia conoscibile da parte del cittadino l'andamento nell'esecuzione del contratto (tempi, costi e rispondenza agli impegni negoziali).

Per le motivazioni esposte l'Autorità ha provveduto a specificare nell'Allegato 9 al PNA

2022, che viene ripreso dal presente Piano all'Allegato n.2 , gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici con riferimento e ai contenuti di pubblicazione ed alle modalità, fermo restando che l'adeguamento da parte delle amministrazioni, vista la mole degli atti ed informazioni oggetto di pubblicazione e soprattutto la loro necessaria riorganizzazione, potrà avvenire secondo un principio di gradualità ed anche mediante collegamento ipertestuale ad altra sezione del sito istituzionale ove sono presenti i dati e informazioni richieste.

Nell'allegato sono inoltre indicati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati.

## **5.7. Organizzazione**

Data la struttura organizzativa dell'ente, non è possibile individuare un unico ufficio per la gestione di tutti i dati e le informazioni da registrare in "Amministrazione Trasparente".

Coordinati dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, i Dirigenti e i Responsabili dei Servizi gestiscono le sotto-sezioni di primo e di secondo livello del sito, riferibili al loro ufficio di appartenenza, curando la pubblicazione tempestiva di dati informazioni e documenti.

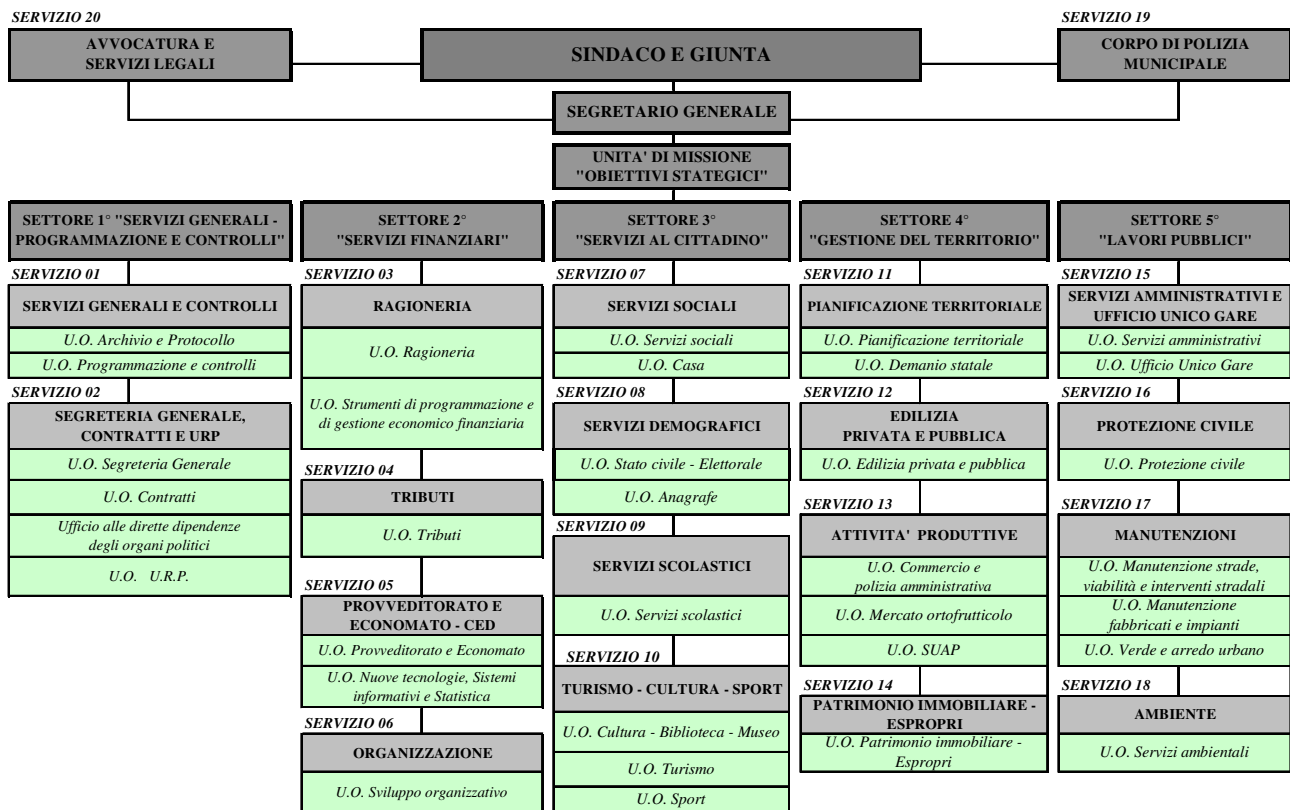
Il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza coordina, sovrintende e verifica l'attività; accerta la tempestiva pubblicazione da parte di ciascun ufficio; assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni.

I Dirigenti e i Responsabili dei settori/uffici possono pubblicare i dati e le informazioni che ritengono necessari per assicurare la migliore trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa.

### 3 SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il modello organizzativo attuale del Comune di Camaiore è rappresentato nel seguente prospetto (deliberazione di Giunta n. 77 del 22.03.2023):



La struttura organizzativa dell'ente si articola in:

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

Le strutture permanenti sono articolate in: Settori, Servizi e Unità Operative.

L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione. Deve, pertanto, essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'ente.

Il Settore è la struttura organica di massima dimensione dell'Ente, dotato di autonomia gestionale ed organizzativa, a capo del quale è assegnata una figura dirigenziale, deputata:

- alle analisi di bisogni per funzioni omogenee;
- alla programmazione;
- alla realizzazione degli interventi di competenza;
- al controllo, in itinere, delle operazioni;
- alla verifica finale dei risultati.

Il Settore comprende più Servizi e Unità Operative secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento di una o più attività omogenee.

Il *Servizio* rappresenta la struttura centrale di riferimento per l'erogazione di servizi o attività di carattere omogeneo; ad esso sono associati uno o più centri di costo e sono assegnate risorse umane, finanziarie e strumentali, in conformità a quanto disposto dal T.U.E.L.. Al Servizio è assegnato un Responsabile di Servizio incaricato di responsabilità gestionali ed organizzative.

L'Unità Operativa costituisce la struttura di base, priva di autonomia gestionale e di capacità di spesa, alla quale sono assegnati dipendenti di diverse qualifiche e profili per l'esercizio di una o più funzioni che presentino caratteristiche di omogeneità. L'articolazione dei Servizi in Unità operative è affidata alla sostanziale autonomia organizzativa dei dirigenti che si estrinseca nella proposta alla Giunta Comunale di piani di riorganizzazione dei Servizi, che comunque tengano di conto del predetto criterio di omogeneità delle funzioni. I Dirigenti, nell'ambito delle proprie prerogative gestionali ed in conformità degli obiettivi loro assegnati, possono individuare una o più unità operative "strutturate", cui sono affidati specifici compiti di responsabilità, organizzazione e autonomia.

Le strutture temporanee sono costituite "*Strutture temporanee di progetto*" per la gestione di specifiche procedure e per l'assolvimento di incarichi determinati, compresa la progettazione di uno o più interventi previsti nel piano delle opere. Inoltre possono essere costituiti "*Gruppi di lavoro intersettoriali*", qualora ciò si renda necessario al fine di curare in modo ottimale il perseguimento di obiettivi che implicino l'apporto di professionalità qualificate e differenziate.

Alla data del 01.05.2023 il Comune di Camaiore è composto da n. 5 settori e n. 20 servizi. Il personale dell'ente al 31.12.2022, includendo i dipendenti a tempo determinato, era pari a n. 200 unità, caratterizzato in base agli elementi evidenziati più avanti in questa sezione.

Per quanto concerne il *sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali*, con deliberazione n. 39 del 08.02.2023 si è provveduto ad approvare il nuovo "Regolamento per la graduazione e valutazione delle posizioni dirigenziali ai fini della retribuzione di posizione". Con deliberazione n. 110 del 12.04.2023, a seguito della riorganizzazione e ridefinizione dell'assetto organizzativo approvata con deliberazione n. 77 del 22.03.2023 e degli incarichi dirigenziali attribuiti con decreto del Sindaco n. 38 del 28.03.2023, si è proceduto alla graduazione e valutazione delle posizioni dirigenziali e alla determinazione della retribuzione di posizione con decorrenza dal 01.04.2023.

Per quanto concerne gli *Incarichi di Elevata Qualificazione*, fattispecie introdotta dal nuovo CCNL del 16.11.2022, con deliberazione n. 93 del 29.03.2023 la Giunta ha approvato il "Regolamento concernente i criteri generali per l'istituzione, graduazione e valutazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione" e ha stabilito che con decorrenza dal 01.04.2023 e, per il momento - in una prima fase di sperimentazione della nuova disciplina - fino al 31.12.2023, siano attivati vari incarichi, la cui attribuzione è rimessa alla competenza dei dirigenti.

Il CCNL del 16.11.2022 ha altresì introdotto il "*Nuovo ordinamento professionale del personale del Comparto Funzioni locali*", in vigore dal 01.04.2023, prevedendo un nuovo modello di classificazione del personale non dirigente con le seguenti finalità:

- fornire agli enti uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale;
- offrire ai dipendenti un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
- aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi;
- facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Tale sistema è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali; esso ha comportato la necessità di definire i *nuovi profili professionali*, aggiornando quelli vigenti. La nuova disciplina dei profili professionali del Comune di Camaiore è stata approvata, previo confronto con le OO.SS., con delibera di Giunta n. 161 del



17.05.2023; per ogni profilo sono state descritte le conoscenze richieste, le capacità tecniche e comportamentali e le principali mansioni e competenze.

Con il medesimo provvedimento la Giunta ha conseguentemente provveduto ad attribuire ai dipendenti in servizio i nuovi profili professionali e gli inquadramenti contrattuali corrispondenti al nuovo sistema di classificazione. In ogni caso resta prerogativa dei dirigenti competenti, attraverso propri provvedimenti gestionali, determinare l'oggetto dei contratti di lavoro e le relative mansioni in modo flessibile e corrispondente alle esigenze operative e organizzative contingenti, eventualmente con attribuzione di mansioni equivalenti nell'ambito della classificazione professionale dei dipendenti del comparto, avendo come unico limite il mancato possesso da parte del lavoratore di particolari titoli o abilitazioni inderogabilmente prescritti dall'ordinamento giuridico per l'assolvimento delle prestazioni richieste.

