



COMUNE DI CALENZANO

Comune di Calenzano
Città metropolitana di Firenze

PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA'
E
ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

approvato con Deliberazione di Giunta Municipale n. 92 dell'11.07.2023

Indice

PREMESSA.....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	8
1.1 Analisi del contesto esterno.....	8
1.2 Analisi del contesto interno.....	27
1.2.1 Organigramma dell'Ente.....	30
1.2.2 La mappatura dei processi.....	31
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	33
2.1 Valore pubblico.....	33
2.2. Performance.....	54
2.2.1 Performance dell'Ente.....	54
2.2.2 Performance organizzativa di Unità organizzativa/Area.....	55
2.3 Rischii corruttivi e trasparenza.....	67
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.....	67
2.3.2 Sistema di gestione del rischio.....	74
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.....	75
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.....	79
2.3.5 Programmazione della trasparenza.....	79
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	80
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	90
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	90
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	96
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	97
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	99
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	105
3.3 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	105
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale	113
4. MONITORAGGIO	126

ALLEGATO 1 - Catalogo dei processi dell'Amministrazione

ALLEGATO 2 – Metodologia per la stima del rischio e catalogo dei processi, degli eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e stima del rischio di corruzione

ALLEGATO 3 - Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013

ALLEGATO 4 – Piano Performance anno 2023 del Comune di Calenzano

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il *Piano della performance*, il *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza*, il *Piano organizzativo del lavoro agile* e il *Piano triennale dei fabbisogni del personale*, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il sopracitato decreto è stato successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis;
- all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione

e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione, stabilita dalle vigenti proroghe. Con Decreto del Ministero dell'Interno del 30 maggio 2023 è stato ulteriormente differito il termine per l'approvazione del bilancio di previsione degli enti locali al 31 luglio 2023.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 20/04/2023 e con il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 64 del 27/04/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile ed il Piano di azioni positive.

In data 30 giugno 2022, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

In data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://PIAO.dfp.gov.it>) al fine di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Tra i riferimenti per la compilazione del PIAO, si ricordano infine:

- il Quaderno operativo ANCI intitolato Piano integrato di attività e organizzazione – Linee guida, schemi e indicazioni operative per la prima attuazione, capace di fornire indicazioni operative indirizzate a tutti i Comuni e le Città metropolitane;

- la Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 2/2022 (“Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80”);
- la Nota esplicativa relativa alla circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione pubblica;
- Il 37esimo quaderno Anci intitolato: “ Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO): Linee di indirizzo, schemi e modelli per la sua attuazione” in grado di fornire un quadro aggiornato sulla normativa di riferimento, sulle note, la modulistica e le linee guida che regolano il Piano integrato di attività e organizzazione, che la nostra Amministrazione ha deciso in parte di adottare per illustrare al meglio i contenuti del Piao e facilitare al tempo stesso la lettura e l’analisi dei dati da parte di un’utenza esterna.

STRUTTURA DEL PIAO

Dal quadro normativo sopra riportato, si evince come l’obiettivo perseguito dal legislatore sia quello di giungere ad una elaborazione ab-origine integrata e coordinata dei diversi documenti di programmazione dell’ente, secondo una logica di definizione del documento per processo trasversale attraverso il coinvolgimento di tutta l’organizzazione, anche mediante l’attivazione di specifici canali di comunicazione con i cittadini al fine di favorire un loro apporto nell’ambito dei processi di semplificazione e digitalizzazione dei servizi da realizzare. In base al Decreto ministeriale n. 132/2022, con il quale si è data applicazione all’art. 6, comma 6, del decreto-legge. n. 80/2021, il PIAO assorbe i contenuti dei seguenti atti:

- a) Il Piano degli obiettivi- Piano della Performance;
- b) Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e trasparenza (PTPCT);
- c) Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale;
- d) Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- e) Il Piano della Formazione;
- f) Il Piano di Azioni Positive (PAP);
- g) Piano per Razionalizzare l’utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD)/Piano razionalizzazione spese di funzionamento

e viene strutturato in quattro sezioni, a loro volta articolate in sotto-sezioni tematiche, nel quale gli obiettivi, le azioni e le attività dell’Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali ed alla mission pubblica di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

In particolare, il PIAO è strutturato nel modo seguente:

Sezione 1 Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno

Sezione 2 Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Valore pubblico b) Performance c) Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3 Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) struttura organizzativa b) organizzazione del lavoro agile c) piano triennale dei fabbisogni

Sezione 4 Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

Il PIAO, inoltre, contiene:

- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità all'amministrazione comunale, anche dal punto di vista digitale. A tal proposito, già con la fine del mese di agosto 2023, e quindi in anticipo rispetto al cronoprogramma delle attività, approvato con Deliberazione di Giunta Municipale n. 36 del 28.03.2023, il sito istituzionale dell'ente verrà adeguato alle "Linee guida di design siti web della PA", nel rispetto degli obblighi di accessibilità stabiliti per l'anno 2023;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere negli ambienti di lavoro, nell'ottica di individuare gli eventuali fattori che potrebbero incidere negativamente sul benessere organizzativo dei dipendenti;

Le risorse finanziarie disponibili e riconducibili al Piano sono state quantificate nel bilancio di previsione 2023-2025 - approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 64 del 27.04.2023 - e assegnate alle aree organizzative del Comune di Calenzano con il Piano esecutivo di gestione 2023-2025 approvato con Deliberazione di Giunta n. 71 del 30/05/2023.

SEZIONE 1 : SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Calenzano

Indirizzo: Piazza Vittorio Veneto, 12

Codice fiscale/Partita IVA: 01007550484

Telefono: 055 88331

Rappresentante legale: Sindaco Riccardo Prestini

Sito internet: www.comune.calenzano.fi.it

pagina facebook comune di Calenzano: <https://www.facebook.com/Comunedicalenzano/>

pagina facebook Calenzano Eventi: <https://www.facebook.com/CalenzanoEventi/>

pagina Instagram Calenzano Eventi: <https://www.facebook.com/CalenzanoEventi/>

Canale Youtube Comune di Calenzano: <https://www.youtube.com/user/ComuneDiCalenzano>

mail ufficio urp: urp@comune.calenzano.fi.it

PEC: calenzano.protocollo@postacert.toscana.it

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: totale 110 dipendenti

1.1 Analisi del contesto esterno

Caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio comunale.

Istat ha pubblicato l'aggiornamento annuale del sistema di indicatori del Benessere equo e sostenibile dei territori, riferiti alle province ed alle città metropolitane italiane, coerenti e integrati con il framework Bes adottato a livello nazionale. I 56 indicatori statistici inseriti nell'edizione 2022 (riferiti all'anno 2021) sono articolati nelle seguenti 11 aree tematiche di benessere e sostenibilità:

- **Salute;**
- **Istruzione e formazione;**
- **Lavoro e conciliazione dei tempi di vita;**
- **Benessere economico;**
- **Relazioni sociali;**
- **Politica e istituzioni;**
- **Sicurezza;**
- **Paesaggio e patrimonio culturale;**
- **Ambiente;**
- **Innovazione, ricerca e creatività;**
- **Qualità dei servizi.**

Al fine di fornire una descrizione esauriente delle principali caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera la nostra Amministrazione, sono state prese in considerazione solo 5 aree tematiche per le quali era possibile fornire un raffronto tra la situazione a livello regionale e quella a livello comunale.

Benessere economico

Descr. Tema	Descr. Indicatore	Misura	Anno	C.M. di Firenze	Regione	Italia
Reddito	Reddito imponibile medio per contribuente	euro	2020	21.486,0	20.007,0	19.796,0
	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	2020	21.085,0	19.331,0	20.658,0
	Importo medio annuo delle pensioni	euro	2021	13.822,0	12.929,0	12.316,0
	Pensioni di basso importo	%	2021	19,9	20,2	22,6
Disuguaglianze	Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	euro	2020	-7.106,0	-7.143,0	-7.573,0
Difficoltà economica	Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	%	2021	0,7	0,8	0,9

La dimensione benessere economico è valutata considerando indicatori legati al reddito, alle disuguaglianze e alla difficoltà economica. La situazione reddituale dei fiorentini si conferma positiva, con un reddito medio per contribuente (rapporto tra l'ammontare del reddito imponibile e il numero dei contribuenti) pari a 21.486 euro superiore rispetto al reddito dei toscani (20.007 euro) e a quello degli italiani (19.796 euro). Anche la retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti fiorentini, pari a 21.085, è più elevata rispetto a quanto percepito a livello regionale, 19.331 euro, e nazionale, 20.658 euro. L'attenzione rivolta alle pensioni rileva un importo medio annuo delle pensioni superiore ai 13.000 euro per i fiorentini (13.822 euro), più elevato del valore regionale pari a 12.929 euro e nazionale pari a 12.316 euro. Sono circa 20 su 100 le pensioni fiorentine (19,9%) e toscane (20,2%) che risultano inferiori a 500 euro, a livello nazionale il valore è pari a 22,6 ogni 100 pensioni.

L'analisi delle disuguaglianze di genere mostra che le dipendenti fiorentine guadagnano 7.106 euro in meno degli uomini, la differenza, a livello nazionale, è pari a 7.573 euro. Il tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie, che rappresenta il rapporto percentuale tra le consistenze delle nuove sofferenze nell'anno (prestiti a soggetti dichiarati insolventi o difficili da recuperare nel corso dell'anno) e lo stock dei presidi non in sofferenza nell'anno, nella Città metropolitana di Firenze è pari allo 0,7%, al di sotto del dato regionale pari allo 0,8% e a quello nazionale pari allo 0,9%.

A seguire si forniscono nella tabella sottostante i dati forniti dal Servizio Tributi dell'Area Risorse dell'ente, sulla base delle consultazioni dell'Agenzia delle Entrate, relative all'annualità 2020:

TEMA	INDICATORE	MISURA	ANNO	COMUNE CALENZANO	Valore numerico
REDDITO	Reddito imponibile medio per contribuente	euro	2020		20.432,00
	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	2020		22.395,00
	Importo medio annuo delle pensioni	euro	2020		18.306,00
	Pensioni di basso importo	%	2020		32 %

Relazioni sociali

Descr. Tema	Descr. Indicatore	Misura	Anno	C.M. di Firenze	Regione	Italia
Disabilità	Presenza di alunni disabili	%	2019	2,8	3,1	3,3
	Presenza di alunni disabili nelle scuole di secondo grado	%	2019	3,0	3,2	2,7
	Presenza postazioni informatiche adattate nelle scuole di secondo grado	%	2020	80,0	84,7	78,4
	Immigrazione	Permessi di soggiorno	%	2021	80,1	87,6
Società civile	Acquisizioni di cittadinanza	%	2020	2,8	3,1	2,6
	Diffusione delle istituzioni non profit	per 10mila abitanti	2020	78,5	75,8	61,2

TEMA	INDICATORE	MISURA	ANNO	COMUNE CALENZANO	Valore numerico
DISABILITA'	alunni disabili tra infanzia, elementari e medie	%	210mirM iranda9	2,5%	49 alunni su 2060
DISABILITA'	alunni disabili tra infanzia, elementari e medie	%	2022	5,7	91 alunni su 1591

I temi analizzati che rientrano nella dimensione delle relazioni sociali sono: la disabilità, l'immigrazione e la società civile. La percentuale di alunni con disabilità sul totale degli alunni è pari a 2,8 nell'area fiorentina, con un dato inferiore al dato regionale e nazionale rispettivamente pari a 3,1 e 3,3. Se il dato viene analizzato considerando le scuole di secondo grado si osserva che la presenza di alunni disabili è pari al 3,0% nella Città metropolitana di Firenze al 3,2% in Toscana e al 2,7% in Italia. 80,0% è il valore della presenza delle prestazioni informatiche adattate (integrazione per l'alunno con disabilità), dato inferiore al dato regionale, pari all'84,7%, ma superiore a quello italiano, pari al 78,4%.

Sul tema immigrazione si rileva che 80,1 è la percentuale di permessi di soggiorno rilasciati nella Città metropolitana di Firenze ai cittadini non comunitari sul totale degli stranieri residenti non comunitari, il valore regionale è pari all'87,6% quello nazionale all'89,6%. Analizzando l'indicatore sull'acquisizione della cittadinanza, la percentuale di cittadini stranieri che hanno ottenuto la cittadinanza italiana nel corso dell'anno rapportata al totale degli stranieri residenti, è pari al 2,8% nel territorio fiorentino, dato superiore a quello italiano pari al 2,6%, inferiore a quanto rilevato a livello toscano pari al 3,1%. L'aspetto legato alla società civile rileva come il territorio fiorentino e quello toscano siano molto sensibili alla diffusione non profit con una quota di associazioni o gruppi di volontariato sul totale di istituzioni non profit pari rispettivamente a 78,5 e 75,8 ogni 10 mila abitanti, il valore italiano si attesta al 61,2.

Istruzione e formazione

Descr. Tema	Descr. Indicatore	Misura	Anno	C.M. di Firenze	Regione	Italia
Livello d'istruzione	Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet)	%	2021	18,8	17,9	23,1
	Persono con almeno il diploma (25-64 anni)	%	2021	70,6	65,3	62,7
	Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	%	2021	34,9	29,2	28,1
Competenze	Livello di competenza alfabetica degli studenti	punteggio medio	a.s. 2021-2022	187,4	187,1	185,5
	Livello di competenza numerica degli studenti	punteggio medio	a.s. 2021-2022	194,6	195,0	191,0
	Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM)	per 1.000 ab.	2020	24,5	25,4	27,3
Formazione continua	Popolazione 25-64 anni in istruzione e /o formazione (Partecipazione alla formazione continua)	%	2021	12,7	11,0	9,9

Gli aspetti analizzati riferiti alla dimensione istruzione e formazione fanno emergere, per la Città metropolitana fiorentina, aspetti positivi legati al livello di istruzione, alle competenze e alla formazione continua con risultati migliori rispetto al dato medio italiano. Partendo dagli indicatori che rilevano il livello di istruzione risulta che, se in Italia sono circa 23 su 100 i ragazzi di età compresa tra i 15 e 29 anni che non lavorano e non studiano (23,1), il dato toscano diminuisce a 17,9 ragazzi e quello fiorentino risale a 18,8.

L'analisi dei titoli di studio mostra che il 70,6% dei fiorentini di età compresa tra i 25 e i 64 anni ha almeno il diploma, dato superiore rispetto al dato nazionale, 62,7%, e al dato regionale, pari a 65,3%. Una forbice ancora più evidente si osserva considerando la quota di laureati tra i 25 e 39 anni. Il dato fiorentino si attesta al 34,9%, oltre 5 punti percentuali in più rispetto ai laureati toscani pari al 29,2% e rispetto ai laureati italiani pari al 28,1%. I punteggi medi ottenuti nelle prove di competenza alfabetica e numerica degli studenti fiorentini delle classi quinte della scuola secondaria di secondo grado sono rispettivamente pari a 187,4 e 194,6, valori in linea con i punteggi medi ottenuti dagli studenti toscani (187,1 e 195,0) ma più elevati di quelli ottenuti dagli studenti italiani (185,5 e 191,1).

Tra le competenze rientra anche l'indicatore che rileva il rapporto di laureati in discipline

scientificotecnologiche (STEM) rispetto alla popolazione residente media di 20-29 anni, il dato provinciale è pari a 24,5 ogni 1.000 abitanti, inferiore sia a dato regionale, 25,4, sia al dato nazionale 27,3. Per quanto riguarda la formazione continua, la percentuale di persone di 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista sul totale delle persone di 25-64 anni, risulta pari al 12,7% dei fiorentini, valore più elevato di quello toscano, 11,0%, e di quello nazionale, 9,9%.

Paesaggio e patrimonio culturale

Descr. Tema	Descr. Indicatore	Misura	Anno	C.M. di Firenze	Regione	Italia
Patrimonio culturale	Densità di verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico	%	2020	3,3	1,4	1,7
	Densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto)	N. per 100 Km ²	2020	9,0	3,4	1,3
	Presenza di biblioteche	N. per 100.000 abitanti	2021	26,0	21,0	21,0
	Dotazione di risorse del patrimonio culturale	N. per 100 Km ²	2021	125,6	82,6	72,9
Paesaggio	Diffusione delle aziende agrituristiche	per 100 Km ²	2020	22,7	23,5	8,3
	Aree di particolare interesse naturalistico (presenza)	%	2021	53,7	75,8	56,6

Il patrimonio culturale e il paesaggio sono aspetti che rientrano nella valutazione del Bes data l'importanza che rivestono nel contesto italiano. Decisamente positivo il quadro che ne emerge della Città metropolitana di Firenze in relazione agli indicatori del patrimonio culturale confermando un territorio ricco di storia e cultura.

Il primo indicatore rileva la superficie in mq delle aree di verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico, nell'area fiorentina il valore è pari a 3,3 per 100 mq di superficie urbanizzata, valore superiore sia al dato regionale, 1,4, e nazionale pari a 1,7. Il numero di strutture espositive permanenti per 100 km², come musei, aree archeologiche e monumenti aperti al pubblico, ponderato per il numero di visitatori, descritto nell'indicatore densità a rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto) è pari a 9 nella Città metropolitana di Firenze, nettamente superiore al valore toscano, 3,4 e italiano, 1,3.

Pari a 26,0 il numero di biblioteche per 100.000 fiorentini, sono 21, invece, in riferimento agli altri contesti territoriali analizzati. I beni immobili culturali, architettonici e archeologici, registrati nel sistema informativo VIR- vincoli in rete, si attestano a 125,6 ogni 100 Km² nel territorio fiorentino, sono pari a 82,6 a livello toscano e a 72,9 a livello nazionale.

Il numero delle aziende agrituristiche per 100 km² nell'area fiorentina è 22,7, dato inferiore al valore regionale in cui sono 23,5 ma superiore a quello nazionale, pari a 8,3.

L'ultimo indicatore riferito a questa dimensione rileva la percentuale di comuni in cui sono presenti aree di particolare interesse naturalistico. Nel territorio fiorentino il valore si attesta al 53,7%, inferiore a quanto rilevato sull'intero territorio nazionale (56,6%) e rispetto all'intera Toscana (75,8%).

Nel territorio comunale di Calenzano sono presenti n. 14 aziende agrituristiche di tipologia non imprenditoriale, di cui n. 7 ubicati nel centro cittadino e restanti 7 strutture ubicate in località collinare.

Qualità dei servizi

Descr. Tema	Descr. Indicatore	Misura	Anno	C.M. di Firenze	Regione	Italia
Socio-sanitari	Bambini 0-2 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia	%	2020	29,4	24,5	13,7
	Emigrazione ospedaliera in altra regione	%	2020	5,0	5,5	7,3
	Presenza di servizi per l'infanzia	%	2019	100,0	87,2	60,1
Pubblica utilità	Interruzioni di servizio elettrico senza preavviso	numero medio	2021	1,3	1,5	2,1
	Raccolta differenziata di rifiuti urbani	%	2020	67,6	62,2	63,0
	Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet	%	2021	60,1	43,1	44,4
Carcerari	Indice di sovraffollamento degli istituti di pena	%	2021	114,8	97,1	106,5
Mobilità	Posti-km offerti dal Tpl	post-km per abitante	2020	4.675,0	2.181,0	3.622,0

tema	indicatore	anno	Tipologia nido	Numero iscritti
socio-sanitari	bambini in età 0-2	iscritti a settembre 2022 ai nidi del territorio	Nidi comunali	61
			Nido CLIP	7
			Albero Nido	19
			Nido Il Fantabosco	23
			Nido Domiciliare I cinque nanetti	4
			TOTALE ISCRITTI	114

Il grado di copertura dei servizi per l'infanzia nel territorio di Calenzano supera nel 2018 il grado minimo di copertura stabilito in sede europea (pari al 33% di copertura dei posti rispetto ai bambini), registrando il 50% di copertura. Negli ultimi anni, tra posti comunali e contributi erogati dal comune alle famiglie per frequentare i nidi privati, le liste di attesa per i nidi sono state ridottissime, in alcuni anni del tutto esaurite. Si può verificare che qualche bambino resti fuori dai nidi se viene richiesto di entrare al nido a gennaio-febbraio e non a settembre; in quel caso accade che i posti al nido siano già esauriti ovunque; nell'anno 2023 per esempio si è verificato. La domanda di posti nido negli ultimi anni sembra più o meno stabile; anche per il 2023, per quanto le domande di iscrizione siano ancora in corso (fine domande il giorno 1 maggio), la tendenza sembra la stessa.

Nel complesso emerge un quadro positivo del territorio metropolitano fiorentino dall'analisi degli indicatori disponibili per valutare la qualità dei servizi raggruppati in: sociosanitari, pubblica utilità, carceri e mobilità.

La percentuale di bambini 0-2 anni che usufruisce dei servizi per l'infanzia è pari al 29,4%, il dato a livello regionale è del 24,5% e al livello nazionale è del 13,7%. Se in Italia risulta che il 7,3% dei residenti ricoverati emigra in un'altra regione diversa dalla propria, questo fenomeno è ridotto nell'area fiorentina dove il tasso di emigrazione ospedaliera in altra regione è del 5,0% e a livello toscano è del 5,5%. Tutti i comuni dell'area fiorentina offrono il servizio per l'infanzia, valore che a livello regionale è pari all'87,2% e a livello nazionale è pari al 60,1%.