## 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Con deliberazione n. 337 del 23.11.2022 è stato approvato il sotto riportato "Disciplinare per l'applicazione del Lavoro Agile all'interno del Comune di Camaiore".

Esso costituisce la regolamentazione di attuale riferimento per l'attuazione dell'istituto in argomento; la disciplina è oggetto di monitoraggio da parte dell'Amministrazione e sarà eventualmente rivista nel rispetto delle relazioni sindacali in materia.

### *ART.1 – Definizioni*

Ai fini del presente Disciplinare, con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 14 della legge 07.08.2015 n. 124 e all'art. 18 della legge 22.05.2017 n. 81, si evidenziano le seguenti definizioni:

- a) "Lavoro agile": modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- b) "Accordo individuale": accordo concluso tra il dipendente ed il Dirigente del settore a cui è assegnato il lavoratore. L'accordo è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali comunali. L'accordo individua le misure tecniche e organizzative, la durata, il contenuto e la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- c) "Sede di lavoro": la sede dell'ufficio presso i locali dell'Amministrazione a cui il dipendente è assegnato;
- d) "Domicilio del lavoro": un locale, posto al di fuori dai locali comunali, che sia nella disponibilità del dipendente (la propria abitazione/domicilio o altro luogo) ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione lavorativa. Il domicilio prescelto deve essere indicato dell'accordo individuale;
- e) "Amministrazione": il Comune di Camaiore;
- f) "Postazione di lavoro agile", il sistema tecnologico costituito da un insieme di hardware e di software, che consenta lo svolgimento di attività di lavoro in modalità agile presso il domicilio prescelto;
- g) "Lavoratore / lavoratrice agile": il dipendente in servizio presso l'amministrazione che espleta parte della propria attività lavorativa in modalità agile secondo i termini stabiliti nell'accordo individuale;
- h) "Dotazione informatica": la strumentazione costituita da personal computer, tablet, smartphone, applicativi software ecc.. di proprietà del dipendente o forniti dall'amministrazione, utilizzati per l'espletamento dell'attività lavorativa;



i) “Attività smartabile”: attività che per le sue caratteristiche può essere espletata almeno in parte anche in modalità agile da remoto.

#### *ART 2 – Oggetto*

Il presente disciplinare regola l'applicazione del lavoro agile all'interno del Comune di Camaio-re, come disciplinato dalla L. n. 81 del 22.05.2017 quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa del personale dipendente ed è emanato in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

L'Amministrazione consente l'attivazione del lavoro agile in favore dei dipendenti in servizio presso uffici in cui siano presenti attività almeno in parte “smartabili”.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non costituisce una variazione della stessa, non modifica in alcun modo la situazione giuridica del rapporto di lavoro quanto ad inquadramento, profilo e mansioni, così come non incide sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Sulla base dell'art.14 della L. n. 124/2015 e successive modifiche e integrazioni, l'Amministrazione prevede che almeno il 15% dei dipendenti assegnati allo svolgimento di attività smartabili possa avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile; ai fini del computo della percentuale del 15% non rilevano i lavoratori qualificati come “fragili” ai sensi delle disposizioni vigenti.

L'applicazione a lavoro agile del dipendente è sempre e comunque condizionata alla valutazione e verifica da parte dei dirigenti e dei responsabili di servizio che tale modalità non pregiudichi l'ottimale funzionamento dell'ufficio interessato e l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese e che l'attività lavorativa avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nel rigoroso rispetto delle modalità e dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Viene prevista una fase sperimentale di avvio delle procedure di attuazione del POLA nei termini di cui al successivo art. 20 (verificare se è coerente prevedere questa disposizione)

#### *Art. 3 - Obiettivi*

Il presente disciplinare si pone l'obiettivo da un lato di incrementare la produttività agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dall'altro di assicurare la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti.

Lo svolgimento dell'attività in modalità agile non deve in alcun modo generare tempi eccessivamente lunghi per l'erogazione delle prestazioni richieste dai cittadini o dalle imprese, dovendo restare inalterato il livello quali-quantitativo dei servizi erogati.

Attraverso l'istituto del lavoro agile, l'Amministrazione comunale persegue inoltre le seguenti finalità:

- a) promuovere l'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione;
- b) promuovere modalità innovative e flessibili di lavoro e, al tempo stesso, tali da salvaguardare il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del suo contesto lavorativo;
- c) sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti e obiettivi ed ispirata al raggiungimento dei risultati;
- d) facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa-lavoro e viceversa risulti particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative anche per le categorie cosiddette “fragili”;
- e) offrire un contributo alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo e quindi anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza;
- f) promuovere modalità innovative che, in un'ottica di migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, contribuisca ad un innalzamento della produttività, ad una riduzione dell'assenteismo e ad un aumento della soddisfazione dei dipendenti;
- g) promuovere una modalità che consenta all'Amministrazione una possibile razionalizzazione degli spazi fisici in un'ottica di riduzione dei costi.

#### *Art. 4 - Destinatari*

Il presente disciplinare è rivolto a tutto il personale dipendente in servizio presso il Comune di Camaiore, a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale.

#### *Art. 5 – Attività “smartabili”*

Possono chiedere di avvalersi della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile esclusivamente i dipendenti assegnati almeno parzialmente ad attività “smartabili”.

La prestazione può essere svolta in modalità *agile* qualora sussistano le seguenti condizioni minime:

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

L'accesso al lavoro agile è favorito, laddove possibile, anche attraverso meccanismi di rotazione dei dipendenti nell'arco temporale settimanale o plurisettimanale, garantendo un'equilibrata alternanza - presso gli uffici interessati - nello svolgimento di attività in modalità agile e in modalità in presenza.

Il lavoro agile può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria.

#### *ART. 6 – Modalità di accesso al lavoro agile - Priorità*

L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base volontaria in virtù delle richieste di adesione inoltrate dal singolo dipendente al Dirigente del Settore a cui è assegnato. L'applicazione del lavoro agile avviene nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, compatibilmente con l'attività in concreto svolta dal dipendente presso l'Amministrazione.

L'istanza, redatta sulla base del modulo predisposto dall'Amministrazione (allegato al presente disciplinare - All. A) è trasmessa dal/la dipendente al proprio Dirigente di riferimento ed in copia all'Ufficio Personale.

Ciascun dirigente valuta la compatibilità dell'istanza presentata dal dipendente rispetto:

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

Qualora le richieste di lavoro agile risultino in numero ritenuto dal Dirigente di riferimento organizzativamente non sostenibili, viene data priorità alle seguenti categorie:

1. lavoratori fragili: soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 05.02.1992, n. 104;
2. lavoratori/trici con figli e/o altri conviventi in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
3. lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; lavoratrici in stato di gravidanza;
4. lavoratori/trici residenti o domiciliati in comuni al di fuori di quello di Camaiore, tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
5. lavoratori/trici con figli conviventi nel medesimo nucleo familiare minori di quattordici anni.

Le suindicate condizioni dovranno essere, all'occorrenza, debitamente certificate o documentate. A parità di condizioni nell'ambito del singolo profilo professionale e nell'impossibilità di accogliere tutte le domande di accesso a lavoro agile, il Dirigente darà precedenza al dipendente con maggiore età anagrafica o, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

#### *Art. 7 – Accordo individuale*

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Dirigente del Settore a cui quest'ultimo è assegnato.

I Dirigenti, nell'ambito della propria autonomia gestionale ed organizzativa, concordano con il Segretario Generale i termini e le modalità di eventuale espletamento della propria attività lavorativa in modalità agile. L'accordo può essere stipulato a tempo determinato o a tempo indeterminato, tenuto conto di quanto previsto all'art. 20 durante la fase di sperimentazione. La scadenza dell'accordo a tempo determinato può essere prorogata previa richiesta scritta del dipendente al proprio Dirigente di riferimento; il Dirigente comunicherà all'Ufficio Personale l'avvenuta proroga.

L'accordo individuale, sottoscritto entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui all'art. 6 tra il dipendente ed il Dirigente del Settore di riferimento, deve redigersi inderogabilmente sulla base del modello predisposto dall'Amministrazione e allegato al presente disciplinare (All. B). Copia dell'accordo individuale sottoscritto è inviata dal Dirigente all'Ufficio Personale per le dovute comunicazioni di cui all'art. 23 della L 81/2017. L'accordo costituisce un "addendum" al contratto individuale di lavoro.

Nell'accordo devono essere definiti:

1. il Progetto di Lavoro agile, contenente gli obiettivi generali e specifici che si intendono perseguire e le varie attività da svolgere da remoto;
2. la durata a tempo determinato o indeterminato;
3. l'indicazione delle specifiche giornate della settimana individuate per lo svolgimento della prestazione in modalità agile, tenuto conto delle attività svolte dal dipendente, della funzionalità dell'ufficio e della ciclicità delle funzioni. In fase di prima applicazione del P.O.L.A. il lavoro agile potrà concernere una sola giornata settimanale come individuata nell'accordo individuale;
4. i supporti tecnologici da utilizzare in relazione alla specifica attività lavorativa;
5. la precisazione che la dotazione tecnologica può essere di proprietà del dipendente o fornita dall'Amministrazione nei limiti delle disponibilità;
6. le modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi attraverso reports e/o riunioni periodiche;
7. fascia/e oraria/e di contattabilità telefonica e/o a mezzo posta elettronica;
8. gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati.

Durante la fase di svolgimento della prestazione in lavoro agile è possibile, previa intesa tra le parti, modificare le condizioni previste nell'accordo individuale, sia per motivate esigenze espresse dal lavoratore, sia per necessità organizzative e/o gestionali dell'Amministrazione. Nelle giornate in cui l'accordo individuale prevede lo svolgimento della prestazione in lavoro agile è sempre consentito l'accesso - anche saltuario - agli uffici comunali nel caso risulti necessario per visionare/acquisire eventuale documentazione, per l'accesso a strumentazioni/applicativi ivi presenti o per esigenze straordinarie/urgenti valutate e concordate con Dirigenti e responsabili di riferimento.

In caso di eventuali modifiche riguardanti il profilo professionale del dipendente o dell'attività svolta dal medesimo, la prosecuzione della prestazione in lavoro agile è condizionata alla sottoscrizione di un nuovo accordo individuale.

L'accordo individuale e le sue modificazioni sono eventualmente soggette, a cura dell'Amministrazione, alle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.

#### *Art. 8 - Domicilio*

Il lavoro agile è autorizzato dall'Amministrazione per specifici luoghi di lavoro.

Il domicilio per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è individuato nell'accordo dal/la singolo/a dipendente di concerto con il Dirigente del settore a cui il dipendente è assegnato, nel

rispetto di quanto indicato nel presente disciplinare in tema di salute e sulla sicurezza affinché non sia pregiudicata la tutela del/la lavoratore/trice stesso/a e la segretezza dei dati di cui si dispone per ragioni di ufficio. Il domicilio deve essere collocato in un locale chiuso ed idoneo a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di sicurezza e riservatezza.

Il lavoratore agile può chiedere di poter modificare, anche temporaneamente, il domicilio di lavoro presentando richiesta scritta (anche a mezzo e-mail) al proprio Dirigente di riferimento il quale, valutata la compatibilità, autorizza per scritto (anche a mezzo e-mail) il mutamento: lo scambio di comunicazioni scritte, in tal caso, è sufficiente ad integrare l'accordo individuale, senza necessità di una nuova sottoscrizione. Ogni modifica temporanea o permanente del domicilio di lavoro deve essere prontamente comunicata dal lavoratore. Il domicilio (permanente o temporaneo) individuato dal lavoratore di concerto con il Dirigente, non può in nessun caso essere collocato al di fuori dei confini nazionali, salvo deroghe collegate alle categorie beneficiarie di priorità di cui all'art. 6.

#### *Art. 9 – Prestazione lavorativa*

La prestazione lavorativa complessiva viene svolta in parte all'interno della sede di lavoro (ufficio) e in parte all'esterno di essa in modalità "agile", presso il domicilio di cui all'articolo precedente normalmente individuato presso l'abitazione del dipendente.

La prestazione in lavoro agile, che in fase di prima applicazione del P.O.L.A. potrà concernere una sola giornata settimanale come individuata nell'accordo individuale, è svolta dal dipendente senza precisi vincoli di orario e pur sempre nel rispetto dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La prestazione lavorativa agile deve essere espletata nella fascia giornaliera dalle ore 7.30 e non oltre le ore 19.30 e non può essere effettuata nelle giornate di sabato, domenica o festive infrasettimanali. Laddove la prestazione lavorativa giornaliera ecceda le 6 ore il lavoratore ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti.

Al fine di assicurare un'efficace ed efficiente interazione con l'ufficio di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il dipendente, nell'arco della giornata di lavoro agile, deve garantire la sua contattabilità da parte di uffici/utenti (a mezzo e-mail, telefono, messaggi ecc...) secondo quanto di seguito indicato:

- a) una fascia di contattabilità della durata di almeno quattro ore continuative al mattino, e precisamente nel periodo dalle ore 9.00 alle ore 13.00;
- b) un'ulteriore fascia di contattabilità (oltre a quella mattutina) nelle giornate di rientro pomeridiano, della durata di almeno tre ore continuative nel periodo dalle ore 14.30 alle ore 17.30.

Ai dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile, sia per gli aspetti normativi sia per quelli economici, si applica la disciplina vigente prevista dalla contrattazione collettiva ivi comprese le disposizioni in tema di malattia e ferie.

Nelle giornate in cui l'attività lavorativa è prestata in modalità agile non possono essere riconosciute prestazioni di lavoro straordinario né maturazione di riposi compensativi e non sono riconosciuti buoni pasto. Eventuali diverse determinazioni in ordine a tali istituti sono rinviate alle previsioni di eventuali prossime normative e/o dei prossimi CC.NN.LL. in materia.

All'interno delle fasce orarie di contattabilità indicate nell'accordo individuale, sono configurabili i permessi brevi, frazionabili ad ore, e altri istituti che comportino riduzioni di orario.

Le indennità relative a turno e altre indennità giornaliera legate alle modalità di svolgimento della prestazione non sono riconosciute.

Per specifiche e motivate esigenze di servizio che richiedano necessariamente la presenza in servizio, il Dirigente si riserva la facoltà di richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento.

In caso di malattia la prestazione lavorativa in modalità agile non può essere eseguita nel rispetto delle norme in materia di assenze dal lavoro. Il lavoratore agile conserva il diritto a fruire dei medesimi istituti di assenza giornaliera previsti per la generalità di tutti i dipendenti dell'Amministrazione.

Per le giornate in cui è stabilita la prestazione lavorativa in presenza la rilevazione dell'orario e l'assolvimento del debito orario contrattualmente previsto avviene esclusivamente mediante gli orologi marcatempo, secondo le consuete modalità.

#### *Art. 10 – Dotazione tecnologica*

Il/la dipendente può espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile avvalendosi di supporti informatici quali personal computer, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo, che siano di sua proprietà o nella sua disponibilità. Qualora il dipendente non disponga di strumenti informatici e/o tecnologici idonei propri, l'Amministrazione - nei limiti delle proprie disponibilità - potrà fornire al lavoratore che intende svolgere prestazioni in modalità agile le dotazioni necessarie per l'espletamento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro. Il dipendente è tenuto ad utilizzare la dotazione fornita dall'Amministrazione esclusivamente per motivi inerenti l'attività d'ufficio, in modo appropriato, efficiente, corretto e razionale e a rispettare le norme di sicurezza, non manomettendo in alcun modo la strumentazione medesima. Al termine del periodo di lavoro agile la strumentazione fornita dall'Amministrazione dovrà essere restituita in buono stato, fatta salva la normale usura.

Nelle giornate di lavoro agile, il dipendente deve attivare sul numero di telefono mobile in uso la deviazione delle telefonate in entrata sul numero di ufficio interno assegnato al lavoratore; il dipendente è tenuto a rispondere a tali chiamate durante le fasce di contattabilità.

L'ufficio competente per la gestione dei sistemi informatici fornisce adeguato supporto per assicurare la massima operatività, sotto il profilo informatico e tecnologico, delle postazioni di lavoro agile attivate. Tale ufficio curerà inoltre gli adempimenti tecnici correlati alla connessione e all'accesso da remoto alla postazione lavorativa dell'ufficio di appartenenza, presidiando gli aspetti inerenti la sicurezza e protezione dei dati e della rete. Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto dovranno essere tempestivamente comunicati dal dipendente all'ufficio competente per la gestione dei sistemi informatici al fine di poter trovare soluzioni al problema. Qualora ciò non sia possibile, il dipendente dovrà concordare con il Dirigente di riferimento le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, se inevitabile, il rientro del lavoratore agile nella sede di lavoro.

L'Amministrazione provvede a rendere disponibili modalità e tecnologie idonee ad assicurare l'identificazione informatico/telematica del dipendente (ad es. login tramite ID e password) secondo le modalità che saranno comunicate dall'ufficio competente per la gestione dei sistemi informatici.

Le spese riguardanti i consumi elettrici e di connessione sono a carico del dipendente; eventuali diverse determinazioni in ordine a tali elementi sono rinviate alle previsioni di prossime normative e/o dei prossimi CC.NN.LL. in materia.

#### *Art. 11 – Diritto alla disconnessione*

In attuazione di quanto disposto all'art. 19 comma 1 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, l'Amministrazione riconosce il diritto alla disconnessione: il lavoratore agile ha diritto a non leggere e non rispondere a email, telefonate o messaggi lavorativi e a non telefonare, non inviare email e messaggi di qualsiasi tipo inerenti l'attività lavorativa nel periodo di disconnessione di cui alla lett. b).

Per la relativa attuazione vengono adottate le seguenti prescrizioni:

- a) il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi;
- b) il diritto alla disconnessione si applica dalle ore 19.30 alle 7.30 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza, nonché dell'intera giornata di sabato (qualora non lavorativa), di domenica e di altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionali).

#### *Art. 12 – Rapporto di lavoro*

L'esecuzione dell'attività lavorativa in modalità agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato del dipendente in atto, che continua ad essere regolato dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale, dagli accordi collettivi decentrati, dal contratto individuale, nonché dalle disposizioni regolamentari e organizzative dell'ente senza alcuna discriminazione ai fini del riconoscimento della professionalità e delle progressioni di carriera eventualmente previste (orizzontali e verticali).

I/Le dipendenti che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile mantengono lo stesso trattamento economico e normativo di appartenenza.

#### *Art. 13 – Recesso e revoca*

Ai sensi dell'art. 19 della legge 22 maggio 2017 n. 81 il lavoratore agile e l'amministrazione possono recedere dall'accordo di lavoro agile in qualsiasi momento con un preavviso di almeno 30 giorni.

Nel caso di lavoratore agile disabile ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine del preavviso del recesso da parte dell'amministrazione non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato. L'accordo individuale di lavoro agile, può in ogni caso, essere revocato dal Dirigente del servizio di appartenenza:

- a) nelle ipotesi in cui, sulla base di quanto previsto all'art. 6, vengano meno i presupposti di compatibilità con le esigenze di servizio;
- b) nel caso in cui il dipendente non rispetti i tempi o le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, o in caso di ripetuto mancato rispetto delle fasce di contattabilità;
- c) in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati, definiti nell'accordo individuale e nelle ulteriori disposizioni operative e organizzative definite dal Dirigente.

In caso di revoca il dipendente è tenuto a riprendere la propria prestazione lavorativa secondo l'orario ordinario presso la sede di lavoro dal giorno previsto nella comunicazione di revoca.

L'avvenuto recesso o revoca dell'accordo individuale è comunicato dal Dirigente all'Ufficio Personale. In caso di trasferimento del dipendente ad altro settore, l'accordo individuale cessa di avere efficacia dalla data di effettivo trasferimento del lavoratore e potrà essere eventualmente riformulato.

#### *Art. 14 – Prescrizioni disciplinari*

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore deve tenere un comportamento improntato a principi di correttezza e buona fede ed è tenuto al rispetto delle disposizioni del CCNL vigente e di quanto indicato nel Codice disciplinare, nel Codice di comportamento nazionale e nelle varie disposizioni normative vigenti in materia disciplinare. In particolare, la ripetuta mancata osservanza delle fasce di contattabilità di cui all'art. 9, potrà costituire una violazione disciplinarmente rilevante.