Relativamente alle public utilities, l'indicatore che rileva il numero medio annuo di interruzioni per utente del servizio elettrico è pari a 1,3 nel territorio fiorentino, a livello regionale e nazionale è pari rispettivamente a 1,5 e 2,1. La raccolta differenziata dei rifiuti urbani supera il 60% dei rifiuti raccolti in tutte le aree analizzate con la percentuale più elevata in corrispondenza della Città metropolitana fiorentina pari al 67,6% (62,2% dato toscano, 63,0% dato italiano). Anche l'analisi sugli accessi a internet con tecnologia ultraveloce mostra una situazione favorevole per la Città metropolitana fiorentina dove la percentuale si attesta al 60,1%, dato superiore agli altri contesti territoriali analizzati (43,1% dato toscano, 44,4% dato italiano).

L'indice di sovraffollamento degli istituti di pena è un aspetto critico nell'ambito della giustizia fiorentina. A fronte di un già elevato dato nazionale, in cui per 100 posti disponibili definiti secondo la capienza regolamentare sono presenti 106,5 detenuti, e a livello regionale ne sono presenti 97,1, nel contesto metropolitano fiorentino il sovraffollamento delle carceri raggiunge il valore di 114,8 detenuti.

Ultimo aspetto analizzato riguarda la mobilità attraverso l'analisi del numero complessivo di posti offerti per abitante dal trasporto pubblico locale agli utenti nell'arco dell'anno. Il valore dell'indicatore denominato "posti-km offerti dal Tpl" ottenuto nell'area fiorentina è pari a 4.675, superiore al dato regionale pari a 2.181 e al dato nazionale pari a 3.622.

Sicurezza

Descr. Tema	Descr. Indicatore	Misura	Anno	C.M. di Firenze	Regione	Italia
Criminalità	Tasso di omicidi volontari consumati	per 100mila abitanti	2020	0,5	0,4	0,5
	Tasso di criminalità predatoria	per 100mila abitanti	2020	45,8	31,8	33,6
	Truffe e frodi informatiche	per 100mila abitanti	2020	424,2	377,7	417,5
	Violenze sessuali	per 100mila abitanti	2020	9,4	8,1	7,6
Sicurezza stradale	Feriti per 100 incidenti stradali	%	2020	123,4	127,4	134,6
	Feriti per 100 incidenti stradali su strade extraurbane (escluse autostrade)	%	2020	136,5	143,0	150,0
	Tasso feriti in incidenti stradali	per 1.000 abitanti	2020	3,9	3,6	2,7

Il problema della criminalità è un aspetto che caratterizza le grandi aree urbane nelle quali i fenomeni sono più diffusi. Essere vittima di un crimine può comportare una perdita economica, un danno fisico e/o un danno psicologico dovuto al trauma subito. L'impatto più importante della criminalità sul benessere delle persone è il senso di vulnerabilità che determina. La dimensione sulla sicurezza si focalizza su indicatori riguardanti la criminalità e indicatori riguardanti la sicurezza stradale.

Alcuni indicatori rilevati fanno emergere come nell'area fiorentina l'aspetto della criminalità risulti una criticità, assumendo valori più elevati rispetto al contesto regionale e nazionale. Ciò potrebbe delineare un territorio meno sicuro, o probabilmente, più propenso a denunciare le diverse forme di delitti. Il tasso di omicidi, che rappresenta il numero di omicidi per 100 mila abitanti, è pari a 0,5 nella Città metropolitana di Firenze, a 0,4 nella regione Toscana e a 0,5 in Italia. Pari al 45,8 il tasso di criminalità predatoria, vale a dire le rapine denunciate nel territorio fiorentino ogni 100 mila abitanti, valore superiore al dato regionale, 31,8, e nazionale, 33,6. L'indicatore che rileva le truffe e frodi informatiche si attesta a 424,2 ogni 100 mila abitanti a livello fiorentino, è pari a 417,5 a livello nazionale e 377,7 a livello regionale. 9,4 è il dato sulle violenze sessuali della Città metropolitana fiorentina, il valore toscano è pari a 8,1, quello italiano a 7,6.

La sicurezza stradale viene analizzata attraverso l'indice di lesività degli incidenti stradali, ovvero il rapporto percentuale tra il numero dei feriti per incidente stradale e il numero di incidenti accaduti nell'anno.

Il valore fiorentino relativo ai feriti ogni 100 incidenti è pari 123,4 mentre quello riferito ai feriti su strade extraurbane (escluse autostrade) è 136,5. Entrambi i dati sono inferiori a quanto registrato a livello regionale (rispettivamente 127,4 e 143,0) e nazionale (rispettivamente 134,6 e 150,0). L'analisi del tasso di feriti in incidenti stradali è pari a 3,9 ogni 1.000 fiorentini, a 3,6 se si considera la popolazione toscana, pari a 2,7 se si considera la popolazione italiana.

I dati relativi alla sicurezza nel territorio comunale sono stati estratti dalla tabella riepilogativa per il quinquennio 2018- 2022 - relativa al numero ed alla tipologia di delitti commessi nel Comune di Calenzano - fornita dalla Prefettura di Firenze in data 17.04.2023.

tema	indicatore	Anno 2020	Anno 2021
criminalità	attentati	0	0
	strage	0	0
	Omicidi volontari consumati	0	0
	infanticidi	0	0
	Tentati omicidi	0	0
	Omicidi preterintenzionali	0	0
	Lesioni dolose	11	13
	percosse	6	5
	minacce	14	19
	ingiurie	0	0
	Violenze sessuali	1	1
	Atti sessuali con minorenne	0	0
	Corruzione di minorenne	1	0
	furti	381	437
	ricettazione	3	7
	rapine	3	2
	estorsioni	1	3
	usura	0	0
	Sequestri di persona	0	0
	Associazione per delinquere	0	0
	Associazione di tipo mafioso	0	0
	Riciclaggio e impiego di denaro	0	0
	Truffe e frodi informatiche	51	78
	Delitti informatici	7	13
	Incendi (boschivi)	0	0
	danneggiamenti	156	171
	Danneggiamento seguito da incendio	1	1
	contrabbando	0	0
	stupefacenti	6	4
	Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile	1	1
Contraffazione di marchi e prodotti industriali	1	1	
Violazione alla proprietà intellettuale	0	0	
Sicurezza stradale	Omicidi colposi (omicidio da incidente stradale)	1	1
	Altri delitti	191	197
	Totale delitti	836	954

La situazione legata alla sicurezza del nostro territorio è rassicurante se confrontata con i dati dei comuni dell'intera area metropolitana. Da un confronto delle statistiche degli ultimi due anni, caratterizzati anche dalla crisi pandemica, si registrano aumenti di alcuni reati, in particolare, come le truffe e le frodi informatiche e, più in generale, i delitti informatici. Inoltre si rileva un lieve incremento del reato di danneggiamento in generale e dei furti in particolare. In calo invece i reati legati alle sostanze stupefacenti, mentre risultano stazionari quelli legati allo sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile.

Con riferimento ai dati relativi alla sicurezza stradale si registra, nei due anni di riferimento 2020-2021, un calo complessivo degli incidenti rilevati rispetto all'annualità del 2019. Infatti, nell'anno 2020 si registrano complessivi n°113 sinistri a fronte dei 149 dell'anno 2021, con nessun sinistro mortale.

Ambiente

Descr. Tema	Descr. Indicatore	Misura	Anno	C.M. di Firenze	Regione	Italia
Qualità ambientale	Disponibilità di verde urbano	mq per abitante	2020	24,3	23,7	31,0
	Superamento limiti inquinamento aria - PM2,5	µg/m3	2020	14,0	6,0	77,0
	Superamento limiti inquinamento aria - NO2	µg/m3	2020	44,0	44,0	9,0
Consumo di risorse	Consumo di elettricità per uso domestico	Kwh per abitante	2020	1.099,7	1.125,7	1.113,9
Sostenibilità ambientale	Energia elettrica da fonti rinnovabili	%	2020	4,9	48,1	41,6
	Produzione lorda degli impianti fotovoltaici	%	2021	63,2	11,2	21,5
	Impianti fotovoltaici installati per Km ²	N. per Km ²	2021	2,4	2,3	3,4
	Capacità produttiva media per impianto fotovoltaico	Mwh	2021	14,5	18,1	24,6

Un ambiente naturale, vitale e resiliente costituisce un requisito essenziale per garantire un autentico benessere per tutte le componenti della società. I temi analizzati nel Bes sono raggruppati in qualità ambientale, consumo di risorse e sostenibilità ambientale.

Il tema della qualità ambientale mostra che la disponibilità di verde urbano nell'area metropolitana fiorentina è di 24,3 mq per abitante rispetto al dato italiano pari a 31,0 mq ma superiore al dato regionale pari al 23,7 mq. Dall'analisi della qualità dell'aria del capoluogo, valutata attraverso il superamento delle soglie limite, si osserva che il valore più elevato della concentrazione media annua di PM2,5 rilevato tra tutte le centraline fisse per il monitoraggio della qualità dell'aria in corrispondenza di Firenze è pari a 14 µg/m³ (valore limite per la protezione della salute umana 10 µg/m³), l'analisi condotta rilevando NO2 mostra per Firenze un valore pari a 44 µg/m³ (valore limite per la protezione della salute umana 40 µg/m³).

L'indicatore relativo al consumo annuo pro capite di energia elettrica per uso domestico è pari a 1.099,7 kwh per abitante a livello metropolitano, pari a 1.125,7 kwh per abitante a livello regionale e pari a 1.113,9 kwh per abitante a livello nazionale.

Per quanto riguarda la sostenibilità ambientale, l'indicatore sull'energia elettrica da fonti rinnovabili, che rappresenta il rapporto percentuale tra la produzione lorda annua di energia elettrica degli impianti da fonti rinnovabili e l'energia elettrica lorda consumata nello stesso anno, è pari a 4,9 nel territorio fiorentino, il dato sulla produzione lorda degli impianti fotovoltaici, che rappresenta il rapporto tra la produzione degli impianti fotovoltaici ed il totale dell'energia prodotta da fonti rinnovabili, è invece 63,2.

L'analisi sugli impianti fotovoltaici attraverso il numero di impianti fotovoltaici installati per km² è 2,4 a livello locale, 2,3 a livello toscano e 3,4 a livello italiano. La capacità produttiva media per impianto fotovoltaico calcolato come rapporto tra la produzione lorda degli impianti fotovoltaici installati sul numero degli impianti installati nel territorio fiorentino è pari a 14,5 a livello regionale e nazionale rispettivamente pari a 18,1 e 24,6.

Dati forniti dall'Area Ambiente del Comune di Calenzano in relazione a qualità dell'aria (superamenti, consumi energetici, produzione energia da fonti rinnovabili, fotovoltaico):

Il Comune di Calenzano ha una superficie di circa 77 km² e i parchi Calenzano occupano 3.000 ettari circa.

Qualità dell'aria – media annuale PM10 ug/m3		
anno	2020	2021
Media totale PM10	19	18
Media totale N02	17	18

KPI	U.M.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CONSUMO TOTALE DIRETTO DI ENERGIA (Immobili comunali, immobili affidati a terzi, illuminazione pubblica, carburanti, altri consumi)	kWh	5.326.999	6.253.999	6.041.396	6.348.300	5.904.665	6.324.783	6.320.406
	TEP	803,25	883,18	884,66	908,20	821,66	845,00	836,23
Consumo totale diretto di energia (Esclusi immobili affidati a terzi)	kWh	5.185.269	6.159.683	5.707.491	5.985.261	4.304.751	4.010.570	3.924.483
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA/N° DIPENDENTI (Esclusi immobili affidati a terzi)	TEP/n°	7,19	7,98	7,07	5,63	5,57	4,96	5,27

PRODUZIONE ENERGIA LORDA DA FONTI RINNOVABILI :

KPI BEMP PER L'ENERGIA SOSTENIBILE	U.M.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Energia elettrica rinnovabile prodotta dai pannelli fotovoltaici	kWh	597.141	669.036	618.772	638.729	547.115	451.734	384.206
Energia elettrica rinnovabile prodotta dal generatore	kWh	4.637.300	4.649.340	4.611.450	5.126.000	4.311.626	4.338.143	4.869.711
Energia termica rinnovabile prodotta dall'impianto a biomasse	kWh	5.256.391	5.644.729	5.540.720	7.773.164	6.126.697	6.365.617	6.897.014
Totale energia prodotta da fonti rinnovabili	kWh	5.234.441	6.313.765	6.263.501	13.537.893	10.985.438	11.155.494	12.150.932

Parte dell'energia rinnovabile prodotta viene consumata sul posto per soddisfare il fabbisogno energetico degli immobili. In particolare, l'energia elettrica prodotta dai pannelli FV viene consumata dagli edifici sui quali sono installati gli impianti. La tabella seguente riporta i dati relativi all'**autoconsumo da fonti rinnovabili** e la relativa percentuale rispetto al fabbisogno di energia elettrica degli immobili gestiti dal Comune (esclusi quindi immobili in gestione a terzi).

KPI BEMP PER L'ENERGIA SOSTENIBILE	U.M.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Energia elettrica rinnovabile autoconsumata da fotovoltaico	kWh	194.788	193.675	193.412	207.030	127.920	127.130	106.710
Energia termica autoconsumata cogeneratore	kWh	1.291.172	2.199.952	1.543.545	1.582.629	2.399.208	2.683.885	2.377.162
Totale energia consumata da immobili comunali	kWh	5.185.269	6.159.683	5.707.491	5.985.261	4.852.181	4.010.570	3.924.483
% rinnovabile autoconsumata	%	29%	39%	30%	30%	33%	43%	48%

RINNOVABILI IN CIFRE...

- ✓ 13 impianti fotovoltaici su immobili comunali
- ✓ 1 impianto di cogenerazione a biomasse
- ✓ 48% del fabbisogno energetico degli immobili comunali coperto da rinnovabili prodotte sul posto

Il territorio di Calenzano si trova al centro di un nodo nevralgico del sistema infrastrutturale italiano e di scala territoriale: all'interno dei confini amministrativi confluiscono varie reti di interesse strategico nazionale quali la rete elettrica nazionale gestita da Terna, con gli elettrodotti che mettono in collegamento il nord del paese con la sottostazione elettrica nella parte industriale del territorio urbanizzato a servizio della Piana di Firenze-Prato-Pistoia, la rete autostradale di Autostrade per l'Italia con il tracciato dell'A1 della direttrice Firenze - Bologna ed il casello di Calenzano, la rete ferroviaria di Ferrovie dello Stato con l'asse di collegamento est – ovest tra Firenze e la costa Toscana. Oltre a ciò bisogna tenere conto che Calenzano è interessata dalla rete viaria di interesse Regionale e di Area Metropolitana con la Strada Barberinese, che collega la Piana Fiorentina ed il Mugello attraverso il Passo delle Croci e la Mezzana – Perfetti Ricasoli che attraversa il margine settentrionale in direzione est-ovest della Piana Fiorentina stessa.

Tutto ciò rende il territorio di Calenzano centro di passaggio di grandi flussi di traffico veicolare e polo attrattore di numerose attività di carattere produttivo, industriale e dei servizi (con forte componente nel campo della logistica), e questo, di conseguenza, determina una forte pressione sul tessuto urbanistico del centro abitato, con interessamento anche delle zone aperte, che sfocia in un costante aumento degli oneri a carico dell'Amministrazione locale per tenere in efficienza tutto il sistema viario e il sistema di relazione urbano: i costi di manutenzione ed efficientamento della rete di infrastrutture di collegamento di competenza comunale, non hanno visto che aumenti nel corso degli ultimi 20 anni.

Un elemento ulteriore da sottolineare nella visione di una dinamica sempre più complessa che insiste sul territorio calenzanese è la realizzazione di grandi interventi di ammodernamento della rete autostradale italiana con il raddoppio dell'autostrada A1 proprio nel tratto Calenzano – Barberino del Mugello attraverso la costruzione e la messa in esercizio della Galleria Santa Lucia, il tunnel autostradale con il diametro attualmente più grande in Europa con uno sviluppo lineare di ben 8 km, interamente sviluppatesi all'interno dei confini amministrativi di Calenzano. La realizzazione di tale opera, durata circa 10 anni, ha comportato un impatto non indifferente sul territorio e sulla viabilità calenzanese, solo in parte, e non esaustivamente mitigato da opere compensative e dalla stipula di convenzioni con Autostrade per supportare il Comune nel fare fronte alle aumentate spese

generali di “manutenzione della città”. I cantieri delle grandi opere determinano sempre un pesante impatto, anche a livello sociale, nella vita dei cittadini, che devono sopportare disagi per anni.

Sul bilancio di previsione finanziaria 2023-2025 sono allocate risorse per interventi “compensativi finanziati da Autostrade S.p.A. per quasi 4 mln di euro; a questi si aggiungono circa 3 mln di euro di contributi regionali a valere sulla mobilità alternativa (piste ciclabili).

Altro contesto utile a definire il quadro delle risorse afferenti al Comune deriva dal comparto Edilizio/Urbanistico. All'inizio del 2023 (13 gennaio) ha preso vigenza il nuovo Piano Operativo Comunale, il quale comprende alcune previsioni urbanistiche definite in apposite Schede Norma (Allegato "A" al P.O.C.), alle quali sono affidate le trasformazioni edilizie/urbanistiche di maggior rilevanza per il territorio comunale. Alcune di queste operazioni sono in preparazione e saranno presumibilmente avviate nell'anno in corso, trovando approvazione nel 2024; ad esse saranno associati atti di convenzione con il Comune, allo scopo di definire, per ogni intervento, le opere pubbliche in cessione all'A.C. e l'ammontare degli oneri di urbanizzazione.

Con la vigenza del Piano Operativo si sono inoltre concluse le norme di salvaguardia, che in alcuni casi hanno rallentato la definizione di interventi edilizi diretti, perciò nel 2023 è possibile un incremento relativamente alle presentazioni degli opportuni titoli edilizi (permessi di costruire, SCIA) e nell'erogazione degli oneri conseguenti. Il valore atteso dalla pianificazione attuativa, riferita ai piani attuativi già in corso di esecuzione, ammonta a circa 4 mln di euro sul triennio.

Per quanto concerne invece la cosiddetta “cessione o monetizzazione delle aree”, limitandosi ai comparti già definiti, l'ammontare delle risorse stimate in entrata per il Comune ammonta a circa 2 mln di euro. Occorre altresì precisare che in diversi casi previsti dalle Schede Norma di cui alla pianificazione attuale (Allegato "A" al P.O.C.) i valori economici dovranno essere determinati caso per caso.

Per concludere, si ritiene opportuno inserire alcune considerazioni in merito alle entrate proprie dell'Ente, con particolare riferimento alle entrate di carattere tributario.

Le risorse di questa natura costituiscono un flusso economico per l'Ente abbastanza strutturato, con poche dinamiche di scorrimento; da anni ormai i presupposti impositivi a favore degli Enti Locali sono piuttosto rigidi, con pochi margini di flessibilità applicativa. Per Calenzano restano flussi consolidati quelli dell'IMU, mentre quelli della TARI sono correlati alla spesa del servizio raccolta e smaltimento rifiuti. Dal 2023 occorre segnalare, di contro, la scelta fatta dall'Amministrazione Comunale di procedere all'aumento dell'addizionale IRPEF, portata dallo 0,4% allo 0,75%, con un maggior gettito annuo previsto di circa 1 mln di euro.

Le entrate che sono maggiormente influenzate da dinamiche di contesto esterno tuttavia sono altre, in particolare l'imposta di soggiorno. Dopo gli anni della pandemia, si assiste a una forte ripresa dei flussi turistici, in particolar modo di quelli extra europei. L'Italia ha una previsione di incremento del flusso turistico internazionale nel 2023 di oltre il 13% rispetto all'anno pre-pandemico 2019,

trascinato naturalmente dalla forte attrattiva delle Città d'arte (in primis Firenze). Questo favorirà un ritorno delle entrate da imposta di soggiorno ai livelli 2019, con ulteriori margini di incremento.

Non è stimabile invece un'analogia crescita per le entrate patrimoniali, a partire dal Canone Unico, stanti le ulteriori difficoltà economiche generali legate al caro inflazione e alla prosecuzione del conflitto in Ucraina.

Caratteristiche ambientali in cui opera l'amministrazione comunale di Calenzano, anche sotto il profilo della prevenzione della corruzione.

Da Le PRINCIPALI ORGANIZZAZIONI CRIMINALI STRANIERE OPERANTI IN ITALIA, contenuto nella Relazione Parlamentare annuale del Ministero dell'Interno, riferita all'anno 2021 (del 20.09.2022).

Sul territorio nazionale si conferma, anche per l'anno 2021, una significativa operatività della criminalità organizzata di matrice straniera, con interessi prevalenti nel narcotraffico, nel favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, nella tratta di esseri umani e nel connesso sfruttamento della prostituzione e della manodopera clandestina, nonché nel settore della contraffazione.

Nelle regioni del centro-nord si rileva una maggiore autonomia operativa dei **sodalizi** che, in alcuni centri urbani, hanno acquisito posizioni dominanti nella gestione dei traffici illeciti. Tra i sodalizi maggiormente strutturati assumono un ruolo di rilievo quelli **nigeriani**, composti prevalentemente da soggetti appartenenti allo stesso gruppo familiare o tribù e caratterizzati da un'organizzazione gerarchico-verticistica. I sodalizi mantengono stretti collegamenti con le omonime consorterie (in particolare quelle rumene, albanesi e nordafricane) presenti in madrepatria, alle quali appaiono affini per struttura e dinamiche operative, anche interne. Un primo settore di interesse è rappresentato dal traffico di sostanze stupefacenti, soprattutto cocaina ed eroina; un altro ambito di attività criminale è costituito dal favoreggiamento dell'immigrazione clandestina. La tratta, destinata ad alimentare il mercato della prostituzione e, in misura minore, quelli del "lavoro nero" e dell'accattonaggio, viene spesso esercitata con metodi di particolare violenza sia fisica che psicologica.