#### *Art. 15 - Obblighi di custodia delle dotazioni informatiche*

Il lavoratore agile deve utilizzare e custodire la dotazione informatica e tecnologica eventualmente forniti dall'Amministrazione esclusivamente per l'esercizio della prestazione lavorativa, nel rispetto delle istruzioni impartite dalla medesima; deve altresì utilizzare il software di cui dispone applicando le misure minime di sicurezza informatica.

#### *Art. 16 - Privacy*

Durante le operazioni di trattamento dei dati ai quali il/la dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, dovrà essere assicurato il rispetto della riservatezza e degli altri diritti fondamentali riconosciuti agli interessati dal Regolamento UE 679/2016–GDPR e dal D.Lgs. 196/03 e successive modifiche. Il trattamento dei dati deve avvenire in osservanza della normativa nazionale vigente, del Disciplinare UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle eventuali apposite prescrizioni impartite dall'Amministrazione in qualità di Titolare del Trattamento.

#### *Art. 17 – Sicurezza sul lavoro*

Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs. n. 81/08 e s.i.m. e della legge 22 maggio 2017, n. 81.

L'Amministrazione, al fine di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in lavoro agile, fornisce al lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, al momento della sottoscrizione dell'accordo individuale con il Dirigente di riferimento. Il dipendente dà atto di aver preso visione della menzionata informativa (All. C).

Il lavoratore agile è comunque tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il lavoratore è altresì tutelato contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello eventualmente diverso prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni.

In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa, il dipendente deve darne tempestiva comunicazione all'Ufficio Personale secondo le disposizioni vigenti in materia.

#### *Art. 18 - Formazione*

L'amministrazione provvede a organizzare percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, sia attraverso corsi in presenza sia per il tramite di webinar e piattaforme di e-learning incentrati sul lavoro in modalità agile.

#### *Art. 19 – Valutazione performance e monitoraggio*

Ciascun dirigente, in collaborazione con i responsabili dei servizi, definisce i compiti, le responsabilità e gli obiettivi correlati alla prestazione lavorativa, sia in sede di definizione dell'accordo individuale che con successivi provvedimenti e indicazioni operative. Spetta altresì al dirigente, in collaborazione con i responsabili dei servizi, verificare la puntuale realizzazione delle attività previste. Ai fini della valutazione della performance, tenuto conto della particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'Amministrazione individuerà specifici indicatori e modalità di verifiche periodiche.

#### *Art. 20 – Entrata in vigore – Regime sperimentale e norme di rinvio*

Il presente Disciplinare entra in vigore dal 01.12.2022.

In fase di prima applicazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile, viene prevista una fase sperimentale durante la quale gli accordi individuali potranno essere stipulati solo a tempo determinato e comunque con una durata massima non superiore a quattro mesi, ulteriormente rinnovabili per un massimo di quattro mesi di volta in volta. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento sono applicati gli istituti previsti dalla vigente normativa e dal CCNL di comparto.

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni del Personale**

#### ***Riferimenti normativi:***

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

## **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente**

*Dotazione organica complessiva al 31.12.2022 (dipendenti in servizio):*

Totale: n. 200 unità di personale, di cui:

- n. 191 a tempo indeterminato (compreso Segretario Generale)
- n. 9 a tempo determinato
- n. 186 a tempo pieno
- n. 14 a tempo parziale

Suddivisione del personale nella aree/categorie di inquadramento, al 31.12.2022:

- n. 49 dipendenti inquadrati nell' Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria cat. D):
  - n. 6 con profilo di Assistente sociale
  - n. 24 con profilo di Funzionario amministrativo contabile
  - n. 2 con profilo di Funzionario avvocato
  - n. 1 con profilo di Funzionario coordinatore pedagogico
  - n. 5 con profilo di Funzionario di Polizia Municipale
  - n. 2 con profilo di Funzionario informatico
  - n. 9 con profilo di Funzionario tecnico
- n. 114 dipendenti inquadrati nell' Area Istruttori (ex categoria cat. C):
  - n. 32 con profilo di Agente di Polizia Municipale
  - n. 67 con profilo di Istruttore amministrativo contabile
  - n. 1 con profilo di Istruttore informatico
  - n. 14 con profilo di Istruttore tecnico
- n. 34 dipendenti inquadrati nell' Area Operatori esperti (ex categoria B):
  - n. 9 con profilo di Operatore amministrativo esperto
  - n. 5 con profilo di Operatore esperto addetto ai servizi generali e di supporto
  - n. 20 con profilo di Operatore tecnico manutentivo esperto
- n. 2 dipendenti con profilo di Dirigente
- n. 1 dipendente con profilo di Segretario Generale.

### **Programmazione strategica delle risorse umane**

La programmazione strategica delle risorse umane si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che ogni amministrazione valuti le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei fabbisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio: o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate); o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o servizi/attività/funzioni; potenziamento/dismissione di o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.



La programmazione strategica in esame si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere aggiornata annualmente con la conseguenza che, di anno in anno, può essere modificata in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. La programmazione è sottoposta ai controlli previsti per verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica e alla preventiva informazione sindacale.

**a) capacità assunzionali calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**

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

In applicazione delle disposizioni introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo del 17/03/2020, si è provveduto ad effettuare il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale, come evidenziato nel prospetto sotto riportato.

APPLICAZIONE D.M. 17.03.2020 - CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2023	
Voce da considerare	Importi
(A) SPESE DI PERSONALE RENDICONTO 2022 (stipendi e contributi, con esclusione Irap)	7.968.845,77
ENTRATE RENDICONTO 2020	43.333.481,38
ENTRATE RENDICONTO 2021	42.693.251,81
ENTRATE RENDICONTO 2022	41.789.553,06
MEDIA ENTRATE ultimi tre rendiconti approvati	42.605.428,75
FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2022	2.951.192,05
(B) MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE 2022	39.654.236,70
(C) CALCOLO ai sensi DM 17.03.2020, Tab.1 (A / B) - Valore soglia per fascia demografica: 27%	<b>20,10%</b>

CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE per anno 2023	
(D) = (B) X 27%	10.706.643,91
(E) = (D) - (A) = incremento spesa di personale massimo possibile teorico, fino a raggiungimento soglia di Tab1 (art. 4 comma 2 DM 17.03.2020)	2.737.798,14
(F) = = Percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio a tempo indeterminato (art. 5 DM 17.03.2020, Tab.2) = Spesa di personale anno 2018 (€ 7.592.907,37) X 21% = Incremento effettivo potenziale delle spese di personale, in quanto (F) è minore di (E)	1.594.510,55
CALCOLO LIMITE SPESA DI PERSONALE anno 2023 = Spesa di personale anno 2018 (€ 7.592.907,37) + (F)	9.187.417,92

**SITUAZIONE anno 2023**

Voce da considerare	Importi
A) SPESE DI PERSONALE PREVISIONE 2023	7.956.297,85
ENTRATE PREVISIONE 2023	42.004.309,84
FCDE PREVISIONE 2023	3.721.060,60
ENTRATE AL NETTO FCDE	38.283.249,24
PERCENTUALE ANNO 2023	<b>20,78%</b>

Da tale prospetto risulta un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,10%, classificando il Comune di Camaiore come "virtuoso", in quanto con riferimento alla classe demografica di appartenenza la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27%.

Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionali aggiuntiva teorica ai sensi dell' art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare

per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, di Euro 2.737.798,14, con individuazione di una “soglia” teorica di spesa massima, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di € 10.706.643,91.

Ricorre però l’applicazione dell’ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell’anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla “soglia” di Tabella 1, individuando una ulteriore “soglia” di spesa massima pari a € 9.187.417,92 (determinata sommando alla spesa di personale dell’anno 2018 di € 7.592.907,37 un incremento, pari al 21%, per € 1.594.510,55). Come risulta dal prospetto, la spesa di personale prevista per il 2023 è significativamente inferiore al limite massimo della capacità assunzionale.

Si dà conseguentemente atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive al 2023.

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

Si dà inoltre atto che la spesa di personale per l’anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 della legge 296/2006, in quanto:

- valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € 6.949.898,28
- spesa di personale, ai sensi del comma 557, prevista per l’anno 2023: € 6.810.000,00.

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

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

- valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 938.000,00
- spesa prevista per lavoro flessibile per l’anno 2023: Euro 460.000,00

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

Si dà atto che l’ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, consultando specificamente in merito i Dirigenti competenti e rilevando esito negativo; conseguentemente con l’approvazione del presente documento si accerta l’assenza di eccedenze di personale. Si rileva pertanto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall’ente e anzi emerge la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte.

#### ***a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere***

Si dà atto inoltre che:

- ai sensi dell’art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l’ente ha rispettato i termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione; da ultimo, sono stati trasmessi alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche i documenti contabili dovuti per l’esercizio 2022 fase consuntivo, come risulta da certificazione del sistema in data 19.05.2023;

- l'ente ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- con deliberazione n. 20 del 27.02.2023 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025; con deliberazione del Consiglio Comunale n. 58 del 29.12.2021 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2023-2025; con deliberazione della Giunta n. 55 del 01.03.2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2023-2025;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 30 del 26.04.2023 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2022;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 71 del 27.09.2022 è stato approvato il bilancio consolidato esercizio 2021;
- nel rispetto all'adempimento previsto dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs n. 198/2006, nell'ambito del PIAO 2023-2025 viene approvato anche il Piano delle azioni positive per il medesimo triennio di riferimento.

Premesso quanto sopra, risulta che il Comune di Camaiore non soggiace al divieto di procedere all'assunzione di personale.

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

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

Anno 2023:

- n. 4 Istruttore amministrativo contabile
- n. 1 Funzionario di Polizia Municipale
- n. 1 Agente di Polizia Municipale
- n. 1 Funzionario tecnico
- n. 1 Funzionario amministrativo contabile

Anno 2024:

- n. 2 Funzionari di Polizia Municipale
- n. 1 Operatore amministrativo esperto
- n. 1 Operatore tecnico manutentivo esperto
- n. 1 Funzionario tecnico
- n. 2 Istruttore amministrativo contabile

Anno 2025:

- n. 1 Funzionario amministrativo contabile
- n. 1 Istruttore amministrativo contabile

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

Gli elementi determinanti da tenere in considerazione in sede di programmazione e gestione dinamica dei fabbisogni di personale sono costituiti dalla spinta alla progressiva digitalizzazione dei processi, alla conseguente riduzione del numero degli addetti e/o alla individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate, alla necessità di disporre di professionalità adeguate per la gestione di interventi finanziati con il PNRR; tali elementi richiedono, in prospettiva futura, una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini quantitative e di flessibilità delle competenze. Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione strategica complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si

perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

**d) certificazioni del Revisore dei conti:**

La presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al parere del Collegio dei Revisori 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. Il Collegio dei Revisori a rilasciato parere positivo, conservato agli atti dell'ufficio personale.

**Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura dei fabbisogni**

La definizione della consistenza della dotazione organica e la programmazione dei fabbisogni di personale costituiscono elementi fondamentali per i processi finalizzati alla gestione del personale, in relazione alle esigenze specifiche di risorse umane rilevate dall'amministrazione per la realizzazione dei programmi e degli obiettivi dalla stessa stabiliti. Ciò premesso, la dotazione organica del Comune di Camaione è rideterminata come evidenziato nel seguente prospetto, con indicazione dei posti coperti e di quelli che risultano vacanti al momento dell'approvazione del presente documento. La dotazione organica "teorica" costituisce una rappresentazione del contingente di risorse umane, suddiviso in relazione all'inquadramento contrattuale, che l'Amministrazione reputa necessario per un ottimale funzionamento dei servizi istituzionali.

La dotazione fa esclusivo riferimento alle aree (categorie) di inquadramento e non anche ai profili professionali; ciò in linea con il principio di flessibilità della gestione del rapporto di lavoro (principio dell' "equivalenza delle mansioni") e con la necessità di esplicitare in sede di redazione del piano delle assunzioni la scelta delle professionalità e delle competenze da acquisire dall'esterno per perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività. I dipendenti in servizio mantengono il profilo professionale attualmente posseduto, restando salva la possibilità di rimodulazione dello stesso ai sensi delle disposizioni contrattuali.

In relazione ai posti vacanti, per alcuni la copertura viene disposta con l'approvazione del presente provvedimento, specificando i profili professionali in base alle esigenze operative e organizzative attualmente rilevate; per altri la copertura sarà eventualmente prevista nei prossimi piani assunzionali e nel momento in cui si realizzeranno le relative condizioni normative e finanziarie.

DOTAZIONE ORGANICA			
<i>Inquadramento contrattuale iniziale</i>	<i>Posti della dotazione organica teorica</i>	<i>Dipendenti in servizio al 01.05.23</i>	<i>Posti vacanti al 01.05.23</i>
Area Operatori esperti (ex cat. B)	35	34	1
Area Istruttori (ex cat. C)	112	103	9
Area Funzionari e E.Q. (ex cat. D)	53	48	5
DIRIGENTI (compresi tempo determinato)	5	3	2
Totale	205	188	17

Per quanto concerne i dipendenti attualmente in servizio, con deliberazione n. 77 del 22.03.2023 la Giunta Comunale ha assegnato ai vari Settori e al Comando di Polizia Municipale specifici contingenti di personale, dando atto in ogni caso che l'assegnazione del personale disposta con tale deliberazione è suscettibile di variazioni in relazione ad esigenze operative e organizzative sopravvenute, tenendo conto che la mobilità intersettoriale potrà essere disposta dal Segretario Generale sentiti i Dirigenti interessati.

La Giunta stessa ed il Sindaco, con proprio decreto n. 38 del 23.03.2023, hanno inoltre stabilito che spetta al Segretario Generale ed ai Dirigenti procedere alla nomina dei Responsabili dei Servizi e

all'assegnazione dei dipendenti ai Servizi e alle Unità Operative di propria competenza e alle specifiche posizioni di lavoro nel rispetto dell'inquadramento contrattuale e della professionalità posseduta, sulla base delle esigenze connesse con l'attuazione dei programmi dell'Amministrazione e per assicurare la piena funzionalità degli uffici e dei servizi e il soddisfacimento dell'utenza.

Con decreto n. 38 del 23.03.2023 il Sindaco ha attribuito gli incarichi dirigenziali riferiti ai vari settori che costituiscono la nuova struttura organizzativa; con deliberazione n. 161 del 17.05.2023 la Giunta ha approvato, con riferimento al nuovo ordinamento professionale del personale del comparto Funzioni Locali previsto dal CCNL del 16.11.2022, la nuova «Disciplina dei profili professionali del Comune di Camaione», individuando i vari profili professionali necessari per lo svolgimento dei compiti istituzionali e definendo gli elementi caratterizzanti ciascuno di essi per quanto concerne le competenze, le conoscenze e le capacità richieste, nonché le mansioni previste, ferma restando la validità delle previsioni contenute nelle declaratorie dell' Allegato A al CCNL del 16.11.2022. Con il medesimo provvedimento la Giunta ha altresì provveduto ad attribuire ai dipendenti in servizio i nuovi profili professionali e gli inquadramenti contrattuali corrispondenti al nuovo sistema di classificazione.

Per quanto concerne i dipendenti da assumere, l'Amministrazione valuta che un efficace piano assunzionale ed in generale una valida gestione delle risorse umane, presenti e future, debba basarsi sui seguenti principi:

- funzionalità rispetto ai compiti ed ai programmi di attività, nel perseguimento di obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
- collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna anche con strumenti informatici;
- ampia flessibilità nell'organizzazione delle articolazioni strutturali e nell'impiego del personale, nel rispetto delle qualifiche contrattuali di appartenenza e delle specifiche professionalità;
- garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione e la partecipazione dei cittadini;
- ottimizzazione nell'utilizzo delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
- rinnovamento e formazione del patrimonio umano e del connesso patrimonio conoscitivo, dando priorità alle valutazioni che dovranno essere operate in termini di trasparenza, correttezza, merito e responsabilità.

Premesso quanto sopra, si stabiliscono le seguenti *strategie di copertura dei fabbisogni*.

**a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori:**

L'Amministrazione si riserva la facoltà di disporre provvedimenti di mobilità interna, nel rispetto delle disposizioni regolamentari e contrattuali vigenti e sulla base dei seguenti criteri e presupposti:

- gestire esigenze funzionali ed organizzative connesse ai vari ambiti operativi, avendo particolare riferimento agli obiettivi ed ai programmi previsti nonché al fine di migliorare il livello di soddisfacimento dell'utenza;
- favorire, attraverso opportune rotazioni nelle varie posizioni lavorative, l'acquisizione di una maggiore professionalità e l'incremento quantitativo e qualitativo delle prestazioni individuali e complessive, con specifiche attività di formazione;
- ottimizzare il "clima ambientale" di ciascun ufficio, sviluppando all'interno del personale fattori favorevoli alla produttività e una forte motivazione operativa;
- affrontare ogni altra esigenza, conseguente anche ad innovazioni normative o a modificazioni del contesto operativo ed organizzativo di vari uffici;
- contemperare varie esigenze segnalate dagli stessi dipendenti, in relazione anche ad aspirazioni di carattere professionale o personale.

La mobilità del personale tra uffici all'interno del Settore di propria competenza é disposta dal

Dirigente competente. La mobilità del personale tra Settori o comunque la modificazione dell'assegnazione da un Dirigente ad un altro é disposta dal Segretario generale, sentiti i Dirigenti interessati, anche su proposta degli stessi o di uno di essi.

La mobilità interna può essere attuata per sopperire sia ad esigenze temporanee sia permanenti e pertanto può essere provvisoria, con indicazione di un termine o della circostanza che il dipendente sarà successivamente ricollocato nella posizione iniziale, oppure a tempo indeterminato ferma restando, naturalmente, la facoltà di ricorrere a nuovi provvedimenti in caso di mutate esigenze organizzative.

Alla variazione della posizione lavorativa di un dipendente può eventualmente seguire la modifica del relativo profilo professionale.

**b) Assunzioni a tempo indeterminato** (mediante procedure concorsuali pubbliche / utilizzo di graduatorie vigenti / ricorso a elenchi di idonei ai sensi dell'articolo 3bis del D.L. n. 80/2021 / procedure di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001):

### **ANNO 2023**

Nell'ambito del *piano annuale* per l'anno 2023, che rappresenta le misure assunzionali da adottare nell'anno in corso fornendo indicazioni sulle modalità di copertura delle varie posizioni lavorative e sui settori di assegnazione, si stabilisce quanto segue, dando atto che le esigenze organizzative e operative che si intende soddisfare presentano un carattere non straordinario né limitato nel tempo ma permanente, per cui non è possibile fare fronte a queste necessità con forme di ulteriore razionalizzazione delle strutture amministrative e dell'organizzazione dell'ente.

Per l'anno 2023 - anche in considerazione della situazione di organico ridotto a causa delle limitazioni alle spese di personale degli ultimi anni - si stabilisce, in linea generale, che l'ufficio personale è autorizzato ad avviare le procedure per ricoprire tutte le posizioni lavorative ricoperte a inizio anno - per le quali pertanto è già assicurata la copertura finanziaria nel bilancio di previsione - che si rendano successivamente vacanti a seguito di pensionamento, mobilità esterna, incarichi presso altri enti, aspettative o altro, nonostante il reclutamento non sia specificamente previsto in sede di approvazione del piano dei fabbisogni e laddove per motivi funzionali e organizzativi evidenziati dagli amministratori e dai dirigenti competenti non sia possibile realizzare economie di spesa soprassedendo alla sostituzione del personale cessato. In particolare, considerata la situazione organizzativa attuale e le cessazioni ad oggi già previste, e tenendo conto dei dipendenti cessati dal servizio nel recente passato e non ancora sostituiti, si stabilisce la copertura delle seguenti posizioni lavorative (per alcune è già stata realizzata l'assunzione nei primi mesi dell'anno 2023 in quanto già autorizzata sulla base delle previsioni dei programmi assunzionali per il triennio 2022/2024, stabiliti con deliberazioni di Giunta n. 128 del 28.04.2022, n. 220 del 03.08.2022 e n. 310 del 03.11.2022; per esse le attuali indicazioni sono pertanto previste a titolo di conferma):