Anche la **criminalità cinese** appare molto attiva sul territorio nazionale. I sodalizi sono strutturati su base familiare/assistenzialistica e sono organizzati gerarchicamente. Risultano operativi soprattutto nelle regioni del centro e del nord Italia. I gruppi criminali cinesi sono coinvolti in una pluralità di attività illecite, che includono la produzione ed il contrabbando di merci contraffatte, il traffico degli stupefacenti e dei rifiuti, il gioco d'azzardo, il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina ed il successivo sfruttamento della prostituzione e della manodopera clandestina, nonché i reati finanziari e valutari. Sotto quest'ultimo profilo, sono registrate complesse e frequenti condotte di evasione fiscale e contributiva, perpetrate attraverso l'espedito delle cosiddette aziende "apri e chiudi". Alla prostituzione ed al "lavoro nero" vengono prevalentemente destinati soggetti connazionali. Generalmente il meretricio è esercitato nei centri benessere o in appartamenti; nella conduzione di tali attività ruoli di rilievo sono spesso affidati a donne della medesima etnia. Lo sfruttamento della manodopera clandestina avviene, invece, nelle ditte manifatturiere, nei ristoranti e negli altri esercizi commerciali gestiti da soggetti cinesi, ove i connazionali vengono impiegati in turni di lavoro molto pesanti e senza alcuna forma di tutela, né adeguata retribuzione. Le consorterie cinesi detengono, infine, una posizione dominante nel traffico e nello spaccio delle droghe sintetiche.

Sempre nel settore del narcotraffico si registra l'operatività, a carattere transnazionale, della **criminalità albanese**, caratterizzata da sodalizi strutturati e militarmente organizzati, composti da

membri della stessa famiglia. Altro ambito criminale nel quale le consorterie albanesi occupano, in ambito internazionale, una posizione di assoluto rilievo è quello del favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, rivolto anche ai migranti di origine siriana, palestinese ed egiziana.

Sodalizi albanesi risultano, inoltre, essere coinvolti nella tratta di esseri umani, generalmente finalizzata allo sfruttamento sessuale di donne, anche minorenni, provenienti dai Paesi dell'est Europa.

L'ambito illecito di elezione per i **gruppi criminali nordafricani** è il narcotraffico.

L'operatività di **organizzazioni criminali di origine romana** si registra nel traffico degli stupefacenti e delle armi, nelle truffe e nelle frodi informatiche, nella tratta di donne da avviare alla prostituzione, nonché nelle condotte di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo. Un'operatività a carattere transnazionale si rileva nel settore dei crimini informatici, nel quale le formazioni romene hanno raggiunto livelli di eccellenza.

Dati dal Sesto Rapporto sui Fenomeni Corruttivi e di Criminalità Organizzata in Toscana. Anno 2021.

Il rapporto esamina l'evoluzione dei fenomeni corruttivi e di criminalità organizzata in Toscana per l'anno 2021, individuandone le principali dinamiche di sviluppo e riproduzione criminale, anche alla luce delle perduranti condizioni di crisi economico-sociale prodotte dall'emergenza sanitaria.

Di particolare interesse appare essere la seconda sezione del Rapporto, in quanto analizza i principali andamenti relativi alla corruzione politica e amministrativa emersi dall'analisi condotta su oltre 470 eventi di potenziale corruzione registrati nel 2021 su scala nazionale.

Fenomeni di criminalità organizzata:

Gli episodi del 2021 confermano le specificità territoriali della proiezione criminale delle mafie nazionali e transnazionali nel territorio regionale, ossia la cosiddetta "variante" toscana. La dinamica più prevalente è quella di una forte vocazione imprenditoriale che si esprime nel mercato piuttosto che nei territori, attraverso attività di riciclaggio.

I principali episodi di proiezione criminale riferibili alla criminalità organizzata avvenuti in Toscana nel 2021 hanno fatto emergere 45 casi. L'analisi della matrice criminale di questi episodi evidenzia l'elevata capacità di penetrazione soprattutto di soggetti riconducibili ad organizzazioni di origine 'ndranghetista (47% dei casi) tanto nei traffici illeciti su larga scala che interessano il territorio regionale (es. narcotraffico), quanto nell'economia legale. Nelle dinamiche di azione, si riscontra anche la capacità di alterazione dei principi di libera concorrenza ed integrità nel mercato dei contratti pubblici, attraverso un utilizzo del metodo mafioso nei confronti di altri operatori del mercato, che appare come aspetto più interessante ai fini dei rischi e della minaccia che può costituire per il buon andamento dell'attività amministrativa di un ente.

L'analisi degli episodi del 2021 evidenzia l'elevato rischio rispetto a dinamiche di trapianto organizzativo in Toscana di gruppi di criminalità organizzata di origine camorristica in fuga da mercati e territori di origine ad elevata competizione ed instabilità criminale.

L'analisi degli episodi riferibili ad associazioni criminali di matrice transnazionale mostra invece l'elevata internazionalizzazione dei mercati illeciti della Toscana, e la progressiva formazione di gerarchie criminali all'interno degli stessi, con protagonisti gruppi misti a prevalente origine albanese (43%), soprattutto nel settore degli stupefacenti, cinese (37%) e nigeriana (10%).

La distribuzione degli episodi intercorsi nel 2021 (45 casi) per tipologia di settore illecito vede

prevalere forme di criminalità economica (45%), in misura uguale sia per attività di riciclaggio che per la commissione di altri reati ad esso connessi (es. reati fiscali, truffe e frodi). Di particolare interesse, sotto un profilo quantitativo e qualitativo, il traffico degli stupefacenti (18%), seguito da episodi riconducibili ad estorsione/usura (10%), favoreggiamento all'immigrazione clandestina e criminalità ambientale (entrambi 6%).

Rispetto alla proiezione nei settori dell'economia legale, l'analisi sugli eventi intercorsi nel 2021 conferma la prevalenza degli investimenti nel settore privato rispetto alla più tradizionale penetrazione nel mercato dei contratti pubblici. Nello specifico, quello **immobiliare (24%)** resta un settore di specifico interesse, seguito da **costruzioni ed estrazione/cave (17%)**, **rifiuti (13%)** e **appalti (11%)**. Di particolare rilevanza anche gli episodi che riguardano il settore **manifatturiero (11%)**.

Dalle evidenze investigative emerse nel 2021, è sempre più evidente la capacità di penetrazione criminale anche in settori e distretti produttivi della Toscana non periferici né tanto meno secondari, ma, al contrario, rilevanti sia sotto un profilo economico che per l'azione di monitoraggio e regolazione pubblica (es. tessile e conciario, rifiuti).

Rispetto alle attività di riciclaggio, secondo i dati U.I.F. di Banca d'Italia, sono state **8206 le segnalazioni di operazioni sospette** (s.o.s.) registrate **in Toscana nel 2021**, pari al 5,9% del totale nazionale, facendone l'8° regione in Italia. Le s.o.s. mostrano un incremento di +22,6% rispetto al 2020. **La provincia di Firenze è la prima in Toscana per numero di segnalazioni** in valore assoluto (circa 1/3 del totale), seguita da Prato (12%), Pisa (8,9%) e Lucca (8,3%).

Il quadro del rischio associato all'uso relativo del contante evidenzia forti criticità per il territorio toscano; la Toscana è l'unica regione in Italia, a presentare un rischio medio-alto e superiore in tutte le province del territorio regionale: ben 8 province su 10 in Toscana sono definite a rischio alto.

Secondo i dati della D.I.A., sono state ben 11.266 le operazioni analizzate dalla Direzione perché ritenute riconducibili direttamente a fenomeni di criminalità organizzata, pari al 5,8% del totale nazionale, con una crescita del 88% rispetto al 2020.

Nel corso del 2021, il numero di società destinatarie di un provvedimento interdittivo antimafia è stato di 29, in leggera diminuzione rispetto al 2020 (-15%). La Toscana è la 4° regione del Centro-Nord per numero di provvedimenti prefettizi dal 2014 al 2021. Nel 2022 il numero di interdittive è pari a 22. Negli ultimi due anni di riferimento (2021/2022), le imprese destinatarie di provvedimento operavano nei seguenti settori: edilizia; escavazione, movimento terra e costruzione opere di urbanizzazione; lavorazione e commercio di inerti; autotrasporto; settore conciario; commercio di veicoli; gestione di sale da gioco VLT, scommesse e lotterie; commercio e somministrazione di alimenti e bevande; acquisto, vendita e locazione di beni immobili; servizio di parrucchiere.

I beni confiscati in Toscana

In Toscana il numero totale dei **beni confiscati** (fonte ANBSC) è di **792** beni totali presenti con un incremento significativo rispetto allo scorso rapporto (+46%) e un'importante crescita nelle province di Siena (+197%) e Grosseto (+178%). I **beni immobili** rappresentano l'87% del totale, il restante è costituito da aziende (13%). La distribuzione dei beni immobili ancora in gestione vede al primo posto le unità immobiliari a fine abitativo (52% del totale), seguite, per numerosità, da terreni (26%), e unità immobiliari a fine commerciale e industriale (12% del totale). Nel caso delle **aziende**, il numero complessivo di beni censiti è di 105, in forte aumento rispetto all'anno precedente (+66%). La provincia di Siena risulta essere la prima in regione per numero di beni (15% del totale in regione), seguita da Pistoia (14%), Arezzo (13%) e Grosseto (11%). Circa 1/3 delle aziende in gestione sono localizzate nei comuni di Firenze e Prato. In continuità con il 2020, aumenta in maniera rilevante il numero di beni presenti presso i capoluoghi di provincia.

Il mercato illecito degli stupefacenti

Il traffico di stupefacenti rappresenta il principale e più fiorente business illegale sul territorio toscano. Nel 2021 la provincia di Firenze è la prima per numero di operazioni (224), seguita da quelle di Livorno (182), di Massa (109) e di Pisa (104). Negli ultimi 15 anni si registra un incremento del quantitativo di stupefacente (cocaina) sequestrato in Toscana. Nel 2020, nonostante l'emergenza sanitaria, la Toscana è stata la seconda regione in Italia per stupefacente sequestrato (3495,21 kg, +199,52%), seconda soltanto alla Calabria. Rilevante anche il mercato dell'eroina. Nel 2021 la Toscana risulta essere la 5° regione d'Italia per quantitativo sequestrato, con il 4,91% del totale nazionale, in aumento rispetto al 2020. Altre tipologie di stupefacenti, come le droghe sintetiche, pongono la Toscana in una posizione primaria nello scenario nazionale. Negli ultimi anni si è consolidato un processo di internazionalizzazione del mercato che ha riguardato componenti straniere non necessariamente strutturate a livello associativo. Rispetto alla nazionalità dei soggetti segnalati nel 2021, questi i paesi di origine più rilevanti: Marocco (312, -10,86% rispetto al 2020), Albania (116 persone, -47,03%), Tunisia (98 persone, -39,58%), Nigeria (48 persone, -64,33% e Cina (33 persone, -2,94%).

Si registra un'accentuata internazionalizzazione delle rotte dei traffici criminali, con la Toscana che è divenuta un'essenziale base operativa in cui le organizzazioni dedite al traffico possono seguire gli aspetti logistici dell'importazione, sfruttando le infrastrutture locali per far arrivare lo stupefacente in Europa. Ruolo centrale svolto dal sistema portuale e in particolare dal porto di Livorno, che nel 2021 conferma essere il 3° scalo a livello nazionale per quantità di cocaina sequestrata in ambito nazionale (118,53 kg).

La tratta di esseri umani legata al racket della prostituzione:

Il fenomeno della tratta di esseri umani presenta contorni diversificati sul territorio toscano, a cui corrispondono molteplici canali di sfruttamento: dalla prostituzione al lavoro forzato, da attività illegali coatte (spaccio di droga, furti, borseggi) all'accattonaggio conto terzi, dai matrimoni forzati a quelli servili, sino all'espianto e traffico di organi. Negli anni pre-pandemia (2016-2019), le statistiche giudiziarie mostrano un numero significativo di procedimenti penali iscritti per i reati di riduzione in schiavitù e di tratta di esseri umani.

Nel 2020 su 99 persone indagate per il reato di sfruttamento della prostituzione, ben 71 (circa il 72%) era di origine straniera. Rispetto al territorio toscano, le organizzazioni criminali nigeriane, albanesi e rumene sono tra le più attive e controllano ampi segmenti del mercato della tratta. Le nazionalità maggiormente coinvolte nell'esercizio della prostituzione in Toscana sono quella rumena, nigeriana, brasiliana, albanese e ungherese.

Fenomeni corruttivi

Rispetto alle statistiche giudiziarie del Distretto toscano, emergono alcuni andamenti di interesse in riferimento ai delitti contro la pubblicazione amministrazione:

- una complessiva, seppur limitata, diminuzione delle iscrizioni di procedimenti per questi delitti rispetto all'anno precedente, da 3777 nel 2020 a 3659 nel 2021 (-3%), con, nello specifico: (a) una diminuzione dei procedimenti per peculato (106 proc., -39% rispetto al 2020); (b) un aumento dei procedimenti per il reato di concussione (17 proc., +31%); (c) un calo contenuto nel numero di procedimenti per corruzione (67 proc., -4%).
- un posizionamento della Toscana all'11° posto su scala nazionale per reati contro la P.A. per 100 mila abitanti (8,67), con un valore al di sotto della media nazionale registrata nello stesso anno (10,03). Anche per i reati di concussione e corruzione, il dato toscano è al di sotto della media nazionale (rispettivamente 0,35 e 1,73 per 100mila ab.), mentre per il reato di peculato

la Toscana risulta essere la 2° regione in Italia, dopo il Molise, e prima delle regioni del CentroSud (3,60 rispetto a una media nazionale di 1,82).

- Sono quintuplicati gli episodi di corruzione generica, essendo passati dai 5 del 2020 ai 26 del 2021 e rappresentando circa il 67% dei casi emersi in regione. Anche per la Toscana, si segnala un incremento significativo delle vicende che hanno per oggetto la turbativa d'asta con 6 casi nel 2021 (15% del totale).
- Si registra un aumento significativo di episodi nell'attività contrattuale pubblica, confermandosi l'area più sensibile al rischio corruzione. Nel 2021, sono 19 gli episodi di potenziale corruzione emersi in questo settore (48% del totale dei casi), raddoppiati rispetto ai 9 dell'anno precedente – con un'incidenza maggiore del settore degli appalti per opere pubbliche. Si segnalano anche 6 casi nel settore delle verifiche (15%), il più alto nel triennio considerato, 3 nella sanità (7,5% dei casi) e 3 nel governo del territorio (7,5% dei casi).
- Nel 2021 nel caso toscano gli imprenditori dominano la scena quali attori privati, presenti in 19 casi; In ben 9 casi sono presenti liberi professionisti (23%).
- Nel 2021 sono 22 i casi di attori politici coinvolti in eventi di potenziale corruzione (circa il 56% dei casi), in crescita rispetto agli anni passati (6 casi nel 2020). Con una maggiore frequenza gli episodi hanno visto il coinvolgimento di funzionari e dipendenti pubblici, con un totale di 31 casi se si sommano a questi le figure dei manager pubblici e dei soggetti nominati in enti pubblici (80%). Emerge il coinvolgimento nel 12,8% dei casi di medici del SSN, nel 10,2% di docenti universitari e nel 7,7% di magistrati.

Sulla base di notizie ottenute da rassegna stampa o da fonti giudiziarie, se disponibili, sono emerse le seguenti situazioni:

- Su 68 episodi analizzati negli ultimi sei anni, emerge come il 29,4% delle vicende emerse presenti i tratti tipici della corruzione sistemica, perché caratterizzati da un numero ampio di attori coinvolti e un elevato radicamento dei corrispondenti meccanismi di regolazione delle pratiche occulte. Nel 48,5% dei casi si tratta di corruzione “consuetudinaria”, ossia praticata regolarmente entro ambiti più circoscritti di attività politico-amministrativa, tra un numero limitato di attori che trovano nella reiterazione dei contatti l'opportunità di maturare stabili relazioni fiduciarie. In circa 1/3 dei casi (24) si sono invece rilevati forme di corruzione occasionale.
- Il settore degli appalti si conferma tra le aree più “sensibili” al rischio corruzione nel territorio toscano negli ultimi sei anni con **30 casi**, poco meno del 40% di quelli mappati. Seguono *controlli* (11 vicende), *concessioni* (6), *sicurezza* (5), *concorsi pubblici* (4), quindi una pluralità di altri ambiti specifici di intervento pubblico.
- Negli ultimi sei anni, circa la metà degli episodi sono emersi nella provincia di Firenze (28 in totale, circa 5 casi ogni anno). Il numero maggiore di casi rispecchia il maggior numero e rilievo istituzionale degli enti pubblici operanti in quel territorio, che si traduce in un incremento del personale e delle risorse.
- Una delle regole informali più frequentemente applicate vede l'applicazione di una “tariffa” prevedibile o di percentuale fissa, mutevole a seconda del tipo di appalto o di ente pubblico interessato, utile a calcolare automaticamente la tangente, di solito oscillante tra il 5 e il 10 per cento nel caso degli appalti.
- Emergono casi di conversione della contropartita richiesta agli imprenditori da soggetti che ricoprono incarichi politici, interessati al consenso elettorale, in richieste di assunzione di personale da loro segnalato. Il ruolo che si ritagliano gli attori pubblici – spesso figure tecniche, dirigenti, componenti delle commissioni aggiudicatrici – è quello di non interferire, oppure di trasmettere informazioni confidenziali o di fornire servizi di “protezione”. Un altro

indicatore del peso crescente degli attori privati nei circuiti della corruzione è rappresentato da una presenza frequente di figure professionali con competenze tecniche che spaziano in ambito giuridico-notarile, contabile-finanziario, ingegneristico-architettonico, etc. - quali soggetti con un ruolo cruciale per la realizzazione degli scambi occulti.

- Secondo l'analisi dei fattori di rischio, è necessario porre particolare attenzione all'affluire delle risorse provenienti dal PNRR per completare la realizzazione di progetti, opere e investimenti, rendicontandone le spese. In questo scenario, i gruppi criminali possono giocare ruoli diversi, sia come diretti beneficiari dei finanziamenti, mediante emissari diretti o imprese colluse, sia in qualità di garanti e "regolatori" di reti di scambi e relazioni occulte tra i "colletti bianchi".

1.2 Analisi del contesto interno

Il Consiglio comunale è l'assemblea pubblica rappresentativa dei cittadini di un Comune, che lo nominano direttamente eleggendone il Sindaco e i 16 consiglieri. Il Consiglio ha funzioni di programmazione, indirizzo e controllo politico-amministrativo. Le sue materie di competenza sono definite dalla legge, e tra le principali vi sono lo statuto dell'ente, il bilancio, il conto consuntivo, il piano urbanistico comunale, il piano delle opere pubbliche e le convenzioni tra gli enti locali.

Le Commissioni consiliari permanenti costituiscono articolazioni del Consiglio comunale ed esercitano le loro funzioni concorrendo ai compiti d'indirizzo e di vigilanza sull'attuazione dell'indirizzo politico amministrativo assegnato. Ad esse devono essere sottoposti, per il preventivo parere, tutti i provvedimenti di competenza consiliare a carattere normativo, regolamentare e programmatico.

La Giunta Comunale è uno degli organi di governo del comune, ed è composta dal sindaco, che la presiede, e da cinque assessori che includono il vicesindaco. La Giunta collabora con il Sindaco nel governo del comune operando attraverso deliberazioni collegiali e nell'attuazione degli indirizzi generali e politico-amministrativi del Consiglio; compie tutti gli atti rientranti nelle funzioni degli organi di governo che non siano riservati al Consiglio comunale e che non ricadano nelle competenze del sindaco o degli organi di decentramento; collabora con il sindaco nell'attuazione degli indirizzi generali del Consiglio comunale. A quest'ultimo la Giunta riferisce annualmente sulla propria attività, e nei suoi confronti svolge attività propositive e di impulso.

La Giunta comunale del Comune di Calenzano si compone del **Sindaco, Riccardo Prestini**, che mantiene le deleghe: Polizia Municipale – Pianificazione Strategica - Urbanistica ed Edilizia Privata – Partecipate - Lavoro e Attività Produttive - Commercio, Turismo e Agricoltura, e dei seguenti assessori:

Alberto Giusti - Vice Sindaco

Assessore Lavori Pubblici - Gestione e Manutenzione Patrimonio Pubblico - Verde e Parchi - Mobilità Sostenibile e Trasporto Pubblico - Protezione Civile - Rapporti con il Consiglio Comunale - Attuazione del Programma.

Laura Maggi

Assessore Istruzione – Formazione Professionale - Promozione e Sostegno Attività Sportive - Diritti e Pari Opportunità – Gentilezza.

Irene Padovani

Assessore Cultura ed Eventi – Comunicazione – Ambiente e Politiche per lo Sviluppo Sostenibile – Politiche Giovanili.

Damiano Felli

Assessore Bilancio - Personale e Organizzazione dell'Ente - Tributi - Innovazione Tecnologica e Semplificazione - Ricerca Finanziamenti.

Stefano Pelagatti

Assessore Casa - Welfare e Sanita' - Politiche dell'Integrazione e dell'Accoglienza - Cittadinanza Attiva e Partecipazione Sociale.

Per quanto riguarda **la situazione finanziaria dell'ente** e relativa disponibilità e allocazione delle risorse finanziarie, si rimanda alla consultazione del Bilancio di previsione finanziario per gli esercizi 2023-2025, approvato in data 27.04.2023 con deliberazione di Consiglio n. 64 (corredato della nota integrativa e del piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio).

Il Comune di Calenzano ha **partecipazioni** nelle seguenti società, come da tabella sottostante, ripresa dalla sezione strategica del Dup 2023-2025:

Società	%	Funzioni attribuite a attività svolte
Qualità e Servizi S.p.A.	11,23	Produzione e fornitura di pasti per la collettività, in particolare la ristorazione scolastica
Banca Popolare Etica S.p.A.	0,0024	Raccolta del risparmio ed esercizio del credito, ispirandosi ai principi della finanza etica
Casa S.p.A.	1,000	Gestione del patrimonio ERP di proprietà dei comuni, nonché realizzazione e gestione immobili destinati al mercato delle locazioni a canone concordato o agevolato
Consiag S.p.A.	3,6	Gestione attività inerenti i settori gas, telecomunicazioni, energetici, idrici, informatici
Farmapiana S.p.A.	9,16	Gestione delle farmacie e dei servizi sanitari complementari all'esercizio delle farmacie
Publiacqua S.p.A.	0,061	Attività inerenti il ciclo integrato delle acque
Calenzano Comune S.r.l.	100,000	Gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare
Pin Scrl	3,000	Attività e servizi utili al capillare trasferimento sul territorio di conoscenze e capacità operative avanzate

La società nella quale il Comune detiene il 100% della proprietà è la Società unipersonale denominata **Calenzano Comune Srl**, costituita con atto notarile in data 20 aprile 2006.

La Calenzano Comune S.r.l. ha come missione la gestione del patrimonio immobiliare del Comune di Calenzano, nonché la definizione e la proposta all'ente proprietario di strategie ed interventi di valorizzazione immobiliare. La Società, quindi, gestisce servizi ed attività di interesse generale e, pertanto, strettamente necessari per il perseguimento delle finalità istituzionali del Comune.

L'Amministrazione comunale ha ribadito ed autorizzato il mantenimento della sua società anche a mezzo del seguente provvedimento ricognitivo: la delibera di Consiglio Comunale n. 163 del 27.12.2022 di approvazione del Piano di razionalizzazione delle Società Partecipate.

L'attività della Società dovrà quindi essere orientata al perseguimento dei seguenti principali obiettivi:

- attuazione degli interventi previsti nel piano dei lavori e delle opere pubbliche appositamente predisposto (come da piano degli investimenti per il periodo 2023-2025 approvato nel Dup 2023-25);
- verifica del "business plan" vigente ed eventuale suo adeguamento sia in funzione del programma di investimenti assegnato alla Società, sia in funzione del concreto avanzamento

del medesimo e dei necessari aggiornamenti in relazione al quadro di risorse che il Comune di Calenzano è in condizione di assicurare alla sua Società sulla scorta delle compatibilità e dei vincoli del proprio bilancio nel periodo in esame (2023-2025), tenuto conto anche di eventuali successive rimodulazioni delle stesse risorse in corso di gestione;

- Implementazione del modello di organizzazione e gestione ex D.L. 231/2001; integrato con le disposizioni in materia di trasparenza;
- Implementazione del sistema di programmazione e controllo – basato sui criteri e le indicazioni stabilite dal Regolamento per l'esercizio del controllo analogo approvato con atto n. 4/2017 - fondato su risorse prevalentemente interne al binomio Comune-Società, delle attività di manutenzione ordinarie e straordinarie finalizzato ad elevare la tempestività e la qualità dell'attività di manutenzione del patrimonio pubblico affidato in gestione;

La seconda società partecipata, in termini percentuali, è la **Società Qualità e Servizi Spa**, che si occupa della produzione e della fornitura di pasti per la collettività, in particolare la ristorazione scolastica.

Da gennaio 2019 il servizio di refezione scolastica è svolto da Qualità e Servizi SpA che, per la preparazione dei pasti, utilizza il centro cottura comunale ubicato presso l'Istituto comprensivo Don Lorenzo Milani, in Via Mascagni. Il personale addetto alla preparazione dei pasti è dipendente di Qualità e Servizi SpA. Le attività di supporto si svolgono presso il centro cottura di Calenzano mentre lo sporzionamento dei pasti avviene presso i refettori dei vari edifici scolastici e sono affidate a CO&so.

La società Qualità e Servizi Spa dispone di una Carta dei servizi della ristorazione scolastica, scaricabile dal sito dell'azienda. Per consentire la partecipazione diretta delle famiglie al funzionamento del servizio è attiva la commissione mensa che si riunisce periodicamente per rivalutare i menu e fare nuove proposte. I genitori possono inoltre partecipare al gruppo di assaggio (previa iscrizione al registro degli assaggiatori) e segnalare il proprio livello di gradimento sui pasti, attraverso l'assaggio del pasto e la compilazione di un questionario dettagliato sulle informazioni del pasto. Il giudizio di gradimento dei bambini che usufruiscono del servizio avviene invece attraverso la valutazione di quanto "rimane nel piatto" a conclusione del pasto.

La terza società per quota di partecipazione è **Farmapiana Spa** che si occupa della gestione delle farmacie e dei servizi sanitari complementari all'esercizio delle farmacie. La società Farmapiana è stata costituita il 24/07/2003 e ad oggi gestisce 9 Farmacie Comunali nei Comuni di Campi Bisenzio, Calenzano, Lastra a Signa, Signa e Borgo San Lorenzo. L'azienda gestisce anche un proprio magazzino utilizzato come centro di smistamento del proprio gruppo di farmacie. Farmapiana si configura come un'azienda di servizi alla salute con l'obiettivo principale di ottimizzare la qualità del servizio offerto al cittadino e trasformare le farmacie comunali in punti di riferimento sul territorio per l'informazione, la prevenzione e la cura delle problematiche del cittadino in materia di salute. Farmapiana promuove inoltre iniziative sulla salute aperte a tutti i cittadini della Piana Fiorentina e partecipa e collabora con le Associazioni del Territorio e con i Comuni Soci alla promozione della salute. Farmapiana si è dotata di una carta dei servizi delle farmacie scaricabile dal loro sito.

A partire dal 2021 si è attivato inoltre, promosso dai Sindaci di Firenze, Prato ed Empoli e con il sostegno dei Comuni che fanno parte del **gruppo Consiag**, il processo di creazione di una multiutility dei servizi essenziali, acqua, rifiuti ed energia, che aggrega le società di gestione dei servizi pubblici nei nostri territori e, in prospettiva, nella nostra Regione.

Tutto il processo dovrà prevedere un ruolo primario della Proprietà, Sindaci e/o le Assemblee delle rispettive compagini societarie che dovranno avere il precipuo compito di :

- definire gli indirizzi generali, costruire un metodo di condivisione di scelte e linee operative, approfondire pregi e criticità dei modelli di governance rispetto ai territori amministrati;
- di definire un orientamento prevalente sulle modalità e tempi del percorso, sulla base delle proposte, delle analisi e delle soluzioni veicolate dai tavoli tecnici;
- coordinare e gestire gli stakeholders Istituzionali, creando i presupposti per una corretta informazione esterna e assumendo concordi iniziative di comunicazione e informazione.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 148/G.M. del 15/10/2019 di riorganizzazione della struttura dell'Ente e di approvazione del funzionigramma dell'Ente, modificati in ultimo dalla deliberazione di G.C. n. 181 del 03.11.2022.

A seguito delle modifiche apportate con la sopracitata deliberazione, che ha riorganizzato in parte la struttura comunale, rispetto al funzionigramma di cui sotto, le competenze e le funzioni che fanno capo al Servizio Staff del Sindaco sono state assegnate all'Area Affari Generali e Istituzionali dell'ente.

La struttura comunale è articolata in n. 10 Aree organizzative.

A livello micro, ciascun Servizio è istituito ed assegnato all'unità organizzativa di riferimento e mediante provvedimenti dei Responsabili di Area sono attribuite le rispettive nomine, funzioni ed attività.



SEGRETARIO GENERALE Programmazione e coordinamento Controlli Anticorruzione Performance	SERVIZIO STAFF DEL SINDACO Segreteria e assistenza agli organi istituzionali Comunicazione istituzionale Cerimoniale	AREA AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI Organi istituzionali Comunicazione Affari generali Legale e contenzioso Gare di appalto Provveditorato ed economato Contratti Notifiche e albo pretorio on line	AREA PERSONALE Gestione del personale Concorsi Formazione	AREA RISORSE Servizi finanziari Tributi	AREA VIGILANZA Controllo viabilità Pronto intervento Controllo del territorio Gestione amministrativa
AREA SERVIZI ALLA PERSONA Assistenza scolastica Istruzione Sport Attività Educative Assistenza e sicurezza sociale Casa Cultura Biblioteca	AREA PIANIFICAZIONE URBANISTICA Pianificazione urbanistica comunale e sovracomunale	AREA EDILIZIA Edilizia Privata Piani Attuativi Abusi Edilizi Autorizzazioni paesaggistiche	AREA AMBIENTE E VIABILITA' Ambiente e Sit Viabilità e strade Trasporto pubblico Protezione civile Verde Pubblico e Servizio igiene ambientale Patto Sindaci e PAESC	AREA GESTIONE DEL PATRIMONIO Gestione del patrimonio immobiliare Decoro urbano Pubblica illuminazione Espropri Cimiteri Manutenzione	AREA SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE Servizi demografici Sportello del cittadino Protocollo Archivio Suap Commercio Turismo Servizi informatici

1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico. Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Unità organizzativa	Numero processi
Unità organizzativa 1 – Area Affari Generali e Istituzionali	4
Unità organizzativa 2 – Area Risorse	2
Unità organizzativa 3 – Area Personale	4
Unità organizzativa 4 – Area Servizi alla Persona	1
Unità organizzativa 5 – Area Vigilanza	2
Unità organizzativa 6 – Area Pianificazione Urbanistica	1

Unità organizzativa 7 – Area Edilizia	6
Unità organizzativa 8 – Area Ambiente e Viabilità	3 + 1 (in comune con il Patrimonio)
Unità organizzativa 9 – Area Gestione del Patrimonio	2 + 1 (in comune con l'Ambiente)
Unità organizzativa 10 – Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	4
Unità organizzativa 11 – Segreteria Generale	1
Tot. Procedimenti mappati	n. 31

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio, come evidenziata nella seguente tabella:

Area di rischio	Numero processi
Affari legali e contenzioso	2
Area acquisizione e gestione del personale - Incarichi e nomine	1
Area affidamento di lavori, servizi e forniture - Contratti Pubblici	3
Area gestione sanzioni amministrative e controlli	15
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	5
Governo del territorio	3
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	5
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	10

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “**Catalogo dei processi dell’Amministrazione**”, allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 1**).

Tale catalogo deriva dalla mappatura effettuata per la prima volta nell’anno 2019, in conformità al PNA 2019, e da allora non è stato più revisionato. Per il triennio 2023/25, nell’ambito degli obiettivi di performance “anticorruzione” si è prevista la revisione della mappatura, al fine di mappare tutti i processi dell’ente, anche attraverso il ricorso a sistemi informativi a supporto anche della valutazione del rischio anticorrittivo.

2. SEZIONE: VALORE	PUBBLICO,	PERFORMANCE	E
ANTICORRUZIONE			

2.1 Valore pubblico

Il PIAO ha come scopo ultimo la generazione di **valore pubblico**, inteso come l'impatto positivo che le politiche e i progetti dell'ente hanno per il benessere complessivo di cittadini e imprese.

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

Un ente quindi crea "Valore Pubblico" in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere (negli obiettivi di valore pubblico a seguire, verrà indicato di fatti per ciascuno di essi, il tipo di impatto generato tra: economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale).

Per la prima volta nella programmazione alta di un ente, il risultato atteso viene quindi considerato da un punto di vista multidimensionale (economico, sociale, ambientale e sanitario) e viene valutato di anno in anno, così da monitorarne soprattutto i progressi. Il PIAO diventa così uno strumento indispensabile per portare ad una pianificazione pubblica orientata ai risultati e alle effettive performance dell'amministrazione.

Tutti gli obiettivi e le azioni che vanno a comporre le varie sezioni del PIAO vengono considerati sulla base del Valore Pubblico generato, consentendo, in ultimo, di valutare i progressi dell'amministrazione anche nei confronti dei propri stakeholder. Un risultato che è possibile raggiungere solo adottando un approccio che guardi all'amministrazione nel suo insieme, stimolando la collaborazione tra i vari uffici coinvolti nella redazione del PIAO e superando la logica dei compartimenti stagni.

L'ente è, così, spinto a utilizzare le informazioni a propria disposizione per analizzare le esigenze pubbliche nel loro insieme e pianificare le proprie azioni in risposta alle opportunità e ai rischi emersi dal contesto considerato, potendo costruire una strategia di medio-lungo periodo che sia in grado di realizzare un cambiamento concreto ed allo stesso tempo percepito sul territorio.

Un ente crea Valore Pubblico, in senso più ampio quando - coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti - cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, misurabili anche tramite BES (indicatori Istat di benessere equo e sostenibile), Obiettivi di sviluppo sostenibili (Agenda Onu 2030) e missioni del PNRR.

Il Valore Pubblico si protegge programmando anche misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, specifiche e generali, (e relativi indicatori) per i quali si rimanda alla sottosezione dei rischi corruttivi e della trasparenza. Si pensi ad esempio ai rischi corruttivi che si stagliano minacciosi sull'ombra dei progetti del PNRR che richiedono pertanto un'ancora più attenta gestione e monitoraggio.

L'integrazione del PIAO con il ciclo di programmazione finanziaria, la programmazione strategica e le norme di riferimento.

Il rapporto del PIAO con il Documento Unico di Programmazione e il bilancio di previsione.

L'art. 8, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 dispone che "Il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto".

Lo schema che segue illustra le principali indicazioni fornite dall'allegato 4/1 al D.lgs. n. 118/2011, recante "Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio" in merito all'integrazione fra il DUP e i documenti di programmazione delle Amministrazioni.

RIFERIMENTO	PRINCIPI
Paragrafo 1 – Scopo della programmazione nella gestione del territorio	Il processo di programmazione consiste nell'effettuare un'analisi e una valutazione rigorosa delle politiche e dei piani di gestione del territorio, al fine di organizzare in modo efficace le attività e le risorse necessarie a raggiungere gli obiettivi sociali e a promuovere lo sviluppo economico e civile delle comunità interessate (<i>Valore pubblico</i>)
Paragrafo 2 – Misurazione dei risultati degli obiettivi di gestione	La misurazione dei risultati della programmazione in termini di efficienza ed efficacia negli Enti Locali può essere letta secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza (<i>Valore Pubblico</i>)
Paragrafo 3.3 - Significato del principio di coerenza nella programmazione economico-finanziaria	Il concetto di coerenza richiede un'analisi "complessiva e integrata" del ciclo di pianificazione, sia a livello economico che finanziario, e un legame solido e permanente tra le varie componenti quantitative e qualitative delle politiche e dei rispettivi scopi - rappresentati nei documenti di pianificazione

Prendendo a riferimento quanto indicato nel principio contabile appena esaminato, quindi, l'integrazione fra DUP 2023-2025 e PIAO 2023-2025 è stata sviluppata secondo lo schema a seguire; ovvero, partendo dalla programmazione strategico-operativa varata nel Dup 2023-2025 - approvato con deliberazione di Consiglio n. 49 del 20.04.2023 – sono state evidenziate, per affinità di contenuti e finalità, le principali linee di valore pubblico che hanno portato alla creazione di n. 20 obiettivi di valore pubblico, di seguito elencati:

- obiettivo di valore pubblico n. 1) cittadinanza e partecipazione;
- obiettivo di valore pubblico n. 2) corretto sviluppo edilizio;
- obiettivo di valore pubblico n. 3) digitalizzazione e innovazione;
- obiettivo di valore pubblico n. 4) inclusione sociale;

- obiettivo di valore pubblico n. 5) incrementare lo sviluppo economico del territorio;
- obiettivo di valore pubblico n. 6) istruzione e formazione;
- obiettivo di valore pubblico n. 7) legalità;
- obiettivo di valore pubblico n. 8) miglioramento infrastrutture viarie;
- obiettivo di valore pubblico n. 9) potenziare le attrazioni turistiche;
- obiettivo di valore pubblico n. 10) promozione della cultura;
- obiettivo di valore pubblico n. 11) rivoluzione verde e transizione ecologica;
- obiettivo di valore pubblico n. 12) salute;
- obiettivo di valore pubblico n. 13) sicurezza (contrasto abbandono rifiuti);
- obiettivo di valore pubblico n. 14) sicurezza (legalità delle aziende);
- obiettivo di valore pubblico n. 15) sicurezza (stradale);
- obiettivo di valore pubblico n. 16) sicurezza del territorio (idrogeologica);
- obiettivo di valore pubblico n. 17) sicurezza urbana;
- obiettivo di valore pubblico n. 18) sostenibilità ambientale;
- obiettivo di valore pubblico n. 19) tutela del patrimonio ambientale;
- obiettivo di valore pubblico n. 20) valorizzazione del patrimonio pubblico.

Tabella indicante le linee di mandato e gli ambiti di Valore Pubblico dell'Amministrazione.

Linea di mandato	Obiettivo di Valore Pubblico	OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2023-2025	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2023-2025	MISSIONE DI BILANCIO	PROGRAMMA DI BILANCIO
1) UNA CALENZANO, TANTE CALENZANO	sostenibilità ambientale	Migliorare l'aspetto urbano della città per favorire una maggiore coesione sociale	Percorso partecipativo legato alla condivisione della Calenzano 2020-2025	8	1
1) UNA CALENZANO, TANTE CALENZANO	sostenibilità ambientale	Migliorare l'aspetto urbano della città per favorire una maggiore coesione sociale	Rigenerazione Urbana	8	1
1) UNA CALENZANO, TANTE CALENZANO	sostenibilità ambientale	Promuovere occasioni di incontro fra le persone e valorizzare la partecipazione attiva delle comunità	Attuazione del nuovo Piano Operativo Comunale	8	1
2) CALENZANO SOSTENIBILE	rivoluzione verde e transizione ecologica	Far crescere una Calenzano "verde"	Disciplina del nuovo POC finalizzata a contrastare gli effetti del cambiamento climatico	9	2
3) CALENZANO IN COMUNE	corretto sviluppo edilizio	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico	Controllo del corretto assetto del territorio	1	6
6) CALENZANO PROTEGGE E INCLUDE	Inclusione sociale	Tutelare il diritto alla casa delle fasce più fragili della popolazione	Tutela del diritto alla casa delle fasce più fragili della popolazione	8	2
2) CALENZANO SOSTENIBILE	rivoluzione verde e transizione ecologica	Far crescere una Calenzano "verde"	Combattere il cambiamento climatico	17	1
2) CALENZANO SOSTENIBILE	rivoluzione verde e transizione ecologica	Far crescere una Calenzano "verde"	Realizzare una migliore efficienza energetica	17	1
3) CALENZANO IN COMUNE	valorizzazione patrimonio pubblico	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico	programmazione e individuazione aree tecnologiche	1	5
3) CALENZANO IN COMUNE	valorizzazione patrimonio	Interventi finalizzati a migliorare la gestione	Alienazione beni immobili	1	5

	pubblico	e la valorizzazione del patrimonio pubblico	inutilizzati/inutilizzabili		
3) CALENZANO IN COMUNE	valorizzazione patrimonio pubblico	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico	Attuazione del Piano degli investimenti	1	6
3) CALENZANO IN COMUNE	valorizzazione patrimonio pubblico	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico	Manutenzione e riduzione dei tempi degli interventi nei cimiteri comunali	12	9
3) CALENZANO IN COMUNE	valorizzazione patrimonio pubblico	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico	Manutenzione e riduzione dei tempi degli interventi sul patrimonio pubblico-manutenzione edifici scolastici	1	6
5) CALENZANO CRESCE, NELLA SCUOLA E NELLA CULTURA	Istruzione e formazione	Investire nella formazione scolastica	acquisto arredi, attrezzature scolastiche per scuole materne	4	1
5) CALENZANO CRESCE, NELLA SCUOLA E NELLA CULTURA	Istruzione e formazione	Investire nella formazione scolastica	erogare contributi all'Istituto Comprensivo per il piano triennale dell'offerta formativa e trasferimento di contributi alle scuole private	4	1
5) CALENZANO CRESCE, NELLA SCUOLA E NELLA CULTURA	Istruzione e formazione	Potenziare l'edilizia scolastica	scuole statali e private	4	1
7) LA CALENZANO DELLO SPORT	Salute	Promuovere lo sport nelle scuole e nelle famiglie	Manutenzione degli impianti sportivi e nuove costruzioni	6	1
8) CALENZANO PARTECIPA	Cittadinanza e partecipazione	Rafforzare il concetto di "cittadinanza attiva" nella popolazione	promuovere le pari opportunità di genere e le buone pratiche sulla gentilezza	1	2
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	supporto tecnico ed operativo nelle attività deliberative degli organi istituzionali in raccordo con i	1	2

			competenti uffici degli Affari Generali		
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	attività inerenti la prevenzione della corruzione e garanzia della trasparenza	1	2
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale -	aggiornamento del Codice di Comportamento	1	2
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale -	nuovo impulso ai controlli interni dell'ente	1	2
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	Garantire il buon andamento e l'imparzialità dell'Amministrazione	1	2
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	autotutela su atti impositivi per abitazione principale con nucleo familiare scisso	1	4
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	Aumentare la tax compliance	1	4
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	programmazione finanziaria annuale e pluriennale	1	3
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	rendiconto di bilancio	1	3
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina	gestione finanziaria fiscale e contabile	1	3

		comunale			
3) CALENZANO IN COMUNE	Cittadinanza e partecipazione	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	Comunicazione istituzionale	1	1
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Un Comune aperto alla cittadinanza	Gestione delle attività amministrative di supporto all'Ente	1	11
8) CALENZANO PARTECIPA	Cittadinanza e partecipazione	Rafforzare il concetto di "cittadinanza attiva" nella popolazione	Relazioni internazionali e cooperazione allo sviluppo	19	1
2) CALENZANO SOSTENIBILE	rivoluzione verde e transizione ecologica	Far crescere una Calenzano "verde"	consolidamento del servizio di raccolta differenziata e miglioramento del sistema di raccolta	9	3
2) CALENZANO SOSTENIBILE	rivoluzione verde e transizione ecologica	Far crescere una Calenzano "verde"	Comunicazione e sensibilizzazione dei vari agenti: imprese, cittadini, scuole e associazioni locali	9	2
2) CALENZANO SOSTENIBILE	sostenibilità ambientale	Valorizzare l'identità del territorio	interventi o progetti mirati a tutelare valorizzare l'identità territoriale ed il patrimonio rurale anche con la creazione di un distretto	9	2
2) CALENZANO SOSTENIBILE	tutela del patrimonio ambientale	Far crescere una Calenzano "verde"	implementazione inclusività giardini pubblici ed ammodernamento ed adeguamento attrezzature ludiche ed arredi	9	2
2) CALENZANO SOSTENIBILE	tutela del patrimonio ambientale	Far crescere una Calenzano "verde"	acquisizione area nel Parco di Travalle	9	2
2) CALENZANO SOSTENIBILE	tutela del patrimonio ambientale	Far crescere una Calenzano "verde"	costruzione database relazionale per l'implementazione dello strumento gestionale	9	2
2) CALENZANO	rivoluzione verde e	Far crescere una	miglioramento qualità	9	8