- *n. 1 posto di Istruttore amministrativo contabile, Area Istruttori*, da assegnare al Settore 1° "Servizi generali - Programmazione e controlli" sulla base di utilizzo di graduatorie di altri enti a seguito della necessità di gestire alcune criticità operative emerse per l'assegnazione funzionale di personale a altro ente. Costo annuo comprensivo di oneri e Irap € 32.800,00; ingresso in servizio previsto per il terzo trimestre dell'anno;
- *n. 1 posto di Istruttore amministrativo contabile, Area Istruttori*, da assegnare al Settore 4° "Gestione del territorio" sulla base di procedura di mobilità volontaria e a titolo di sostituzione di personale per il quale è prevista la prossima cessazione per pensionamento. Costo annuo comprensivo di oneri e Irap € 32.800,00; ingresso in servizio previsto per il terzo trimestre dell'anno;
- *n. 2 posti di Istruttore Tecnico, Area Istruttori*, da assegnare al Settore 4° "Gestione del territorio" sulla base di procedura di mobilità volontaria o in caso di esito infruttuoso con ricorso a graduatorie vigenti o a elenchi di idonei, a titolo di sostituzione di personale cessato nell'ambito

dello stesso settore. Costo annuo comprensivo di oneri e Irap € 65.600,00; ingresso in servizio previsto per il terzo trimestre dell'anno;

- *n. 1 posto di Istruttore Tecnico, Area Istruttori*, da assegnare al Settore 5° "Lavori pubblici" con ricorso a graduatorie vigenti o a elenchi di idonei, a titolo di sostituzione di personale cessato presso tale settore. Costo annuo comprensivo di oneri e Irap € 32.800,00; ingresso in servizio previsto per il secondo trimestre dell'anno;
- *n. 1 posto di Funzionario amministrativo contabile, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione*, da assegnare al Settore 2° "Servizi finanziari" mediante ricorso a graduatorie vigenti o a elenchi di idonei, a titolo di supporto per il potenziamento dei servizi di riscossione dell'ente. Costo annuo comprensivo di oneri e Irap € 35.500,00; ingresso in servizio previsto per il terzo trimestre dell'anno;
- *n. 1 posto di Funzionario Informatico, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione*, da assegnare al Settore 2° "Servizi finanziari" mediante ricorso a graduatorie vigenti o a elenchi di idonei, a titolo di sostituzione di personale cessato. Costo annuo comprensivo di oneri e Irap € 35.500,00; ingresso in servizio previsto per il terzo trimestre dell'anno;
- *n. 1 posto di Dirigente Tecnico* da assegnare al Settore 4° "Gestione del territorio" con contratto a tempo indeterminato sulla base di procedura di mobilità volontaria. Costo annuo stimato comprensivo di oneri e Irap € 110.000,00; ingresso in servizio previsto per il terzo trimestre dell'anno;
- *n. 1 posto di Dirigente Tecnico* con contratto a tempo determinato ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 da assegnare al Settore 5° "Lavori pubblici" per un periodo di tre anni. Costo annuo stimato comprensivo di oneri e Irap € 102.000,00; ingresso in servizio nel secondo trimestre dell'anno;
- *n. 2 posti di Agente di Polizia Municipale, Area Istruttori*, da assegnare al Comando di Polizia Municipale sulla base di procedura di mobilità volontaria, a titolo di sostituzione di personale cessato e per rinforzare l'organico attuale. Costo annuo comprensivo di oneri e Irap € 69.000,00; ingresso in servizio previsto nel secondo trimestre dell'anno.

In considerazione delle disposizioni normative vigenti in materia di pubblico impiego, si stabilisce in ogni caso che l'ufficio personale è autorizzato, al fine di realizzare le assunzioni programmate e sulla base di valutazioni di carattere tecnico, a ricorrere alle seguenti modalità di reclutamento, in ordine di priorità (sarà cura dell'ufficio personale indicare nei singoli provvedimenti che dispongono le assunzioni le specifiche modalità utilizzate, motivando opportunamente):

- copertura mediante procedura di "mobilità obbligatoria" ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- copertura a tempo indeterminato, mediante attivazione di procedura selettiva pubblica ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, con attingimento da eventuali graduatorie vigenti del Comune di Camaiole;
- copertura a tempo indeterminato, mediante procedura selettiva pubblica attraverso utilizzo di graduatorie vigenti presso altri enti o ricorso a elenchi di idonei ai sensi dell'articolo 3bis del D.L. n. 80/2021, sulla base delle disposizioni normative e regolamentari vigenti;
- copertura a tempo indeterminato, mediante procedura selettiva pubblica ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 con indizione e gestione, anche in collaborazione con altri enti ai fini di realizzare economie di spesa ed ottimizzare gli adempimenti organizzativi e operativi, di nuovi concorsi pubblici. In caso di pubblicazione di nuovi bandi di selezione, il numero dei posti messi a concorso dovrà tener conto anche del piano delle assunzioni sopra delineato e delle prevedibili cessazioni nelle annualità successive all'anno 2023;

- oltre alle modalità assunzionali sopra descritte sono altresì autorizzate le eventuali mobilità compensative in interscambio di cui all'art.7 del D.P.C.M. n.325 del 05.08.1988, previo parere favorevole del dirigente del Settore interessato.

ANNI 2024 e 2025:

Le misure assunzionali da adottare per gli anni 2024 e 2025 saranno in buona parte condizionate dalle “leggi di bilancio” che saranno emanate per gli anni di riferimento e dai parametri da calcolare sulla base delle disposizioni del D.M. 17.03.2020. Solo alla luce di tali elementi sarà possibile valutare quali saranno le facoltà del Comune di Camaiore di disporre per il prossimo futuro di nuove assunzioni a tempo determinato e indeterminato, nel rispetto degli ulteriori vincoli relativi al contenimento delle spese di personale.

Conseguentemente misure assunzionali dettagliate saranno definite solo con i piani annuali degli anni di riferimento, considerando come priorità i servizi di polizia municipale, di manutenzione di strade, edifici e verde pubblico e dei servizi sociali.

Si stabiliscono in ogni caso le seguenti linee programmatiche:

- 1) l'obiettivo fondamentale è assicurare il reintegro del personale che cesserà dal lavoro (a tal proposito si veda quanto riportato più sopra al paragrafo “stima del trend delle cessazioni”), allo scopo di garantire il mantenimento e possibilmente l'incremento degli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati; conseguentemente si stabilisce che nel caso in cui qualche posizione lavorativa attualmente ricoperta si rendesse vacante per un qualsiasi motivo (cessazione a seguito di pensionamento, mobilità esterna, incarichi presso altri enti, aspettative o altro) e qualora per motivi funzionali e organizzativi evidenziati dagli amministratori e dai dirigenti competenti non fosse possibile realizzare economie di spesa soprassedendo alla sostituzione del personale cessato, l'ufficio personale é autorizzato ad avviare procedure di assunzione con le modalità sopra evidenziate - valutando quella ritenuta più opportuna anche in relazione all'urgenza di provvedere - o in casi particolari di comando/assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 30 comma 2sexies del D.Lgs. n. 165/2001, utilizzando gli stanziamenti già presenti in bilancio e garantendo pertanto invarianza di spesa;
- 2) per quanto concerne l'instaurazione e la proroga di rapporti di lavoro a tempo determinato (o comandi), si conferma che le risorse disponibili saranno prioritariamente ed eventualmente destinate, sulla base delle indicazioni fornite da Assessori e dirigenti competenti, a personale amministrativo e tecnico assolutamente indispensabile per garantire la funzionalità degli uffici, in base a esigenze specifiche e di carattere straordinario nonché a personale per la Polizia Municipale e per i servizi sociali e manutentivi. Le assunzioni a tempo determinato potranno essere realizzate, in caso di mancanza di disponibilità nell'ambito delle graduatorie dell'Ente, anche attraverso l'utilizzo di graduatorie di altri enti per il medesimo profilo professionale, come consentito dalle disposizioni vigenti, o in alternativa con l'attivazione di comandi / assegnazioni temporanee di dipendenti in servizio presso altre amministrazioni;
- 3) l'Amministrazione si riserva la facoltà di procedere, secondo le previsioni del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e sulla base delle determinazioni del Sindaco e della Giunta, nei limiti delle disposizioni normative vigenti, alla stipula / proroga di contratti a tempo determinato per dirigenti e alte specializzazioni ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 nonché all'assunzione / proroga di personale da collocare “in staff” al Sindaco e agli Assessori per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo loro attribuite dalla legge ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000;

**c) Copertura di posti mediante progressioni tra le aree (cosiddette “progressioni verticali”)**

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate



dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati dal CCNL.

I criteri per la copertura di posizioni lavorative attraverso tali modalità, sulla base delle disposizioni normative e contrattuali vigenti e delle relative interpretazioni dottrinarie e/o giurisprudenziali, saranno prossimamente oggetto di specifico confronto con le organizzazioni sindacali e saranno approvati con apposito regolamento; successivamente si procederà ad approvare un aggiornamento delle presente sezione con indicazione delle posizioni lavorative specificamente destinate a questa modalità selettiva.

**d) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

1) per quanto concerne l'instaurazione e la proroga di rapporti di lavoro a tempo determinato (o comandi) ulteriori rispetto a quelli attualmente in corso, si conferma che le risorse disponibili saranno prioritariamente ed eventualmente destinate, sulla base delle indicazioni fornite da Assessori e dirigenti competenti, a personale amministrativo e tecnico assolutamente indispensabile per garantire la funzionalità degli uffici, in base a esigenze specifiche e di carattere straordinario. Le assunzioni a tempo determinato potranno essere realizzate anche per fronteggiare urgenti criticità operative, rappresentate motivatamente a cura dei dirigenti e degli assessori competenti, correlate alla prossima cessazione di vari dipendenti, nelle more dell'espletamento delle procedure di reclutamento di personale a tempo indeterminato. In particolare si prevede il reclutamento di n. 2 unità a tempo determinato a rinforzo dell'organico della Polizia Municipale, sulla base delle risorse disponibili;

2) nei limiti delle risorse finanziarie disponibili e delle normative vigenti il Comune di Camaione potrà eventualmente ricorrere, sulla base delle determinazioni del Sindaco e della Giunta, alla copertura a tempo determinato di posti con qualifica dirigenziale e di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, nonché al collocamento "in staff" al Sindaco e agli Assessori di personale necessario per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo loro attribuite dalla legge ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000;

3) per particolari esigenze di carattere operativo e organizzativo, rappresentate motivatamente a cura dei dirigenti e degli assessori competenti, è altresì possibile ricorrere a fattispecie di comando/assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ai sensi dell'art. 30 comma 2sexies del D.Lgs. n. 165/2001, nei limiti e alle condizioni previste dalle disposizioni normative vigenti;

4) considerato che l'attuale Amministrazione ha posto come obiettivo fondamentale, a fini sociali e formativi, l'attivazione di tirocini finalizzati a promuovere l'inserimento lavorativo di giovani inoccupati mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, si stabilisce che l'ufficio personale è autorizzato ad attivare - su richiesta degli uffici interessati - tirocini non curriculari in raccordo con il Centro per l'Impiego e nei limiti delle risorse specificamente stanziati in bilancio;

5) le forme di lavoro "flessibile" sono consentite entro i limiti di spesa stabiliti dall'art. 9, comma 28, del d.l.

78/2010, convertito in legge 122/2010, ed entro le disponibilità finanziarie previste nel bilancio annuale sui capitoli 3320 e 3581;

**e) Assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**

Si prevede la copertura di n. 2 posti di *Agente di Polizia Municipale, Area Istruttori*, da assegnare al Comando di Polizia Municipale sulla base di procedura di mobilità volontaria per rinforzare l'organico attuale, mediante procedure di stabilizzazione ex art. 20 del D.Lgs. 75/2017, nel caso in cui sussistessero i presupposti previsti dalle normative vigenti. Costo annuo comprensivo di oneri e Irap € 69.000,00; ingresso in servizio previsto nel quarto trimestre dell'anno.

Per quanto concerne la programmazione dei fabbisogni di personale come sopra definita, oltre a quanto evidenziato al punto a.5) si dà atto di quanto segue:

- in ordine alla copertura finanziaria, il bilancio di previsione approvato è coerente con le disponibilità di risorse necessarie per finanziare il presente piano assunzionale in quanto la spesa necessaria per la sua realizzazione è sostenibile, anche in base a opportune variazioni di bilancio, nell'ambito delle spese di personale, utilizzando le risorse già stanziare sui vari capitoli destinati alle retribuzioni del personale dei centri di costo interessati ed in parte sul capitolo 3320 e nel pluriennale per gli anni 2024 e 2025. Infatti la quasi totalità delle assunzioni previste è riferita a posizioni lavorative che erano occupate da dipendenti recentemente cessati o che risulteranno vacanti successivamente ai pensionamenti che si verificheranno nel corrente anno, per le quali il bilancio approvato già prevede la copertura finanziaria per l'intera annualità. Le assunzioni ulteriori vengono disposte nel pieno rispetto della sostenibilità finanziaria disciplinata dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, come meglio illustrato nelle premesse al presente provvedimento. La spesa sarà più analiticamente prevista, in relazione ai capitoli dei centri di costo interessati, negli allegati per le spese di personale dei bilanci degli anni di riferimento ed in ogni caso ogni provvedimento di assunzione sarà effettivamente realizzato solo a seguito di attestazione di specifica copertura finanziaria;
- questa Amministrazione Comunale ha pienamente assolto, per l'anno 2022, gli obblighi relativi alle assunzioni obbligatorie di cui all'art. 3 della L. 12.03.1999, n. 68;
- la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali, considerando in particolare che la concreta realizzazione delle assunzioni previste è comunque subordinata ad una serie di elementi che saranno di volta in volta verificati, quali disposizioni di legge (in particolare: "leggi di bilancio") e di decreti / circolari vigenti al momento dell'assunzione, verifica della capacità finanziarie nell'ambito del bilancio, eventuali variazioni delle esigenze organizzative e operative della struttura, ecc.;
- il presente piano sarà trasmesso con le modalità previste al Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 6-ter del d. lgs. n. 165/2001.

Premesso quanto sopra, risulta che il Comune di Camaiore non soggiace al divieto di procedere all'assunzione di personale.

### **3.4 Formazione del Personale**

#### **1) Premessa**

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Comune di Camaiore si impegna a stanziare per la formazione, come previsto dal CCNL, risorse economiche pari all'1% del monte salari; in tale budget non rientrano i costi per i corsi obbligatori previsti dal D.Lgs. n. 81/2008.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua le linee programmatiche degli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- a) il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- b) il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi "... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata";
- c) la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di "... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;
- d) il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";
- e) il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili

del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

- f) il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: "1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale";
- g) D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: a - concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b - rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...";
- h) la direttiva in materia di formazione emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 24.03.2023.

## 2) Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- *Dirigenti / Responsabili dei servizi*: sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli:
  - rilevazione dei fabbisogni formativi
  - individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale
  - definizione della formazione specialistica per i dipendenti dei servizi di competenza;
- *Dipendenti*: sono i destinatari della formazione e possono partecipare alla definizione dei fabbisogni formativi e dei contenuti dei vari interventi, in relazione alle conoscenze possedute e/o alle aspettative individuali. L'ente garantisce pari opportunità per tutti i dipendenti ai fini della fruizione delle iniziative formative;
- *C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia*: partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione;
- *Docenti*: l'Amministrazione si avvale principalmente di docenti esterni, esperti nelle specifiche materie, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione. Resta tuttavia la possibilità di individuare, all'interno dell'organico, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale;
- *RLS*: sono coinvolti secondo quanto previsto dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008.

## 3) Modalità di erogazione della formazione

Le attività formative sono programmate e realizzate facendo ricorso alle seguenti modalità di erogazione:

1. formazione in aula;
2. formazione attraverso webinar;
3. formazione in e-learning.

Si prevede altresì un “aggiornamento professionale continuo” attraverso l’accessibilità da tutte le postazioni informatiche a bollettini quotidiani e riviste telematiche periodiche utili per conoscere tempestivamente le novità di carattere normativo, operativo e giurisprudenziale e gli approfondimenti in materia amministrativa, contabile e tecnica ed inoltre per disporre di varia documentazione e di modelli operativi.

L’individuazione dei soggetti esterni cui affidare l’intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi. In particolare fino al 31.12.2024 il Comune di Camaiore risulta convenzionato con l’Agenzia Formativa dell’Unione dei Comuni della Versilia, accreditata dal 2004 presso la Regione Toscana, certificata ISO 9001, che si occupa specificamente di formazione rivolta ai dipendenti della pubblica amministrazione. Tale Agenzia ha acquisito negli anni, attraverso la gestione dei corsi di formazione già realizzati, una buona capacità ed esperienza nel settore e dispone di una struttura amministrativa, tecnica e gestionale in grado di programmare e gestire adeguatamente i bisogni formativi degli enti locali. La convenzione in argomento ha consentito negli ultimi anni di organizzare in modo efficace e tempestivo vari interventi formativi, razionalizzando le attività sia sotto il profilo organizzativo che economico i vari adempimenti connessi alla programmazione e alla realizzazione delle attività formative e consentendo una ampia partecipazione di tutti i dipendenti interessati.

Naturalmente l’adesione all’Agenzia Formativa non inibisce la possibilità di promuovere interventi formativi non affidati alla stessa, che anzi vengono regolarmente svolti sulla base delle indicazioni dei dirigenti e dei dipendenti interessati.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l’apprendimento.

#### **4) Le linee programmatiche per le attività formative per il triennio 2023-2025**

Nello stabilire obiettivi, contenuti e modalità di erogazione della formazione al proprio personale, l’Amministrazione persegue i seguenti principi:

- *valorizzazione del personale*: i dipendenti sono considerati come soggetti che richiedono riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- *uguaglianza e imparzialità*: i servizi di formazione vengono offerti a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate e dagli stessi suggerite;
- *continuità*: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- *partecipazione*: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- *efficacia*: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- *efficienza*: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- *economicità*: le modalità di formazione possono essere attuate anche in sinergia con altri enti al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

Il processo di erogazione degli interventi formativi comprende conseguentemente le seguenti fasi, da effettuare annualmente: a) la rilevazione dei fabbisogni formativi, come rappresentati dai dirigenti e dagli stessi dipendenti, con individuazione e programmazione delle iniziative da adottare; b) l’organizzazione e la realizzazione degli interventi formativi; c) il monitoraggio dell’attività svolte da

parte dei vari uffici e dei dipendenti dell'Ente.

#### **a) Rilevazione dei fabbisogni formativi**

La rilevazione dei fabbisogni formativi è una fase preliminare che coinvolge i singoli e l'organizzazione dell'ente nel suo complesso.

In tale fase i dirigenti e i responsabili dei servizi saranno invitati a rappresentare, raccogliendo le proposte dei dipendenti di propria competenza, le esigenze formative da ritenere prioritarie nella programmazione degli interventi ai fini del perseguimento dei seguenti obiettivi:

- valorizzare il patrimonio professionale degli uffici;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polyvalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

#### **b) La realizzazione degli interventi formativi**

Sulla base degli indirizzi sopra descritti, le principali linee di intervento possono essere individuate in:

1. interventi formativi legati agli obiettivi strategici dell'ente, aventi ad oggetto tematiche multidisciplinari che interessano l'intera organizzazione;
2. interventi formativi specifici, riferiti a esigenze proprie delle singole strutture;
3. interventi formativi rivolti al personale neo-assunto;
4. interventi formativi obbligatori per legge.

Pertanto, in coerenza con gli obiettivi programmatici delineati, si evidenziano di seguito le iniziative formative principali da realizzare nel triennio:

- *Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro*: corsi base, formazione specifica, aggiornamenti, corsi specifici per RLS.
- *Corsi obbligatori nel settore antincendio e gestione emergenze*: corsi antincendio e aggiornamenti per rischio medio ed eventualmente elevato; corsi di prima formazione e aggiornamento in materie di primo soccorso.
- *Corsi obbligatori in tema di*: anticorruzione e trasparenza; GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati; Etica pubblica e comportamento etico
- *Formazione generale del personale*: alfabetizzazione digitale; corsi volti ad innalzare il livello di digital ability; cultura delle pari opportunità;
- *Formazione tecnico-specialistica* riferita in modo specifico a singoli uffici o gruppi di dipendenti;
- *Formazione generale per il personale neoassunto*: utilizzo dei software gestionali in uso presso l'ente ed in particolare nell'ufficio di destinazione. Tali iniziative saranno curate prevalentemente dai dirigenti e dai responsabili dei servizi.

Le attività formative sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

L'ufficio personale cura la raccolta e conservazione di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative, con particolare riferimento a quelle concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

Naturalmente l'ente terrà in considerazione i vari fabbisogni formativi non previsti nella fase iniziale

di programmazione ma che emergano nel corso delle annualità 2023-2025, sia a seguito di mutazioni del contesto (normativo, operativo, ecc.) che a seguito della sopravvenuta rilevazione della necessità di sviluppare o perfezionare nuove competenze professionali.