SOSTENIBILE	transizione ecologica	Calenzano "verde"	dell'aria		
2) CALENZANO SOSTENIBILE	rivoluzione verde e transizione ecologica	Far crescere una Calenzano "verde"	sistema di gestione ambientale del Comune di Calenzano, patto dei sindaci e certificazioni ambientali	9	8
2) CALENZANO SOSTENIBILE	tutela del patrimonio ambientale	Far crescere una Calenzano "verde"	realizzazione nuovo parco sportivo loc. Carraia piano segnaletica ed immagine coordinata parco del Neto	9	5
3) CALENZANO IN COMUNE	Miglioramento infrastrutture viarie	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico	manutenzione e riduzione dei tempi degli interventi sul patrimonio pubblico (manutenzione strade)	10	2
3) CALENZANO IN COMUNE	Miglioramento infrastrutture viarie	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico	interventi su viabilità come da programma triennale lavori 2023-2025	10	5
6) CALENZANO PROTEGGE E INCLUDE	sicurezza del territorio	Ruolo della Protezione civile nella tutela del territorio	Ammodernare e incrementare mezzi e attrezzature del Sistema di protezione Civile Comunale	11	1
6) CALENZANO PROTEGGE E INCLUDE	sicurezza del territorio	Ruolo della Protezione civile nella tutela del territorio	monitoraggio ed implementazione del piano vigente – realizzazione del progetto integrato di servizi di protezione civile con i soggetti attuatori del Terzo Settore	11	1
3) CALENZANO IN COMUNE	legalità	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	Assicurare un numero organico adeguato alle necessità dell'Amministrazione garantendo un elevato livello di formazione del personale	1	10

3) CALENZANO IN COMUNE	Cittadinanza e partecipazione	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale	Realizzazione attività del piano di informatizzazione	1	8
---------------------------	----------------------------------	---	---	---	---

Tabella riepilogativa dell'attuazione delle linee programmatiche di mandato mediante gli obiettivi strategici del Dup 2023-2025 ed il coinvolgimento degli stakeholders.

Missione	Titolo Obiettivo Strategico	Obiettivo strategico Descrizione	Risultati attesi	Stakeholder	Orizzonte temporale
08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Far crescere una Calenzano "verde" - MISSIONE 8	Formazione del nuovo Piano Operativo Comunale all'insegna dello sviluppo sostenibile del territorio	Indirizzare lo sviluppo sostenibile di Calenzano attraverso interventi di rigenerazione urbana senza l'utilizzo di nuovo suolo	Tutta la popolazione del territorio comunale (cittadini, imprese e associazioni)	2023
09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Far crescere una Calenzano "verde" - MISSIONE 9	Consolidamento e implementazione del sistema di verde attraverso una rete ecologica che legghi il sistema del verde collinare col sistema del verde di pianura e previsione di interventi di forestazione urbana nell'ambito della formazione del Piano Operativo Comunale	Creazione di una rete ecologica che consenta l'abbassamento della CO2	Tutta la popolazione del territorio comunale (cittadini, imprese e associazioni)	2023
09 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Valorizzare l'identità del territorio	Tutela e valorizzazione della biodiversità e del patrimonio territoriale attraverso la promozione di una consapevolezza ambientale	Protezione delle biodiversità e dei beni paesaggistici	Tutta la popolazione del territorio comunale (cittadini, studenti, imprese, associazioni...)	2023-2024
10 - Trasporti e diritto alla mobilità	Far crescere una Calenzano "verde" - MISSIONE 10	Implementare ed efficientare il sistema della mobilità verde, debole e sostenibile	Avere meno traffico cittadino, aumentare il livello di sicurezza, assicurare un maggior sviluppo delle infrastrutture ed accrescere la libertà di spostamento	Cittadini	2023
17 - Energia e diversificazione delle fonti	Far crescere una Calenzano "verde" - MISSIONE 17	Interventi sugli edifici e sugli impianti al fine di una migliore efficienza energetica	Garantire una efficienza energetica degli immobili e degli	Imprese, scuole, società sportive,	2023

Missione	Titolo Obiettivo Strategico	Obiettivo strategico Descrizione	Risultati attesi	Stakeholder	Orizzonte temporale
energetiche			impianti ai fini di migliorare il comfort dei locali, una riduzione delle emissioni nell'aria ed un risparmio energetico/economico.	cittadinanza.	
01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale - MISSIONE 1	Garantire il buon funzionamento dell'attività dell'Ente. Assicurare il numero adeguato di dipendenti ed una professionalità consona degli stessi nel reclutamento e nell'assegnazione agli uffici. Adottare tutti gli strumenti mirati al contrasto della corruzione, formare il personale a riguardo, adottare protocolli di legalità, tutelare la trasparenza dell'azione amministrativa attraverso la pubblicazione dei dati sul sito istituzionale (sezione Amministrazione Trasparente).	Erogare i servizi di qualità raggiungere gli obiettivi legati alla performance a vari livelli (Ente, Area, individuale) Garantire uno standard elevato di legalità, nei processi interni all'ente come nei servizi e nelle funzioni svolte verso l'esterno.	Cittadini, imprese e associazioni, il personale dell'Ente, gli amministratori, le altre Amministrazioni pubbliche.	2023
01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico - MISSIONE 1	miglioramento della gestione del patrimonio attraverso la riduzione dei tempi di intervento delle attività di manutenzione;- alienazione dei beni immobili inutilizzati/inutilizzabili e attuazione di un piano degli investimenti.	Garantire locali efficienti e sicuri grazie ad interventi rapidi ed efficaci. Recuperare risorse dalla vendita degli immobili inutilizzati/inutilizzabili per un recupero di risorse economiche ai fini dell'attuazione di altri interventi.	scuole, cittadinanza, associazioni sportive, imprese.	2023
09 - Sviluppo	Interventi finalizzati a		Garantire il corretto sviluppo	Tutta la	

Missione	Titolo Obiettivo Strategico	Obiettivo strategico Descrizione	Risultati attesi	Stakeholder	Orizzonte temporale
sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico - MISSIONE 9	Controllo del corretto svolgimento degli interventi edilizi sul territorio	edilizio del territorio conformemente alla disciplina del settore	popolazione (cittadini, imprese, associazioni)	2023
10 - Trasporti e diritto alla mobilità	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico - MISSIONE 10	Valorizzazione ed efficientamento del sistema infrastrutturale e della viabilità	Riduzione del traffico cittadino, miglioramento della rete viaria, riqualificazione dei marciapiedi, dei parcheggi e delle piazze e ampliamento dei tratti di pista ciclabile	Cittadini, imprese	2023
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Interventi finalizzati a migliorare la gestione e la valorizzazione del patrimonio pubblico - MISSIONE 12	interventi finalizzati a mantenere e migliorare il patrimonio immobiliare comunale. Nello specifico la manutenzione dei cimiteri comunali.	Garantire il decoro dei cimiteri e dei relativi fabbricati e adeguare l'offerta in base alle esigenze della popolazione.	cittadini, imprese	2023
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Incrementare l'offerta dei servizi alla persona	Ampliamento dei servizi con un'attenzione alle fasce più deboli della popolazione. In particolare più servizi per la Casa della Salute . La struttura sanitaria sotto il nuovo palazzo comunale può esprimere ancora grandi potenzialità in termini di servizi offerti: lavoreremo con la Società della Salute perchè diventi sempre più centrale e utile per i cittadini calenzanesi, anche verificando a livello comunale che tipo di specializzazioni mediche ed esami	Attivazione di politiche relative, consolidare i rapporti con la Società della Salute e con l'Azienda Sanitaria	Società della Salute, Azienda Sanitaria, Comuni Zona, Medici Medicina Generale, Regione Toscana	2023

Missione	Titolo Obiettivo Strategico	Obiettivo strategico Descrizione	Risultati attesi	Stakeholder	Orizzonte temporale
		non sono ancora disponibili, rafforzamento della diagnostica locale per evitare gli spostamenti.			
14 - Sviluppo economico e competitività	Garantire un funzionamento efficace ed efficiente della macchina comunale - MISSIONE 14	Consolidamento dello sportello SUAP telematico e messa in atto della semplificazione delle pratiche.	garantire una maggiore efficienza alle imprese	cittadini e imprese	2023
04 - Istruzione e diritto allo studio	Investire nella formazione scolastica	Garantire tutti i servizi ausiliari all'istruzione. Utilizzare tutti gli strumenti e le risorse necessarie per assicurare la gestione della programmazione territoriale. Garantire l'acquisto di arredi e attrezzature scolastiche di qualità	Sostegno alla scuola e alle famiglie per la realizzazione di un percorso formativo scolastico completo e stimolante	Istituto comprensivo scolastico, famiglie, utenza scolastica	2023
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Investire nella formazione scolastica dedicata alla prima infanzia	Assicurare un'adeguata offerta di posti nido sul territorio attraverso strutture proprie e stanziamento di contributi. Assicurare un adeguato coordinamento dell'offerta integrata pubblica e privata di nidi. Garantire una formazione di eccellenza per i bambini che frequentano i nidi pubblici	Sostegno alle strutture educative e alle famiglie per la realizzazione di un percorso formativo della prima infanzia completo e stimolante	Famiglie e alunni che frequentano i nidi pubblici e privati	2023
03 - Ordine pubblico e	La sicurezza come bene comune	Favorire la sicurezza come bene comune nel rispetto delle regole quale condizione necessaria per una	Favorire la cultura della legalità e diffondere il rispetto delle regole nelle varie declinazioni dell'ambito di	Polizia Municipale. ASL, Imprese che hanno la loro sede a Calenzano. Cittadini.	2023

Missione	Titolo Obiettivo Strategico	Obiettivo strategico Descrizione	Risultati attesi	Stakeholder	Orizzonte temporale
sicurezza		comunità che vuole vivere bene insieme.	applicazione. Aumentare la presenza sul territorio della Polizia Municipale anche e soprattutto mediante il potenziamento del Corpo di Polizia Municipale di Calenzano.	Istituto Comprensivo Arrighetto da Settimello.	
08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Migliorare l'aspetto urbano della città per favorire una maggiore coesione sociale	Formazione del nuovo Piano Operativo Comunale secondo i contenuti del PIT e del Piano Paesaggistico Regionale e secondo i principi della LR 65/2014 già assunti nello statuto del territorio del Piano strutturale Intercomunale dei comuni di Calenzano e Sesto Fiorentino	Garantire il corretto ed equilibrato sviluppo del territorio comunale	Tutta la popolazione del territorio comunale (cittadini, imprese e associazioni)	2023
06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	Offrire un sostegno ai giovani soprattutto per il loro futuro professionale - MISSIONE 6	Proporre attività specifiche in ambito di studio e di orientamento al lavoro.	Coinvolgimento di giovani tramite lo sportello lavoro in attività finalizzate all'acquisizione degli strumenti necessari per la ricerca del lavoro	Giovani del territorio, cittadinanza in genere, personale esterno dedicato	2023
15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	Offrire un sostegno ai giovani soprattutto per il loro futuro professionale - MISSIONE 15	attuare politiche di sostegno ai giovani attraverso servizi specifici	Supportare i giovani per il loro futuro professionale	utenti da 18 a 40 anni	2023
04 - Istruzione e diritto allo studio	Potenziare l'edilizia scolastica	Rinnovare e ampliare il patrimonio scolastico (scuole infanzia, ludoteca e spazi gioco). Rinnovare ed ampliare il patrimonio edilizio scolastico (scuole	Garantire locali e spazi adeguati ed efficienti per l'utenza.	Istituto comprensivo scolastico, famiglie, utenza scolastica	2023

Missione	Titolo Obiettivo Strategico	Obiettivo strategico Descrizione	Risultati attesi	Stakeholder	Orizzonte temporale
		primarie)			
05 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	Promuovere i luoghi della cultura	rendere fruibili da parte dei cittadini i presidi culturali: teatro comunale, scuola di musica, museo del Figurino, biblioteca, archivio storico, museo del Design	promozione dei luoghi culturali del comune di Calenzano	tutti i cittadini	2023
06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	Promuovere lo sport nelle scuole e nelle famiglie	Promuovere la pratica sportiva assicurando spazi adeguati e sicuri per le attività sportive della popolazione. Sostenere economicamente le società sportive impegnate sul territorio. Organizzare eventi sportivi nel corso dell'anno.	Promozione diffusa dello sport tra tutti i cittadini in spazi sicuri e adeguati	Cittadini di Calenzano, società sportive, istituzioni scolastiche	2023
08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Promuovere occasioni di incontro fra le persone e valorizzare la partecipazione attiva delle comunità	Riconfigurazione e consolidamento della città pubblica attraverso la formazione del nuovo Piano Operativo Comunale	Attivazione dell'istituto di partecipazione prevista per la formazione del nuovo Piano Operativo Comunale	Tutta la popolazione del territorio comunale (cittadini, imprese e associazioni)	2023
01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Rafforzare il concetto di "cittadinanza attiva" nella popolazione - MISSIONE 1	Contro tutte le discriminazioni l'amministrazione vuole promuovere valori di uguaglianza e parità a prescindere da genere, provenienza, convinzioni politiche e religiose anche tramite progetti di educazione e formazione nelle scuole e tra le nuove generazioni.	promozione dei valori di uguaglianza e parità	cittadinanza	2023

Missione	Titolo Obiettivo Strategico	Obiettivo strategico Descrizione	Risultati attesi	Stakeholder	Orizzonte temporale
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Rafforzare il concetto di "cittadinanza attiva" nella popolazione - MISSIONE 12	Coinvolgimento dei cittadini e delle imprese anche attraverso l'organizzazione di processi partecipativi	Attivare forme di partecipazione a sostegno delle scelte dell'Amministrazione Comunale	Cittadini e imprese	2023
19 - Relazioni internazionali	Rafforzare il concetto di "cittadinanza attiva" nella popolazione - MISSIONE 19	Rafforzare le azioni di solidarietà e di cooperazione internazionale	Garantire e promuovere le attività e le azioni di solidarietà e di cooperazione internazionale	Associazioni	2023
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Realizzare una città più inclusiva per tutti	Inserimento sociale e lavorativo delle persone con disabilità tramite la Società della Salute e applicazione della legge nazionale "Dopo di noi". Promuovere una cultura dell'accoglienza tramite il rilancio del progetto "Patto di Comunità" per l'attivazione di percorsi di accoglienza per cittadini immigrati.	Aumentare l'integrazione dei cittadini stranieri nel tessuto sociale, potenziamento dei percorsi di inserimento lavorativo per le persone con disabilità	Società della Salute, cittadinanza, Associazioni volontariato, Regione Toscana, Servizio Sociale Professionale, CAS	2023
09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Ruolo della Protezione civile nella tutela del territorio - MISSIONE 9	Attività finalizzate alla riduzione del rischio idraulico, alla stabilizzazione dei fenomeni di dissesto idrogeologico, alla gestione e all'ottimizzazione dell'uso del demanio idrico	Realizzazione di opere di regimazione idraulica e attenzione per i corsi d'acqua del nostro territorio	Cittadini, imprese e associazioni, consorzio di Bonifica	2023
11 - Soccorso civile	Ruolo della Protezione civile nella tutela del territorio - MISSIONE 11	Ammodernare e incrementare mezzi e attrezzature del Sistema di protezione Civile Comunale, sostegno anche economici alle	Approvazione del nuovo Piano della protezione civile	Cittadini, associazioni	2023

Missione	Titolo Obiettivo Strategico	Obiettivo strategico Descrizione	Risultati attesi	Stakeholder	Orizzonte temporale
		associazioni che fanno parte del sistema di protezione civile comunale e revisione delle attività operative in situazioni di emergenza			
04 - Istruzione e diritto allo studio	Sostegno al diritto allo studio - Borse di studio, buoni libro, sovvenzioni e indennità a sostegno degli alunni	Utilizzare tutti gli strumenti e le risorse necessarie per assicurare il sostegno alle istituzioni scolastiche e alle associazioni del territorio impegnate nella formazione e nel sostegno scolastico. Assicurare sostegno economico alle famiglie per favorire il percorso scolastico di ogni alunno. Organizzare attività destinate al contrasto del disagio e della dispersione scolastica.	Sostegno alla scuola, alle famiglie, agli alunni e alle associazioni del territorio per garantire a tutti la realizzazione di un percorso formativo scolastico completo	Istituto Comprensivo, associazioni del territorio, famiglie e alunni della scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di primo grado	2023
07 - Turismo	Sviluppare un nuovo marketing del contesto turistico locale - MISSIONE 7	Sostenere le associazioni culturali attraverso l'erogazione di contributi per la valorizzazione delle eccellenze produttive locali	sostegno alle associazioni culturali sostegno alle imprese agroalimentari	associazioni culturali imprese agroalimentari	2023
14 - Sviluppo economico e competitività	Sviluppare un polo manifatturiero più attrattivo per gli investimenti rispettando la vocazione produttiva e agricola del territorio	Mettere in atto azioni di marketing territoriale volte all'attrazione di investimenti sul territorio	Incremento imprese manifatturiere insediate	Imprese, Università.	2023

Missione	Titolo Obiettivo Strategico	Obiettivo strategico Descrizione	Risultati attesi	Stakeholder	Orizzonte temporale
16 – Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	Sviluppare un nuovo marketing del contesto turistico locale – missione 16	Valorizzare le eccellenze produttive dell'agroalimentare e l'interazione con le associazioni che si occupano di cultura e turismo	Incremento degli investimenti nel settore	Associazioni culturali e turistiche, imprese	2023
08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Tutelare il diritto alla casa delle fasce più fragili della popolazione - MISSIONE 8	Riqualificazione alloggi ERP	Consolidare ed implementare il patrimonio edilizio pubblico destinato alle fasce più deboli della popolazione	Fascia più debole della popolazione	2023
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Tutelare il diritto alla casa delle fasce più fragili della popolazione - MISSIONE 12	Allargare l'esperienza del condominio solidale, lanciare un piano casa comunale, sostenere le persone a basso reddito, ampliare l'offerta di alloggi a canone agevolato modificando i criteri per l'accesso.	Potenziamento dei servizi e della fascia di popolazione che ne usufruisce	Casa SPA, Regione Toscana, Società della Salute, Servizio Sociale professionale, Utenti, associazioni volontariato, Comuni della Zona	2023
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Tutelare la salute e la vita sociale degli anziani	Collaborazione e sostegno alle associazioni del volontariato sociale e sanitario. Promozione della ristrutturazione della residenza Le Gorette. Rafforzamento dei servizi diurni per anziani tramite specifiche convenzioni	Potenziamento dei servizi rivolti alla popolazione anziana	Associazioni volontariato, popolazione anziana, Società della salute, Servizio Sociale Professionale, Azienda Sanitaria	2023
01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Un Comune aperto alla cittadinanza	Semplificare il contatto dei cittadini e delle imprese con la Pubblica Amministrazione	Realizzare un maggior risparmio di tempo nella fruizione dei servizi	cittadini e imprese	2023

Stakeholder: la soddisfazione degli utenti.

I principali stakeholder del Comune di Calenzano sono stati indicati nella tabella degli obiettivi strategici della sezione strategica del Dup 2023-2025, suddivisi per missioni e programmi, come nella tabella riportata sopra.

Il miglioramento del benessere di una comunità, lo sviluppo economico di un territorio, la tutela del patrimonio ambientale e la sostenibilità ambientale, il miglioramento delle infrastrutture, la sicurezza di un territorio – per citare solo alcuni degli obiettivi di valore pubblico di questa Amministrazione, richiedono, oltre che forme di collaborazione tra istituzioni, a livello nazionale, regionale e locale, anche una serie di strategie condivise con imprese e componenti della società civile, il pieno e consapevole coinvolgimento dei cittadini, le collaborazioni con le associazioni e la nutrita rete di volontariato locale, governate da un complesso sistema di principi e valori condivisi, oltre che una visione comune e integrata a vari livelli.

Curare le relazioni con i propri stakeholder significa, quindi, per la realtà di questa Amministrazione, porre particolare attenzione su uno dei principali aspetti del processo di creazione di valore sul territorio.

Diversificati sono pertanto gli strumenti e le modalità con le quali l'Amministrazione condivide le proprie decisioni, cercando di rispondere e soddisfare le aspettative dei diversi attori presenti sul territorio.

Per quanto attiene il grado di soddisfacimento dell'utenza, il Comune rileva:

1) la qualità percepita dall'utente, interno ed esterno, rilevabile tramite indagini di customer-satisfaction: si pensi alla misurazione della soddisfazione degli utenti interna alla Biblioteca comunale ed al servizio di mensa che avviene, periodicamente, con le seguenti modalità:

- Per quanto riguarda la rilevazione del livello di gradimento della **mensa scolastica**, questo avviene attraverso la somministrazione di questionari alle famiglie con figli che usufruiscono del servizio mensa, con raccolta dei questionari di gradimento ad opera della società in-house di cui il comune fa parte, a cui è affidato il servizio di refezione.

Per l'anno scolastico 2022-2023 sono stati somministrati questionari ai genitori che fanno parte della commissione assaggi. Il campione riguarda un totale di n. 17 genitori. I risultati hanno confermato la tendenza dell'anno 2021-22, con alcune osservazioni in merito ad alcuni piatti che non risultano graditi quali ad esempio la cecina; la pizza è stata definita un po' ispida, il riso alla zucca è risultato un po' insipido, gli hamburger in genere poco graditi. A seguito di questi questionari, l'ufficio ha richiesto spiegazioni alla società Qualità & Servizi che ha così replicato: "Le criticità evidenziate nelle note sono state analizzate dal nostro ufficio qualità e sono state predisposte le eventuali azioni correttive insieme al responsabile del centro cottura."

- Per quanto riguarda la misurazione della soddisfazione degli **utenti della Biblioteca** invece, con cadenza almeno annuale, viene predisposto un questionario a cura del Servizio Biblioteca, indirizzato agli utenti della Biblioteca comunale, teso a rilevare il grado di soddisfacimento dell'utenza relativamente ai principali servizi bibliotecari (es. prestito bibliotecario, acquisto di riviste, ecc.). La Biblioteca si riserva inoltre di condurre ulteriori indagini in occasioni di progetti particolari, rivolti ad un target di pubblico più specifico rispetto all'utenza classica. Anche la Biblioteca Civica è stata dotata di totem atto a rilevare la soddisfazione degli utenti che usufruiscono dei servizi bibliotecari. La Biblioteca si doterà inoltre a breve di una Carta dei servizi.

2) la qualità effettiva dei servizi, a loro volta rappresentati da quattro parametri: accessibilità, tempestività, trasparenza ed efficacia - misurabili attraverso gli indicatori e relativi standard di qualità previsti nelle Carte dei Servizi approvate con relative deliberazioni della Giunta Comunale.

- Per quanto attiene l'aspetto della **customer satisfaction interna al comune**, l'Amministrazione comunale di Calenzano ha attivato, a fine 2022, un servizio di rilevazione della soddisfazione dell'utenza, teso a monitorare e garantire servizi di alto livello ai cittadini, attraverso l'utilizzo di n. 4 totem posti alle uscite delle sedi dell'Ente, e precisamente all'accesso della vecchia sede comunale (Piazza V. Veneto), all'accesso della sede comunale nuova (Piazza Gramsci), presso lo Sportello del Cittadino e presso la Biblioteca comunale. Il servizio in questione ha previsto la fornitura dei totem, la loro iniziale configurazione, la personalizzazione, la formazione del personale, la manutenzione hardware e software e l'accesso ad un portale dedicato per la relativa analisi dei dati.

Il nuovo sito web consentirà una ulteriore implementazione nella rilevazione del grado di soddisfacimento dell'utenza attraverso la possibilità di valutare in tempo reale il gradimento dei servizi on-line dell'ente.

- Per quanto riguarda invece la possibilità di presentare una segnalazione, un reclamo, un suggerimento o un apprezzamento, l'ente ha messo a disposizione dei cittadini una procedura veloce per gestire questa tipologia di comunicazioni. Si tratta di uno strumento sensibile e indispensabile per rilevare e rispondere rapidamente alle situazioni espresse di disagio, insoddisfazione o apprezzamento, che consente inoltre di analizzare le esigenze per contribuire al monitoraggio e al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal punto di vista dell'utenza.

Le segnalazioni possono essere di vario genere, ad esempio è possibile effettuare segnalazioni relative a:

- disfunzioni dell'illuminazione pubblica;
- presenza di animali infestanti (piccioni, topi, nutrie, scarafaggi e blatte, zanzara tigre, ecc.);
- presenza di cani randagi o vaganti;
- disservizi e criticità.

Le segnalazioni e reclami sui servizi gestiti dal Comune si presentano in 3 modi:

- Tramite “Municipium”, una semplice app da scaricare sul proprio smartphone. Si può scegliere l’area di interesse, inviare una domanda direttamente agli assessori, geolocalizzare la segnalazione e inserire fotografie. Una volta inviata, la segnalazione sarà assegnata all’ufficio competente e il cittadino potrà seguirne l’iter fino alla risposta finale e quindi alla chiusura.
- Tramite la procedura on-line collegandosi al portale dedicato. Il sistema funziona senza dover fare registrazioni, ma è necessario inserire un numero telefonico e un indirizzo e-mail, inoltre sarà possibile anche caricare delle foto. L’esito della segnalazione e ogni altra info saranno comunicate attraverso un messaggio di posta elettronica.
- Di persona allo Sportello del Cittadino.

I controlli sulla qualità dei servizi e la valutazione partecipativa della performance sono stati oggetto di obiettivi di miglioramento nel Piano Performance 2023-25.

2.2. Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente (tot. 48 obiettivi, di cui n. 4 obiettivi trasversali a tutte le aree, coordinate dal Segretario Generale, e n. 44 obiettivi settoriali di durata annuale e pluriennale).

A seguire sono altresì indicati gli obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi e gli obiettivi ambientali del triennio.

Con verbale del 14.06.2023, il Nucleo di Valutazione del Comune di Calenzano - nominato con Decreto sindacale n.° 9 del 12.06.2021 - e riunito in videoconferenza in stessa data, ha preso atto delle schede obiettivo redatte dai Responsabili di Area al fine di approvare, da parte della Giunta comunale, il Piano delle Performance anno 2023 del Comune di Calenzano. Richiamato pertanto il Regolamento del Sistema integrato di valutazione approvato dell'Ente, ha comunicato formalmente l'esito della pesatura degli obiettivi da assegnare e assegnati alla struttura comunale. Il NdV ha inoltre specificato che la "pesatura" è il processo di definizione della "rilevanza complessiva" posseduta da ogni obiettivo in termini di impatti operativi, economici e strategici.

Per il dettaglio relativo ai singoli indicatori di risultato, ai valori attesi, alle risorse umane impiegate, alle attività e tempi di realizzazione, alla pesatura degli obiettivi, si rimanda alla consultazione dell' **allegato 4 al Piano (Piano Performance 2023 del Comune di Calenzano)** dove sono riportate le schede di dettaglio degli obiettivi di performance organizzativa di Unità organizzativa per l'anno 2023 e seguenti, nel caso di obiettivi pluriennali.

La performance dell'Ente (da deliberazione della Giunta Municipale n. 7 del 23.01.2018).

La performance organizzativa di Ente esprime la performance del Comune nel suo complesso e può prendere in esame molteplici aspetti atti a misurare il soddisfacimento dei bisogni della collettività. Quest'ambito valutativo esamina il raggiungimento degli obiettivi strategici e d'innovazione organizzativa e gestionale nel loro complesso, al fine di misurare il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nella gestione amministrativa dell'intera macchina comunale e la qualità e la quantità delle prestazioni e servizi erogati. Sulla base della valutazione a consuntivo del raggiungimento degli obiettivi (oltre che di eventuali sistemi di rilevazione del soddisfacimento dell'utenza finale laddove disponibili), il Nucleo di Valutazione formula una valutazione sintetica della "Performance di Ente". Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione, la performance di Ente è data dalla media aritmetica della percentuale di effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione, a tutte le Aree dell'Ente. La percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo viene ponderata in base alla pesatura effettuata in fase di programmazione.

Qualora nell'Ente vengano effettuate delle indagini del grado di soddisfazione degli utenti che siano relative ai principali servizi rivolti alla cittadinanza, in fase di valutazione della performance di Ente, il Nucleo di

valutazione prenderà in esame i risultati di tali indagini se la quantità delle risposte risulterà statisticamente significativa. In tal caso la performance di Ente, calcolata secondo quanto previsto al precedente capoverso, potrà essere decurtata fino ad un 10% in funzione degli esiti della valutazione degli utenti.

Inoltre il Nucleo di Valutazione prenderà in esame i principali indicatori finanziari dell'Ente, al fine di confermare la performance di Ente risultante dal calcolo effettuato con la modalità descritta nei due capoversi precedenti, ovvero di decurtarla fino ad un massimo del 50% in presenza di indicatori significativamente negativi.

La performance dell'Unità organizzativa/Area.

La performance di unità organizzativa/area è stata individuata per il Segretario Comunale e per le P.O. di ciascuna area di appartenenza attraverso schede di obiettivi trasversali, al cui raggiungimento concorrono tutte le aree, ed obiettivi settoriali, annuali e pluriennali.

Per le schede di dettaglio, comprensive di pesatura relativa a: strategicità, complessità e rapporto obiettivo/attività ordinarie – attribuita ad ogni obiettivo - si rinvia alla consultazione del sopraccitato allegato. Il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'ente è stato approvato con deliberazione di G. C. n. 7 del 23.01.2018.

L'Organismo deputato alla valutazione delle posizioni organizzative è il Nucleo di Valutazione, composto dal Segretario Generale dell'ente/Presidente di diritto, e n. 2 componenti esterni nominati con decreto sindacale n. 7 del 23/01/2018.

OB. DI PERFORMANCE TRASVERSALI A TUTTE LE AREE – COORDINAMENTO SEGRETARIO GENERALE	N.	Titolo obiettivo	PESATURA OBIETTIVI		
			Strategicità per l'ente	Rapporto obiettivo/attività ordinaria	complessità
	1	Adempimenti anticorruzione e trasparenza 2023	70	80	80
	2	Implementazione di un sistema informativo sui Controlli Interni.	70	80	80
	3	Miglioramento delle competenze digitali del personale dipendente - Piattaforma Syllabus 2023-2025	80	70	70
OBIETTIVO DI PERFORMANCE TRASVERSALE A TUTTE LE AREE – COORDINAMENTO RESP. AREA RISORSE	4	Rispetto tempi di pagamento fatture *	80	70	60

* Le p.a., ex art. 1, comma 2, d.lgs. 165/2001, devono assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali "specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato in misura non inferiore al 30%".

OBIETTIVI SETTORIALI (annuali e pluriennali)					
AREA	N.	Titolo obiettivo	PESATURA OBIETTIVI		
			Strategicità per l'ente	Rapporto obiettivo/attività ordinaria	complessità
PERSONALE	1	Il capitale umano: dall'acquisizione di nuove risorse	80	60	70
	2	Rinnovo strumenti contrattuali	70	70	70
	3	Nuova disciplina forme di lavoro a distanza	70	80	70
RISORSE	1	Rilevazioni inventariali	70	80	80
	2	Gestione cassa vincolata	70	60	60
	3	Formazione interna contabile	70	70	60
	4	Rimborso autotutela Imup nuclei scissi	80	80	70
	5	Attività di riscossione coattiva	70	60	70
	6	Recupero evasione Imup	70	50	60
GESTIONE PATRIMONIO	1	Acquisto alloggi Viale Matteotti	70	80	60
	2	Opere strutturali Municipio	80	70	70
	3	PEEP	70	60	60
	4	Pista atletica	70	60	60
VIGILANZA	1	Sicurezza stradale. Autovelox 2022/23	80	50	60
	2	Progetto scuole sicure	90	70	50
	3	Contrasto abbandono rifiuti	90	60	60
	4	Notti sicure a Calenzano	90	80	60
AMBIENTE E VIABILITA'	1	Realizzazione nuovo parco inclusivo Don Minzoni	80	60	60
	2	Realizzazione nuova pista ciclabile tra Calenzano e Carraia	80	60	60
	3	Nuovo SIT	80	70	70

	4	Coinvolgimento imprese riduzione CO2	80	60	60
	5	rendicontazioni sui portali dedicati di opere pubbliche finanziate con contributi regionali	80	50	50
EDILIZIA	1	Aggiornamento oneri di urbanizzazione	70	60	60
	2	Crediti edilizi 2023- Approvazione registro	70	80	80
PIANIFICAZIONE URBANISTICA	1	Variante al piano operativo	90	90	80
	2	Regolamento del Parco Agricolo di Travalle ai sensi N.T.A. POC	70	90	80
SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE	1	Migrazione di servizi sul cloud – Progetto finanziato dalla misura PNRR 1.2 Cloud	70	80	70
	2	Adozione App IO – Progetto finanziato dalla misura 1.4.3 PNRR	80	80	60
	3	Realizzazione del portale web comunale -Bando PNRR 1.4.1 – Esperienza del cittadino nei servizi pubblici	80	80	60
	4	Estensione piattaforme digitali CIE e SPID	80	80	60
	5	Facilitazione digitale ai cittadini	90	70	60
	6	SUAP – piano installazione impianti pubblicitari	80	80	80
	7	CED PNRR- Piattaforma notifiche digitali PND	70	70	60
	8	CED PNRR- Piattaforma digitale nazionale dati PDND	70	70	60
AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI	1	Sviluppo della comunicazione istituzionale dell'ente	80	60	60
	2	Cuc - Gare di appalto	70	60	70
	3	Cooperazione internazionale	80	60	60
	4	Rendiconto di mandato	80	80	80
SERVIZI ALLA PERSONA	1	Carte servizi biblioteca	80	80	80
	2	Catalogo MUFIS	80	90	80

	3	Crescita consapevole sportiva	70	50	50
	4	Emergenza abitativa 2021/23	70	60	60
	5	Orti urbani 2022/24	70	70	60
	6	Facilitazione digitale ai cittadini	90	70	60
TOTALE OBIETTIVI	N. 48	(ricomprende anche n. 4 obiettivi trasversali alle aree)			

Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi.

Semplificazione

Semplificazione amministrativa vuol dire rendere più chiaro, facile, comprensibile e snello il funzionamento di un'Amministrazione. Questo tipo di azione è strettamente legata all'attività della PA.

Semplificare l'azione amministrativa vuol dire tagliare passaggi procedurali, controlli, adempimenti inutili: cioè vuol dire eliminare tutto quello che è superfluo o addirittura dannoso per un buon funzionamento dell'amministrazione. Nei casi in cui non è possibile eliminare questi passaggi, semplificare significa allora saper trovare modi diversi, più semplici, rapidi ed economici per ottenere lo stesso risultato garantito da quel particolare passaggio procedurale, controllo, adempimento.

La semplificazione amministrativa dunque non è un fine, ma un mezzo per migliorare il rapporto con l'amministrazione dei cittadini, dei soggetti economici, delle formazioni sociali nonché, ovviamente, di tutti coloro che operano all'interno dell'amministrazione stessa.

La semplificazione va quindi intesa come cambiamento complessivo dell'amministrazione finalizzato a rendere la sua azione più efficiente, rapida ed economica.

L'asse 2 della componente MIC1 del PNRR contempla misure volte a riformare la pubblica amministrazione e a sviluppare la capacità amministrativa. Gli investimenti e le riforme programmati dal Piano in tale ambito hanno la finalità di eliminare i vincoli burocratici, rendere più efficiente ed efficace l'azione della Pubblica Amministrazione, con l'effetto di ridurre tempi e costi per le imprese e i cittadini.

Il Piano intende accompagnare le azioni di riforma legislativa da un forte intervento a sostegno della capacità amministrativa, soprattutto attraverso adeguate azioni di supporto tecnico a livello locale, per reingegnerizzare i procedimenti in vista della loro digitalizzazione e assistere le amministrazioni locali nella transizione dal vecchio al nuovo regime.

L'obiettivo principale del Piano è quindi sviluppare la capacità amministrativa della PA a livello centrale e locale, tanto in termini di capitale umano (selezione, competenze, carriere) che di semplificazione delle procedure amministrative.

Le finalità degli interventi sono:

- **Riduzione dei tempi per la gestione delle procedure**, con particolare riferimento a quelle che prevedono l'intervento di una pluralità di soggetti, quale presupposto essenziale per

accelerare gli interventi cruciali nei settori chiave per la ripresa;

- **Liberalizzare, semplificare** (anche mediante l'eliminazione di adempimenti non necessari), **reingegnerizzare, e uniformare le procedure**, quali elementi indispensabili per la digitalizzazione e la riduzione di oneri e tempi per cittadini e imprese;
- **Digitalizzare le procedure amministrative per edilizia e attività produttive**, per migliorare l'accesso per cittadini e imprese e l'operatività degli Sportelli Unici per le Attività Produttive e per l'Edilizia (SUAP e SUE) attraverso una gestione efficace ed efficiente del back-office, anche attraverso appositi interventi migliorativi della capacità tecnica e gestionale della PA;
- **Monitorare gli interventi per la misurazione della riduzione di oneri e tempi e loro comunicazione**, al fine di assicurarne la rapida implementazione a tutti i livelli amministrativi, e contemporaneamente la corretta informazione ai cittadini.

In tale ambito il PNRR prevede lo screening dei procedimenti amministrativi, identificandone i regimi di esercizio, e la conseguente semplificazione dei procedimenti, mediante eliminazione delle autorizzazioni non giustificate da motivi imperativi di interesse generale, estensione dei meccanismi di silenzio-assenso ove possibile o adottando gli strumenti di SCIA o della mera comunicazione.

Nell'ambito dell'Agenda per la semplificazione 2020-2023 sono già state individuate - in collaborazione con le associazioni di imprese, le Regioni e l'associazione dei comuni (ANCI) - alcune procedure direttamente collegate all'attuazione del Piano che dovrebbero essere semplificate e accelerate.

Sono stati adottati i moduli unici nazionali in materia di attività commerciali e assimilate e in materia di attività edilizia. Così come previsto dagli Accordi, la Regione Toscana ha provveduto ad adeguare nei termini i moduli unici nazionali alle specifiche normative regionali di settore e tali moduli sono stati adottati dal Comune di Calenzano.

La modulistica unica in materia di attività commerciali e assimilate è inserita nella banca dati regionale SUAP e resa disponibile attraverso il Servizio telematico di Accettazione unico di livello regionale – STAR a cui il comune di Calenzano ha aderito e attraverso cui viene presentata la totalità pratiche allo sportello unico del comune.

A seguito della entrata in servizio dello sportello telematico del comune anno 2017 (Sportello del cittadino) sono stati mappati e reingegnerizzati circa 300 procedimenti di istanza, pubblicati e presenti on line, attivabili tramite autenticazione con i sistemi SPID – CARTA DEI SERVIZI – CIE al portale, i procedimenti sono aggiornati in base alla normativa nazionale e regolamentare dell'ente e/o in base alle istanze dei servizi di riferimento.

Digitalizzazione

Continuerà il percorso relativo alla dematerializzazione degli atti amministrativi, avviato negli anni precedenti; nello specifico si procederà con la dematerializzazione delle liquidazioni di spesa che rappresenta un obiettivo di performance organizzativa, trasversale all'area Risorse e al CED afferente l'Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese, a valere sull'anno in corso.

I progetti di investimento del PNRR sono suddivisi in 16 componenti, raggruppate a loro volta in 6 missioni. La digitalizzazione compare già nella prima missione del PNRR, insieme all'innovazione, alla competitività, alla cultura e al turismo.

Gli obiettivi della prima Missione sono appunto promuovere e sostenere la transizione digitale, sia nel settore privato che nella Pubblica Amministrazione, sostenere l'innovazione del sistema produttivo ed investire in due settori chiave per l'Italia, il turismo e la cultura.

Le principali azioni contenute nella Missione sono:

- la diffusione della Banda Ultralarga e connessioni veloci in tutto il Paese;
- incentivi per la transizione digitale e per l'adozione di tecnologie innovative e le competenze digitali da parte del settore privato;
- la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e rafforzamento delle competenze digitali;
- il sostegno alle filiere e all'internazionalizzazione e investimenti nel settore aerospaziale;
- il rilancio del turismo e dei settori culturali con un approccio innovativo e sostenibile, per migliorare l'accesso ai siti turistici e culturali e la loro fruizione.