Si evidenziano di seguito, suddivisi per area tematica, alcuni interventi formativi previsti nel 2023 (alcuni di essi sono già stati realizzati):

*Informatica e digitalizzazione:*

- Word e Excel: corsi finalizzati al miglioramento delle conoscenze e delle competenze informatiche
- digitalizzazione e informatizzazione dei processi e dei documenti
- aspetti organizzativi e gestionali nell'applicazione del Codice dell'amministrazione digitale
- accessibilità dei documenti e dei servizi online
- servizi digitali della Pubblica Amministrazione.

*Codice di comportamento:* aggiornamento dopo il D.L. 36/2022

*Servizi demografici:* corso formativo in materia di Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Toponomastica, gestione imposta di bollo

*Gare e contratti:*

- Nuovo Codice Contratti: inquadramento generale e principali novità
- Mepa: obblighi, procedure di acquisto, responsabilità
- la gestione del patrimonio immobiliare dei comuni. Concessioni e contratti

*Servizi alla persona:*

- ISEE 2023, corso base nuovi addetti e novità in materia
- la riforma del processo familiare e l'istituzione di un tribunale unico della famiglia con riguardo al ruolo di Assistenti Sociali
- il nuovo ruolo delle assistenti sociali e il nuovo concetto di "Servizio Sociale" nelle finalità della riforma Cartabia

*Personale:* aggiornamento nuovo CCNL

*Area amministrativa:* corso base per messi notificatori

*Tributi:* le novità 2023

*Patrimonio:* la disciplina del territorio rurale

*Sicurezza sul lavoro:* corso antincendio e corso per preposti

*Servizi ambientali:* La disciplina dei rifiuti dopo le ultime modifiche del Testo Unico Ambiente

*Privacy:* intervento formativo a cura del DPO.

**c) Il monitoraggio**

L'attività di monitoraggio del Piano di Formazione dell'Ente consiste nella rendicontazione e nella analisi delle attività svolte in ciascun anno, valutando vari indicatori quali:

- soggetti attuatori della formazione;
- modalità di erogazione
- contenuti degli interventi formativi
- indicatori di tipo quantitativo: numero di corsi svolti, numero di partecipanti a ciascun corso, inquadramento giuridico contrattuale del personale coinvolto; ore di formazione annua per ciascun corso e per unità di personale; risorse economiche utilizzate per la realizzazione delle attività formative
- rilevazione della "soddisfazione" dei dipendenti in merito ai contenuti proposti, al grado di utilità riscontrato, ai giudizi sull'organizzazione dei corsi e sui formatori.

L'Amministrazione analizzerà e valuterà il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione dal punto di vista della riqualificazione e del potenziamento delle competenze e del livello di apprendimento e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale delle prestazioni. Saranno inoltre verificati, all'esito della attività formative, i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale e organizzativo.

Il monitoraggio della formazione costituisce la base di partenza per una attività sistematica di raccolta delle informazioni necessarie per migliorare e rafforzare il processo di programmazione e realizzazione delle attività formative.



### 3.5 Piano delle azioni positive

#### Premessa

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”.

Le “azioni positive” sono definite come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall’art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell’accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieti di discriminazione nell’accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieti di discriminazioni nell’accesso agli impieghi pubblici
- Divieti di discriminazioni nell’arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica

Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Camaiore, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini. Il Piano delle Azioni Positive rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. A tali fini viene stabilito quanto di seguito esposto, considerando che per il triennio 2023/2025 è prevista la riproposizione di principi e progetti già presenti nei piani degli anni passati che devono tuttavia considerarsi “in progress” e pertanto da aggiornare e perseguire ogni anno mediante rimodulazione degli interventi anche a seguito di emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative. Il tema dello “smart working”, a seguito dell'emergenza sanitaria che ha caratterizzato gli anni recenti, si configura come una nuova e interessante azione di flessibilità lavorativa e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

#### **Analisi dati del personale**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio al 31.12.2022, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

**DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO: N. 191**

**DONNE : N. 108**

**UOMINI: N. 83**

**DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO: N. 9**

**DONNE: N. 6**

**UOMINI: N. 3**

*Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:*

Categoria	Uomini	Donne
<b>Area Operatori esperti (cat. B)</b>	<b>29</b>	<b>5</b>
<b>Area Istruttori (cat. C)</b>	<b>40</b>	<b>74</b>
<b>Area Funzionari e E.Q. (cat. D)</b>	<b>16</b>	<b>33</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Segretario</b>		<b>1</b>
<b>TOTALE</b>	<b>86</b>	<b>114</b>

*Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro part time:*

Area Funzionari e E.Q. (cat. D)	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Svolgimento orario part-time</i>		3	3
Area Istruttori (cat. C)	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Svolgimento orario part-time</i>	3	5	8
Area Operatori esperti (cat. B)	UOMINI	DONNE	TOTALE

Svolgimento orario part-time	2	1	3
------------------------------	---	---	---

Il presente Piano di Azioni Positive, che ha durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## Obiettivi

Nel corso del triennio 2023/2025 questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive finalizzato a:

- *Obiettivo n. 1:* tutelare l'ambiente di lavoro da eventuali rischi di molestie, mobbing e discriminazioni
- *Obiettivo n. 2:* Garantire il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne nelle procedure di reclutamento del personale
- *Obiettivo n. 3:* promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale
- *Obiettivo n. 4:* facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare riferimento all'attuazione di modalità di "lavoro agile", anche per superare specifiche situazioni di disagio.

### Ambito d'azione n. 1: ambiente di lavoro

Il Comune di Camaione si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 401 del 22.09.2011 è stato approvato il "Regolamento per l'istituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.); tale organismo sostituisce, unificandone le competenze, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing previsti della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni ed ha come obiettivo quello di addivenire ad un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e le lavoratrici.

Con determinazione n. 254/2022 si è provveduto a costituire il «Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni», composto da componenti effettivi e componenti supplenti, in rappresentanza sia dell'amministrazione che delle organizzazioni sindacali in modo da assicurare complessivamente la parità di genere e la rappresentanza di tutto il personale (dipendenti e dirigenti).

A tale organismo spetta il compito di individuare le misure organizzative e operative più idonee per perseguire gli obiettivi di competenza ed in particolare per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Ente, ponendo le basi per un piano strategico di parità che possa neutralizzare eventuali situazioni di difficoltà.

E' altresì obiettivo fondamentale quello di mantenere e rafforzare il principio di integrazione e di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane, affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano, compatibilmente con le vigenti disposizioni

normative, in base a competenze, esperienze e potenziale professionale e individuale, senza alcuna disparità.

### **Ambito d'azione n. 2: assunzioni**

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

Nelle selezioni deve essere eliminata qualsiasi possibilità di privilegio per l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a fare in modo che essi siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Camaiore valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a rimodulare gli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

### **Ambito di azione n. 3: formazione**

Gli interventi formativi dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di partecipare alle varie iniziative. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. A tutti i dipendenti deve essere garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, intesa come strumento per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione, relazione e negoziazione nell'ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Al fine di agevolare la maggior partecipazione possibile verrà data priorità all'organizzazione di interventi formativi in modalità telematica, attraverso la proposta di specifici "webinar".

Le misure organizzative specificamente adottate in materia di formazione sono più dettagliatamente descritte nel "Piano della formazione 2023-2025", riportato più avanti nel presente documento.

### **Ambito di azione n. 4: flessibilità della prestazione lavorativa**

Il Comune di Camaiore favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, evidenziando sensibilità nei confronti di tali problematiche. Inoltre garantisce il pieno e puntuale rispetto delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, nonché di quelle in materia di assistenza ai disabili.

E' obiettivo fondamentale favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione attentamente e sistematicamente le differenti condizioni ed esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, ponendo la persona al centro dell'attenzione e contemperando le necessità dell'Ente con quelle dei dipendenti e delle dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali il part-time e la flessibilità oraria.

Le pari opportunità tra donne e uomini vengono promosse non solo laddove esistano problematiche legate alla genitorialità, ma anche ad altri fattori personali, familiari e sociali di difficoltà o svantaggio; in ogni caso lo scopo è quello di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare e migliorare la qualità del lavoro, potenziando le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di orari flessibili compatibilmente con le esigenze operative e organizzative dei servizi.

Nell'Ente è istituito un orario ampiamente flessibile sia in entrata che in uscita, fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico. Con tale misura organizzativa si intende promuovere consapevolezza e capacità di iniziativa sul tema della conciliazione dei tempi nei contesti lavorativi e nei servizi quale condizione per promuovere la qualità della vita e del lavoro delle persone ed al fine di creare un clima organizzativo favorevole alla produttività ed al raggiungimento degli obiettivi programmati.

Particolare attenzione va riservata alle modalità di fruizione dei congedi parentali, che possono incidere favorevolmente sulla conciliazione dei tempi di lavoro-famiglia. In tal senso il Comune di Camaione si impegna a dare piena attuazione alle recenti disposizioni concernenti l'istituto del congedo parentale "a ore" (aggiuntivo a quello giornaliero/mensile) e a monitorarne le modalità di fruizione da parte del personale.

Una funzione fondamentale per il perseguimento degli obiettivi di flessibilità della prestazione lavorativa è costituita dal ricorso significativo al "lavoro agile". Tale opportunità viene disciplinata e attuata, nel rispetto delle relazioni sindacali e delle disposizioni vigenti, anche successivamente al periodo emergenziale correlato dalla pandemia da Covid 19, all'interno del Piano Organizzativo del Lavoro Agile assorbito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Si prevede altresì di agevolare il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso il miglioramento dei flussi informativi casa/lavoro durante l'assenza del dipendente).

#### **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet del Comune di Camaione. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

## **4 SEZIONE 4 - MONITORAGGIO**

L'attività di monitoraggio risente del profilo iniziale che il presente PIAO viene ad assumere sia in quanto primo anno di applicazione sia soprattutto in ragione dell'ancora incompiuto quadro di riferimento normativo e regolamentare.

Proprio in ragione del carattere "pilota", in questa prima fase l'attività di monitoraggio, anche laddove espressamente e specificatamente disciplinata nei singoli atti confluiti nel PIAO, dovrà in ogni caso prevedere un monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani attraverso l'attività di rendicontazione prevista e finale degli obiettivi della performance sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi, dovuti all'insediamento del nuovo sindaco, che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.