Relativamente alla digitalizzazione della Pubblica Amministrazione il Piano prevede il rafforzamento delle infrastrutture digitali della pubblica amministrazione, la facilitazione alla migrazione al cloud, un ampliamento dell'offerta di servizi ai cittadini in modalità digitale, la riforma dei processi di acquisto di servizi ICT.

Il Comune di Calenzano ha aderito ai seguenti avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza:

CUP	INTERVENTO	LINEA PNRR	COSTO TOTALE	CONTRIBUTO PNRR
E71F22000130006	Adozione app IO	Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni Aprile 2022	€ 17.150,00	€ 17.150,00
E71F22000460006	1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici	Misura 1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici	€ 155.234,00	€ 155.234,00
E51F22007070006	1.3.1. Piattaforma digitale nazionale dati	1.3.1. Piattaforma digitale nazionale dati	€ 20.344,00	€ 20.344,00
E71F22000120006	1.4.4 Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID e CIE	Misura 1.4.4 Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID e CIE	€ 14.000,00	€. 14.000,00 (diminuisce a 11.000 euro senza il piano formativo già incluso)

E71C22000420006	1.2 Abilitazione al cloud per le PA Locali – Comuni	1.2 Abilitazione al cloud per le PA Locali – Comuni	€ 85.826,00	€ 85.826,00
E71F22004350006	1.4.5 Piattaforma Notifiche Digitali	1.4.5 Piattaforma Notifiche Digitali	€ 32.589,00	€ 32.589,00

Reingegnerizzazione dei processi

La reingegnerizzazione dei processi si propone di ridisegnare complessivamente i processi, partendo dalla missione e dalle strategie ed agendo contestualmente su tutte le componenti dei processi stessi (flusso, organizzazione, personale, logistica, informazioni trattate).

Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale.

Per “accessibilità” si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

In applicazione del decreto legislativo n. 106/2018, che recepisce la direttiva europea che prevede l’obbligo di accessibilità per i siti web e le applicazioni mobili, nonché ulteriori obblighi tra cui la pubblicazione della dichiarazione di accessibilità, il Comune di Calenzano ha approvato - con Deliberazione di Giunta Municipale n. 36 del 28.03.2023 - gli obiettivi di accessibilità per l’anno 2023 del sito internet dell’Amministrazione comunale, di cui all’allegato A) del citato atto deliberativo, ivi elencati:

- **Sito web istituzionale**

Intervento: Siti web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo, Sito web e/o app mobili - Adeguamento ai criteri di accessibilità, Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA", Sito web – Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i, Sito web e/o app mobili - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i.

- **Siti web tematici**

Intervento: Siti web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo, Sito web e/o app mobili - Adeguamento ai criteri di accessibilità, Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA".

- **Sito intranet**

Intervento: Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i.

- **Formazione**

Intervento: Formazione - Aspetti tecnici, Formazione - Aspetti normativi.

- **Postazioni di lavoro**

Intervento: Postazioni di lavoro - Attuazione specifiche tecniche.

- **Organizzazione del lavoro**

Intervento: Organizzazione del lavoro - Piano per l'acquisto di soluzioni hardware e software.

Tutti gli interventi di cui sopra hanno tempi di adeguamento entro il 31.12.2023.

PNRR 1.4.1 - C.SI.3.2 - Dichiarazione di accessibilità

Il sito comunale espone la dichiarazione di accessibilità in conformità al modello e alle linee guida rese disponibili da AgID in ottemperanza alla normativa vigente in materia di accessibilità e con livelli di accessibilità contemplati nelle specifiche tecniche WCAG 2.1

Riferimenti normativi del bando PNRR necessari all'ottenimento del finanziamento:

- AgID: Dichiarazione di accessibilità
- AgID: Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici
- Direttiva UE n. 2102/2016
- Legge 9 gennaio 2004, n. 4
- Web Content Accessibility Guidelines - WCAG 2.1

(Estratto da Linee guida sull'accessibilità AGID)

Le presenti Linee Guida hanno lo scopo di adempiere a quanto definito dall'art 11 della Legge del 9 gennaio 2004, n. 4, in cui si richiede che l'Agenzia dell'Italia Digitale - sentite anche le associazioni maggiormente rappresentative delle persone con disabilità, nonché quelle del settore industriale coinvolto nella creazione di software per l'accessibilità di siti web e applicazioni mobili, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281 - emani, in conformità alle procedure e alle regole tecniche di cui all'articolo 71 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, apposite linee guida con cui, nel rispetto degli atti di esecuzione adottati dalla Commissione europea ai sensi delle direttive sull'accessibilità, siano stabiliti:

1. i requisiti tecnici per l'accessibilità degli strumenti informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili, conformemente ai principi di cui all'articolo 3-bis, Legge n. 4 del 2004, e ai valori di cui al punto 1), lettera d), numero 3, dell'allegato B al decreto del Ministro per l'innovazione e le tecnologie 8 luglio 2005, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 183 dell'8 agosto 2005;
2. le metodologie tecniche per la verifica dell'accessibilità degli strumenti informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili;
3. il modello della dichiarazione di accessibilità di cui all'articolo 3-quater, Legge del 9 gennaio 2004, n. 4;
4. la metodologia di monitoraggio e valutazione della conformità degli strumenti informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili, alle prescrizioni in materia di accessibilità;
5. le circostanze in presenza delle quali, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 5 della Direttiva europea 2016/2102, si determina un onere sproporzionato, per cui i soggetti erogatori possono ragionevolmente limitare l'accessibilità di un sito web o applicazione mobile.

Obiettivi ambientali.

Con D G n. 63 del 09.05.2023 sono stati approvati sia il piano degli obiettivi ("ambientali") 2021-2024 - con aggiornamento al 31.12.2022 - sia la DA (Dichiarazione Ambientale 2022), cui si riportano gli Obiettivi per il triennio 2022-2024.

Obiettivi – triennio 2022-2024.

I temi su cui si basa il programma derivano direttamente dai punti fondamentali della Politica Ambientale

dell'Organizzazione e sono coordinati con il Programma di mandato dell'Amministrazione. In particolare, la suddivisione in "Missioni" e "Programmi" deriva direttamente dalla metodologia utilizzata per la stesura del Documento Unico di Programmazione (DUP) del periodo 2022 – 2024, che contiene anche il dettaglio delle risorse stanziare dall'Amministrazione Comunale.

Per favorire una lettura integrata degli strumenti di miglioramento ambientale adottati dal Comune, è stato inoltre inserito il riferimento agli obiettivi e progetti descritti nel Piano di Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima (PAESC) adottato dal Comune.

MISSIONE 9: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 01/04/2023
Programma 2: Tutela, valorizzazione e recupero ambientale							
	Valorizzare il paesaggio e l'ambiente naturale	Valorizzazione dell'area ex-polveriera	Bando di gara per l'individuazione del soggetto attuatore della riqualificazione e valorizzazione dell'area di Poggio Farneto e relativi adempimenti.	Planificazione e progettazione Sviluppo economico	-	2019: completamento iter urbanistico 2020: emissione Bando di gara 2021: approvazione del piano attuativo degli interventi	Completato iter urbanistico In corso emissione bando di gara per valutare offerte provenienti dal settore privato (al momento in attesa di definizione del prezzo di alienazione dell'immobile). Parere congruità da parte del Demanio aprile 2020. Ad oggi in fase di ricerca interesse soggetti terzi
	Realizzare gli interventi sul territorio di Calenzano connessi al Parco Agricolo della Piana	Predisposizione dei progetti, nel rispetto del cronoprogramma allegato alle convenzioni, nell'ambito del	Riconversione e valorizzazione molino Valigari ed ex molino del Lice (presente cofinanziamento con Regione Toscana)	Planificazione e progettazione Gestione del Patrimonio	-	2021 Completamento delle procedure di Gara per l'affidamento della progettazione e gestione dell'ex molino del Lice. Individuazione soggetto incaricato	Realizzato progetto di fattibilità tecnica ed economica, approvato delibera n.39 del 09.03.2017 (in data 12.06.2017 stipulata convenzione per cessione diritto di superficie)

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 01/04/2023
		progetto di valorizzazione del Parco agricolo della Piana.				della sistemazione e adeguamento del molino Valigari e delle correlate aree a destinazione agricola.	Individuati soggetti (delibera n.81 del 29.05.2018) per incarico di approfondimenti e formulazione interventi per la sistemazione e adeguamento del molino Valigari e delle correlate aree a destinazione agricola, mediante stipula convenzione con Università di Firenze. Intento riproporre gara per recupero e riutilizzo immobile ed aree agricole con obbligo di utilizzo in parte destinato ad attività sociali.
COM-01 COM-02	Promuovere interventi di sensibilizzazione ambientale rivolti ai cittadini	Realizzazione di iniziative ed eventi per la sensibilizzazione ambientale della cittadinanza	Organizzazione eventi annuali: Festa dell'Ambiente e Festa dell'Albero Campagna di sensibilizzazione "Le buone pratiche", da attuarsi prevalentemente attraverso articoli sul periodico "Per Quale Comune". Individuazione di azioni per la sensibilizzazione della cittadinanza su varie tematiche di interesse ambientale	Ambiente e viabilità Sindaco/delega all'ambiente	N° eventi/anno: 2 N° articoli su buone pratiche ambientali: > 3 N° nuove iniziative/anno: 1	Annuale:	Nel corso del 2020 le iniziative sono state sospese causa Covid. Iniziativa 2021 e 2022 Festa dell'albero, progetto "Piantiamolo!" per donazione e piantumazione nuovi alberi, Festa delle Api e della Biodiversità. Prevista ripetizione anche per 2023

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 01/04/2023
AMB_ADA-05 AMB_ADA-06	Miglioramento degli spazi verdi pubblici	Piena applicazione della legge 10/2013 (piantagione di un albero per ogni bambino)	Aggiornamento del catasto delle alberature del Comune di Calenzano finalizzato all'implementazione dell'inventario dei nuovi impianti arborei in ottemperanza delle disposizioni previste dalla legge 10/2013;	Ambiente e viabilità Patrimonio	N° nuovi alberi piantati/anno > 150	2021: raggiungimento target 2022: raggiungimento target 2023: raggiungimento target	Completato catasto alberature e redatto bilancio arboreo Per il 2018/19 eseguite nuove piantumazioni per 158 unità Agg. 2019: nel 2019/2020 (autunno inverno) eseguite nuove piantumazioni per 112 unità. Nel 2021 sono state messe a dimora 14 unità (alberi) e 632 postime forestali. Dal 2022 l'attività prosegue attraverso soggetti attuatori (controllo del Comune indiretto) La relazione per il mantenimento dell'obiettivo della L 10/2013 (rapporto piantumazioni / nuovi nati > 1 prevista a fine mandato Sindaco.
AMB_ADA-03	Realizzare un nuovo grande spazio urbano: il Parco delle Carpugnane	Progettazione esecutiva del Parco delle Carpugnane	Gestione del procedimento di analisi/caratterizzazione delle matrici ambientali nell'area interessata dal Parco (terreno e acqua). Individuazione delle modalità per la progettazione esecutiva del Parco delle Carpugnane anche attraverso la stipula di una convenzione con Autostrade per l'Italia.	Ambiente e viabilità Sindaco / delega parchi	Mq verde pubblico fruibile: 202.500	2019: trasmissione da parte di Autostrade per l'Italia del progetto esecutivo. 2020: Sottoscrizione di una convenzione per una nuova progettazione tra Autostrade per l'Italia ed il Comune di Calenzano.	2019/2020: stipulato convenzione con Università di Firenze in relazione alla progettazione esecutiva del Parco delle Carpugnane Nel 2021 conferiti gli incarichi per la progettazione di fattibilità dell'intervento. In corso progettazione definitiva ed esecutiva, prevista conclusione entro agosto 2023. Prevista pubblicazione bandi esecuzione lavori entro 31/12/2023

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 01/04/2023
	Promuovere agricoltura biologica	Riconoscimento del Distretto Biologico (Biodistretto) del Comune di Calenzano	È in corso di costituzione l'associazione tra imprenditori del settore agro alimentare del Comune, finalizzata ad ottenere riconoscimento del Distretto Biologico ai sensi della L. 51/2019.	Ambiente e viabilità		2022: costituzione formale Associazione e avvio procedimento per la richiesta del riconoscimento del Distretto. 2023/2024: avvio attività di sensibilizzazione e divulgazione	Distretto Biologico di Calenzano riconosciuto da Regione Toscana. OBIETTIVO RAGGIUNTO
Programma 8: Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento							
	Mitigazione dell'impatto atmosferico	Miglioramento della qualità dell'aria attraverso l'attuazione delle azioni contenute nel PAC approvato, compatibilmente agli stanziamenti dei fondi regionali.	Monitoraggio stato di avanzamento azioni previste dal PAC	Ambiente e viabilità	N° superamenti media giornaliera PM10 < 10 N° superamenti media oraria NO2 =0 Riduzione del 10% delle concentrazioni medie mensili di PM10 e NO2 (2019 vs. 2015)	Annuale	I Comuni dell'agglomerato di Firenze sono stati rimossi dall'elenco dei comuni a rischio superamento. Pur risultando esonerato dall'adozione del PAC, è stato stabilito di mantenere comunque attivo lo strumento per ulteriore miglioramento. In corso di adeguamento alle nuove Linee Guida della Regione Toscana.
	Riduzione emissioni gas effetto serra sul territorio	Adesione al Patto dei Sindaci integrato per il Clima e l'energia Certificazione carbon footprint di organizzazione	Redazione dell'Inventario di Base delle Emissioni. Redazione del Piano di azione per l'energia sostenibile e il clima (PAESC) ed attuazione successiva delle azioni del Piano finalizzate alla riduzione progressiva delle emissioni	Ambiente e viabilità Sindaco / delega ambiente	Baseline 2008: 14,83 tCO2eq/abitante Target 2030: 8,9 tCO2eq/abitante	2018: completamento inventario emissioni 2019: completamento e presentazione del PAESC e ottenimento certificazione ISO 14064 2020: avvio attuazione azioni del PAESC	PAESC approvato in data 03/10/2019 Certificazione carbon footprint di organizzazione in accordo allo standard ISO 14064 in data 12.04.2019. Prima relazione di intervento PAESC del 28/09/2021.

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 01/04/2023
		secondo la norma ISO 14064	puntando ad una migliore efficienza energetica e una produzione e un utilizzo più sostenibili dell'energia. Certificazione del calcolo relativo alla carbon footprint del Comune			2021: Prima relazione di Intervento PAESC 2023: Relazione di attuazione PAESC (full report); 2022-2024: avvio progetti coinvolgimento imprese	Emissioni 2019 (calcolo certificato ISO 14064): 10,45 tCO2eq/abitante Prime 30 imprese firmatarie del Patto per lo Sviluppo Sostenibile. Avviati i tavoli tematici per il coinvolgimento delle imprese del territorio per a riduzione delle emissioni di CO2

MISSIONE 10: Trasporti e diritto alla mobilità

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 01/04/2023
Programma 2: Trasporto pubblico locale							
TRASP_MIT-05	Incrementare la mobilità a basso impatto ambientale	Potenziare e migliorare il servizio della metropolitana di superficie di collegamento con Firenze e Prato	Incremento delle corse dei treni e miglioramento dell'integrazione ferro-gomma potenziando i collegamenti sul territorio anche fuori dai confini comunali, ad esempio i collegamenti con le città di Firenze e Prato. Razionalizzazione e riorganizzazione del sistema di Trasporto Pubblico Locale (TPL)	Vigilanza Mobilità e trasporti	Da definire in seguito ad assegnazione nuovo appalto TPL (Gara Unica Toscana)	2019: conclusione esito Gara 2021: avvio nuovo assetto organizzativo TPL 2022/2023: Prevista realizzazione velostazione	Inviare comunicazioni a Regione Toscana e ATAF per razionalizzare il TPL Incrementato il sistema dei trasporti pubblici con inserimento di una ulteriore linea autobus (linea n.57) 2019: richiesta di avere incremento corse treno, approvata ulteriore corsa mattutina. Si rimane in attesa di nuova calendarizzazione. Il PUMPS Metropolitano ha indicato la Stazione del Pratignone come

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 01/04/2023
							futuro HUB per trasporto pubblico. In corso ricerca fondi per progetto velostazione.
Programma 5: Viabilità e infrastrutture stradali							
TRASP_MIT-02	Promuovere lo sviluppo della mobilità sostenibile	Realizzazione di nuove piste ciclabili	Completare la rete delle piste ciclabili individuate all'interno degli strumenti di pianificazione (PUT e Regolamento Urbanistico). Collegare con un percorso ciclabile le frazioni della Chiusa e di Carraia con il centro urbano di Calenzano (stazione)	Ambiente e viabilità Lavori pubblici	Aumento del 30% estensione piste ciclabili (2021 vs. 2017) Km piste ciclabili Obiettivo: 35,00 km	2021-2024: realizzazione nuovi tratti sulla base dei fondi disponibili	Nel 2018 incrementata l'estensione dei percorsi di piste ciclabili del 5,16% rispetto all'anno precedente (2017). Km piste ciclabili attive pari a: 2017: 18,257 2018: 19,199 2019: 19,550 2020: 20,270 2021: 20,790 2022: 21,7
EDF_MIT-11	Efficientare la rete di illuminazione pubblica in ottica smart city	Trasformazione illuminazione pubblica con il triplice obiettivo del risparmio energetico, la riduzione dei costi, l'integrazione con sistemi innovativi (concetto smart city).	Individuare, previo espletamento di procedura ad evidenza pubblica, il soggetto attuatore del progetto di trasformazione degli impianti di illuminazione pubblica, sulla base delle proposte progettuali pervenute nel corso dell'anno 2016-2017.	Gestione patrimonio Lavori pubblici	Al termine del progetto di riconversione, riduzione del 30% consumo di energia elettrica per illuminazione pubblica rispetto al 2017	2018: approvazione progetto ed individuazione soggetto attuatore 2019: avvio trasformazione Tempi per completamento: da definire sulla base del progetto presentato 2021: conclusione entro il 31/12/2021	In corso approvazione progetto ed individuazione del soggetto attuatore. Agg. 2019: Soggetto attuatore: convenzione firmata fine aprile 2019 ATI Estra Clima Estra Com. Sostituzione con Led, monitoraggio da remoto, incrementare videosorveglianza sul territorio (controllo accessi e targhe), colonnine ricarica veicoli elettrici. Aggiornamento 2021: sostituzione Led in fase di ultimazione Telecamere installate Colonnine ricarica veicoli elettrici in corso

MISSIONE 17: Energia e diversificazione delle fonti energetiche

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 01/04/2023
Programma 1: Fonti energetiche							
EDF_MIT-10	Gara di ambito per l'individuazione del gestore rete gas metano	Estendere la rete del metano alle frazioni non servite	Gara di ambito per l'individuazione del gestore rete gas e metano (ambito di Prato, con Comune di Prato come Stazione appaltante): inserire, nell'ambito del progetto da mettere in gara l'estensione della rete di gas anche alle frazioni attualmente non servite.	Affari generali Lavori pubblici	Da definire (riduzione % utenze non servite da rete gas)	2018/ 2020: tempi e obiettivi da definire in funzione dei progetti presentati in fase di Gara Nel 2019 sono state allacciate 192 edifici residenziali. Ulteriori tempistiche subordinate a gara d'ambito.	Metanizzazione frazioni Legri e Le Croci OBIETTIVO RAGGIUNTO In attesa di pubblicazione nuova gara d'ambito (competenza ATO)
EDF_MIT-04 EDF_MIT-05	Migliorare l'efficienza energetica degli immobili scolastici	Progettazione e realizzazione di immobili scolastici sostenibili ed efficienti attraverso la promozione dell'economia circolare, della bioarchitettura e del risparmio energetico.	Partecipazione al Bando Regionale per l'efficientamento degli edifici scolastici: - Anna Frank: sostituzione centrale termica con caldaia a condensazione ad alta efficienza; - Scuola Loris Malaguzzi Marchesi: realizzazione isolamento e sostituzione infissi; installazione sistema pompa di calore per funzionamento ibrido con caldaia a metano esistente e relativo sistema di telecontrollo; - Scuola Rodari e Il Trenino: collegamento alla rete di teleriscaldamento ed	Gestione del Patrimonio	Anna Frank: riduzione del 30% del consumo primario di energia non rinnovabile (2020 vs. 2016) Loris Malaguzzi Marchesi: riduzione del 40% Rodari e Il Trenino: riduzione del 10% del consumo primario di energia non rinnovabile	2018: progettazione esecutiva e presentazione progetto per richiesta finanziamenti 2019: effettuazione lavori 2020: avvio a regime degli interventi 2021: verifica consumi	Il finanziamento è stato rilasciato nel 2019. Anna Frank: consumi 2021 vs. 2019 ridotti a 23.348 vs. 39.995 mc (-42%) Loris Malaguzzi Marchesi: consumi 2021 vs. 2019 ridotti a 25.356 vs. 30.994 mc (-18%) Rodari e Il Trenino: consumi metano 2021 vs. 2019 ridotti a 1.205 mc da 12.807 mc (-90% Alimentazione impianti termici passata da gas metano a teleriscaldamento da impianto di cogenerazione) OBIETTIVO RAGGIUNTO

Riferimento PAESC	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Descrizione	Area di riferimento	Target	Cronoprogramma	Stato di avanzamento al 01/04/2023
			Installazione del relativo sistema di telecontrollo.				
EDF_MIT-13	Rigenerazione urbana. Riqualificazione del patrimonio edilizio e del contesto urbano	Efficientamento energetico patrimonio edilizio pubblico - ERP	Demolizione di fabbricati alloggi ERP (72 appartamenti da 102 mq ciascuno) Costruzione di nuovi alloggi con caratteristiche di risparmio energetico e sostenibilità (90 appartamenti da 80 mq, classe energetica A/4)	Area Pianificazione e Urbanistica Area Edilizia	Riduzione consumi energetici alloggi ERP 40% rispetto al pre esistente	Esecuzione complessiva nel periodo 2022-2025	Approvato finanziamento del progetto di riqualificazione urbana a valere su PNRR.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D. L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è il Segretario Generale dell'ente, (nominata con decreto del Sindaco n. 17 del 03/10/2022) Dott.ssa Paola Miranda - nominata quale RPCT con decreto del Sindaco n. 1 del 13/01/2023, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p><u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; - obbligo di segnalare all'organo 	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno</p>

	<p>di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</p> <ul style="list-style-type: none"> - obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012). <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; - segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D. lgs. n. 33/2013; - ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. - <u>in materia di whistleblowing:</u> - ricevere e prendere in carico le segnalazioni; - porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. <p><u>- in materia di inconfiribilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle 	<p>erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”. <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D. lgs. 97/2016, “In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
--	--	--

	<p>responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive;</p> <ul style="list-style-type: none"> - segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC. - <u>in materia di AUSA:</u> - sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT. <ul style="list-style-type: none"> - <u>In materia di antiriciclaggio:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Il Segretario generale è stato nominato per la prima volta anche come gestore delle segnalazioni antiriciclaggio per l'ente con decreto del Sindaco n. 2 del 18.01.2023. 	
Unità organizzativa di supporto al RPCT	<p>Presso l'ente non è stata ad oggi istituita un'adeguata unità organizzativa di supporto alle attività del RPCT. Si auspica nel medio termine che tale criticità venga superata attraverso l'individuazione di almeno n. 1 unità lavorativa dotata delle necessarie competenze per coadiuvare il Segretario Generale nell'esercizio delle sue funzioni quale RPCT dell'ente.</p>	
Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato con decreto del Sindaco n. 7/S del 23/12/2013 nella persona del Responsabile Area Affari generali/nonchè Responsabile CUC</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la</p>

	<p>tra i Comuni di Calenzano e Campi Bisenzio, cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.</p>	<p>Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.</p> <p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
<p>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) Elevata Qualificazione</p>	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 D.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - partecipano al processo di gestione del rischio; - propongono la mappatura dei processi e le misure di prevenzione (art. 16 D.lgs. n. 165 del 2001); - assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; - adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d. lgs. n. 165 del 2001); - provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti; - suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. - garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità. - applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa. 	
<p>I dipendenti</p>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di</p>	

	<p>prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..</p>	
<p>Collaboratori esterni</p>	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.</p> <p>E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.</p>

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
Organismo di valutazione (OIV/NdV)	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei titolari di P.O. ai fini della corresponsione della indennità di risultato;</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance;</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti;</p> <p>riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
Collegio dei Revisori dei conti	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

	Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Calenzano, in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. **Attribuzione** di un livello di rischiosità a ciascun processo.

Nell'allegato n. 2 del presente Piano (**Metodologia per la stima del rischio e catalogo dei processi, degli eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e stima del rischio di corruzione**) vengono riportati totali n. 29 procedimenti, che sono stati mappati sulla base della valutazione del rischio, valutato complessivamente in ALTO, MEDIO o BASSO.

Per quanto riguarda il metodo adottato, la valutazione complessiva del rischio è il frutto di una valutazione di tipo "qualitativo" e non quantitativo da parte del RPCT e dei Responsabili delle singole strutture organizzative, pertanto, la valutazione finale non è data dalla media dei singoli indicatori di rischio. In presenza di eventi rischiosi con diverso livello di rischio, è stata recepita l'indicazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione di applicare il valore più alto nella stima del valore complessivo.

Si rimanda alla consultazione dell'Allegato 2 del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure “generali” di prevenzione della corruzione e trasparenza.

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
(A) Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento. Ci si propone di realizzare un doppio livello di formazione: uno generale rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze improntato all'etica ed alla legalità; uno specifico, rivolto al RPC, ai Responsabili di settore e ai dipendenti addetti alle aree a rischio, e mirato ad approfondire tematiche settoriali in relazione al ruolo svolto da ciascuno.	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati
(B) Codice di comportamento	1. Aggiornamento del Codice di comportamento	Entro il 30/09/2023	RPCT previa istruttoria Ufficio Personale	Approvazione
	2. Formazione del personale in materia di codice di comportamento	Entro il 31/12 di ogni anno	RPCT	Realizzazione
	3. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Entro il 15/12 di ogni anno	Responsabili di Settore	N. sanzioni applicate nell'anno (Riduzione sanzioni rispetto all'anno precedente)
(C) Conflitto d'interesse (art. 6bis L. 241/1990; art. 3, comma 2, art. 6, comma 2, e art. 7 D.P.R. 62/2013; art. 7 Codice di Comportamento; art. 42 D.Lgs. 50/2016).	1. Obbligo di astensione e di segnalazione preventiva scritta del conflitto di interesse, anche potenziale, al proprio Responsabile di Settore (per i dipendenti non incaricati di PO o EQ)	Tempestivamente	I Responsabili di Settore sono responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti; la decisione deve essere trasmessa al RPCT	N. Segnalazioni/N. Decisioni (100%)
	2. Obbligo di astensione e di segnalazione preventiva scritta del conflitto di interesse, anche potenziale, al Segretario Comunale (per le PO o EQ)	Tempestivamente	RPCT	N. Segnalazioni/N. Decisioni (100%)

	3. CONTRATTI che utilizzano fondi PNRR o fondi strutturali - obbligo per il soggetto ¹ che interviene nella procedura di gara, di rendere la dichiarazione sui conflitti di interessi (per ciascuna procedura)	Tempestivamente	RUP / Responsabili di settore	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa:
	4. CONTRATTI che NON utilizzano fondi PNRR o fondi strutturali - obbligo per il soggetto di rendere la dichiarazione sui conflitti di interessi solo al momento dell'assegnazione dell'ufficio o dell'attribuzione dell'incarico. (Resta fermo l'obbligo di rendere la dichiarazione per ogni singola gara da parte del RUP e dei commissari di gara.)	Tempestivamente	RUP / Responsabili di settore	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa:
(D) Assenza di conflitto d'interesse - Consulenti	1. Verifica di eventuali conflitti di interesse negli incarichi (art. 53, comma 14, D. Lgs. 165/2001)	Prima dell'affidamento dell'incarico	I responsabili di procedimento sono tenuti a farsi rilasciare dagli interessati la dichiarazione di insussistenza di conflitto di interesse	
(E) Rotazione ordinaria del personale	1. In ottemperanza al disposto di cui all'art. 1, comma 10 lett. b) della Legge 190/2012 il RPCT provvede alla verifica, d'intesa con il Responsabile di Settore competente l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio.	Almeno ogni 5 anni	Ciascun Responsabile di Settore comunica al RPCT il piano di rotazione che intende attuare nel settore di competenza. Qualora, per ragioni oggettive e comprovate (es. infungibilità o possesso di specifica qualifica professionale), sia impossibile procedere alla rotazione dei dipendenti, il RS comunicherà quali diverse misure abbia adottato	Trasmissione piano di rotazione entro il 15/01
(F) Rotazione straordinaria del personale	1. In ottemperanza al disposto di cui all'art. 16, comma 1, lett. l-quater), del d.lgs. 165/2001 deve essere disposta, con provvedimento motivato, "la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".	Tempestivamente	Il dipendente, non appena venga a conoscenza della propria iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. per uno dei reati presupposti di cui alla delibera ANAC n. 215 del 26/03/2019, è tenuto a darne comunicazione	N. Segnalazioni/N. Decisioni (100%) N. Segnalazioni/N. Comunicazioni al RPCT (100%)

¹ Art. 42. comma 2, D. lgs. 50/2016: "2. Si ha conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, 62."

			immediata al proprio Responsabile di Settore, il quale avvierà e concluderà il procedimento volto a disporre l'eventuale assegnazione ad altro ufficio. Il RS ne darà notizia tempestiva al RPCT.	
(G) Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	1. Obbligo di acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti RPCT per i Responsabili	N. dichiarazioni/N. Nomine o Conferimenti incarichi (100%)
(H) Inconferibilità per incarichi dirigenziali o equiparati	1. Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico	Prima del conferimento dell'incarico	Soggetti responsabili del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico Ufficio personale per controlli a campione	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%) N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
(I) Incompatibilità per incarichi dirigenziali o equiparati	1. Obbligo di acquisire dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità	Tempistica definita nel "Disciplinare sulle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi ai sensi del Decreto n. 39/2013"	Soggetti responsabili del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico Ufficio personale per controlli a campione	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%) N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
(L) Incompatibilità ed incarichi extraistituzionali	1. Previsione nel contratto di lavoro stipulato con neo dipendenti di una specifica clausola sul divieto di cumulo degli impieghi	Al momento della stipula del contratto di lavoro	Ufficio del personale	N. dipendenti assunti/N. contratti che prevedono la clausola di divieto di cumulo degli impieghi (100%)
	2. verifica sul conflitto d'interesse prima dell'autorizzazione all'espletamento di incarichi extraistituzionali.	Al momento della richiesta di autorizzazione	Ufficio del personale	
(M) Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio - Divieto di pantouflage	1. Previsione nei bandi e/o nei documenti di gara di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa: N. bandi esaminati/N. bandi che prevedono la dichiarazione (100%)
	2. Previsione nel contratto di una clausola apposita in cui il	Al momento della stipula del	Ufficio responsabile della stipula del contratto	Verifica in sede di controllo successivo di

	contraente conferma la dichiarazione resa in fase di gara relativa al divieto di pantouflage	contratto di affidamento / appalto		regolarità amministrativa
	3. Previsione nel contratto di lavoro stipulato con neo dipendenti di una specifica clausola sul divieto di pantouflage	Al momento della stipula del contratto di lavoro	Ufficio del personale	N. dipendenti assunti/N. contratti che prevedono la clausola di divieto di pantouflage(100%)
	4. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto della norma sul divieto di pantouflage e dunque di non accettare impieghi o collaborazioni con soggetti privati sui quali abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nel corso degli ultimi tre anni di servizio	Per tutta la durata del Piano	Ufficio del personale	N. dipendenti cessatichi abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nel corso degli ultimi tre anni di servizio/N. dichiarazioni (100%)
(N) Tutela di chi segnala irregolarità o illeciti – whistleblowing	Monitoraggio dell'attuazione della misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT in coordinamento con l'Ufficio CED	Test di Funzionamento
(O) Accesso civico e trasparenza	Pubblicazione in "Amministrazione trasparente" del Registro degli accessi	Per tutta la durata del Piano	Ufficio responsabile delle pubblicazioni su Trasparenza su trasmissione dell'Ufficio Segreteria	N. registro accessi elaborato e trasmesso/ N. registro pubblicato (1)
(P) Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale del Nucleo di valutazione	Pubblicazione	Per tutta la durata del Piano	Responsabili di Settore (responsabili della pubblicazione dei dati)	Valore attestato dall'Organismo di valutazione
	Completezza del contenuto	Per tutta la durata del Piano	Responsabili di Settore (responsabili della pubblicazione dei dati)	Valore attestato dall'Organismo di valutazione
	Completezza rispetto agli uffici	Per tutta la durata del Piano	Responsabili di Settore (responsabili della pubblicazione dei dati)	Valore attestato dall'Organismo di valutazione
	Aggiornamento	Per tutta la durata del Piano	Responsabili di Settore (responsabili della pubblicazione dei dati)	Valore attestato dall'Organismo di valutazione
	Apertura formato		Responsabili di Settore (responsabili della pubblicazione dei dati)	Valore attestato dall'Organismo di valutazione

2.3.4 Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

Per una maggiore efficienza ed efficacia del monitoraggio si auspica che l'Amministrazione comunale doti l'ente di strumenti informatici adeguati, che ad oggi sono assenti.

2.3.5 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione, attraverso i rispettivi Dirigenti.

Nella tabella di cui all'**Allegato 3** del presente Piano (**Elenco dei Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013**), sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 148 del 15/10/2019, da ultimo modificato con D.G. n. 181 del 03/11/2022.



A seguito delle modifiche apportate con la delibera di G.C. 181/2022, che ha riorganizzato in parte la struttura comunale, rispetto alla macrostruttura riportata sotto, le competenze e le funzioni che fanno capo al Servizio Staff del Sindaco sono state assegnate all'Area Affari Generali e Istituzionali, come da relativo funzionigramma (allegato C) allegato alla delibera stessa.

Principali funzioni e compiti

SEGRETARIO GENERALE Programmazione e coordinamento Controlli Anticorruzione Performance	SERVIZIO STAFF DEL SINDACO Segreteria e assistenza agli organi istituzionali Comunicazione istituzionale Cerimoniale	AREA AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI Organi istituzionali Comunicazione Affari generali Legale e contenzioso Gare di appalto Provveditorato ed economato Contratti Notifiche e albo pretorio on line	AREA PERSONALE Gestione del personale Concorsi Formazione	AREA RISORSE Servizi finanziari Tributi	AREA VIGILANZA Controllo viabilità Pronto intervento Controllo del territorio Gestione amministrativa
AREA SERVIZI ALLA PERSONA Assistenza scolastica Istruzione Sport Attività Educative Assistenza e sicurezza sociale Casa Cultura Biblioteca	AREA PIANIFICAZIONE URBANISTICA Pianificazione urbanistica comunale e sovcomunale	AREA EDILIZIA Edilizia Privata Piani Attuativi Abusi Edilizi Autorizzazioni paesaggistiche	AREA AMBIENTE E VIABILITA' Ambiente e Sit Viabilità e strade Trasporto pubblico Protezione civile Verde Pubblico e Servizio igiene ambientale Patto Sindaci e PAESC	AREA GESTIONE DEL PATRIMONIO Gestione del patrimonio immobiliare Decoro urbano Pubblica illuminazione Espropri Cimiteri Manutenzione	AREA SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE Servizi demografici Sportello del cittadino Protocollo Archivio Suap Commercio Turismo Servizi informatici

La struttura sopra rappresentata è articolata in n. 10 Aree Funzionali (strutture di massimo livello) ed il Servizio di staff all'Ufficio del Sindaco, oltre il Segretario Generale.

A capo di ogni Area è assegnata una Posizione Organizzativa nominata con decreto sindacale.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 28/01/2020 è stata effettuata una ricognizione dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione Comunale, con l'individuazione dei Servizi individuati all'interno delle Aree Funzionali, come di seguito riportati:

AREA	SERVIZIO
	Staff del Sindaco
AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI	Comunicazione Affari Generali; gare e contratti Affari legali e contenzioso. Provveditorato ed economato
PERSONALE	Sviluppo organizzativo e trattamento economico Programmazione e formazione Presenze
RISORSE	Servizi finanziari Tributi
VIGILANZA	Viabilità e Pronto Intervento Controllo del territorio Gestione amministrativa
SERVIZI ALLA PERSONA	Assistenza e sicurezza sociale, casa Assistenza scolastica, sport e attività educative Cultura e politiche giovanili Biblioteca
PIANIFICAZIONE URBANISTICA	Urbanistica
EDILIZIA	Edilizia
AMBIENTE E VIABILITA'	Ambiente e SIT Verde pubblico Protezione Civile e Igiene urbana Viabilità
GESTIONE DEL PATRIMONIO	Manutenzione patrimonio immobiliare Espropri, cimiteri e gestione amministrativa del patrimonio comunale
SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE	Sistemi informativi SUAP-Sviluppo Economico Sportello del Cittadino Demografico

Di seguito il funzionigramma dell'Ente:

FUNZIONIGRAMMA

Si fa presente che di seguito sono enunciate alcune delle funzioni facenti capo all'Area.

Questa elencazione non ha carattere esaustivo ma esemplificativo, ossia rimangono in capo al servizio le funzioni e/o attività che oggettivamente per loro natura o affinità funzionale, cosiddetta attribuzione "per materia" sono da attribuirsi ai singoli servizi. Eventuali conflitti di competenza saranno risolti dal Segretario Generale.

COMPETENZE TRASVERSALI A TUTTE LE AREE:

Competenze del Datore di Lavoro relativamente al personale assegnato;

Gestione del personale assegnato (ferie, permessi straordinari, trasferte, procedimenti disciplinari, valutazioni, progetti, aggiornamento, etc);

Attività di studio, ricerca normativa e relativa applicazione attinente alla singola Area;

Gestione obiettivi e risorse assegnate PEG;

Gestione dei capitoli di PEG assegnati, accertamento e riscossione, anche coattiva, delle entrate di propria competenza, assunzione impegni di spesa, liquidazioni di spesa, proposte di variazioni etc);

Attività amministrativa (determinazioni, proposte di deliberazione, atti, provvedimenti, etc);

Riservatezza dei dati e accesso agli atti ai sensi della vigente normativa;

Predisposizione delle proposte di ordinanza da emanare ai sensi dell'articolo 50 e 54 del D.Lgs. n. 267/2000;

Costituzione e/o partecipazione a commissioni e/o a gruppi di lavoro anche intersettoriali al fine di raggiungere, nei tempi e con le modalità richieste ed in funzione delle specifiche competenze e professionalità, gli obiettivi assegnati;

Informazione e comunicazione di competenza dell'Area e pubblicazione dati;

Esecuzione obblighi previsti dalla normativa Anticorruzione e Trasparenza e relativa comunicazione dei dati delle competenti sezioni del sito internet istituzionale;

Rilascio pareri e autorizzazioni di propria competenza;

Predisposizione scritture private di competenza dell'Area;

Stesura, predisposizione e aggiornamento regolamenti di competenza dell'Area.

SEGRETARIO GENERALE

Funzioni previste dalla legge, dai regolamenti comunali e incarichi attribuiti dal Sindaco;

Normativa e adempimenti in materia di anticorruzione;

Programmazione, pianificazione e controlli:

- Controlli interni di regolarità amministrativa;
- Controllo di gestione;
- Attività di programmazione;

Coordinamento e monitoraggio PEG e DUP;

Gestione iter di nomina del Nucleo di Valutazione;

Predisposizione Piano Performance Ente:

- 3 Gestione delle relazioni sindacali, in qualità di Presidente della delegazione di parte pubblica;
- 4 Contrattazione decentrata;

Istruttoria, cura ed esecuzione dei provvedimenti disciplinari quale Ufficio Procedimenti Disciplinari, con il supporto dell'Area Personale;

Responsabilità della Direzione del Sistema di Gestione ambientale.

SERVIZIO STAFF DEL SINDACO

Segreteria e assistenza agli organi istituzionali;

Cerimoniale;

Comunicazione istituzionale, ufficio stampa, conferenze e comunicati stampa;

Scambi e gemellaggi;

Salvaguardia della memoria ed educazione civica.

AREA AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI

Amministratori comunali: status (indennità, gettoni di presenza, rimborsi datori lavoro, permessi, ecc.) anagrafe degli amministratori, missioni, ecc.;

Assistenza ai lavori degli organi collegiali (Giunta, Consiglio, Commissioni Consiliari, Conferenza dei Capigruppo);

Affari generali;

Atti amministrativi (deliberazioni/determinazioni/ordinanze contingibili ed urgenti);

Pubblicazione, esecutività e conservazione atti del Comune;

Collaborazione con il Segretario Generale per tutte le funzioni a lui demandate dalla legge e dai regolamenti;

Stesura ed aggiornamento Statuto e regolamenti di competenza dell'Area;

Amministrazione trasparente: organizzazione e controllo delle sezioni del sito internet istituzionale;

Gestione del contenzioso e della difesa giudiziaria, liti ed arbitraggi e rapporti con i legali dell'ente;

Gestione delle procedure di gare;

Stipula dei contratti e relative formalità amministrative e fiscali e tenuta del repertorio;

Società Partecipate – pubblicità e aspetti normativi;

Gestione dei contratti assicurativi, rapporti con il broker;

Gestione dei sinistri attivi e passivi;

Provveditorato;

Funzioni economiche;

Gestione della cassa economica;

Riscossione e deposito entrate economiche;

Gestione, carico e scarico magazzino economico;

Gestione inventari beni mobili e alienazione e dismissione dei materiali dichiarati fuori uso;

Servizio Notifiche e Albo pretorio on-line;

Approvvigionamento di beni e servizi di uso generale, necessari al funzionamento dell'ente, spese minute e urgenti di funzionamento degli uffici;

Acquisto e gestione degli automezzi dell'ente (carburante, manutenzione, ecc.);

Acquisti e forniture per servizi generali (pulizie, arredi, fotocopiatrici, ecc.);

Informazione e comunicazione pubblica, comunicazione interna ed esterna, gestione degli strumenti di comunicazione, promozione e comunicazione di attività e di eventi;

Trasparenza e gestione della sezione del sito “Amministrazione Trasparente”.

AREA RISORSE

Contabilità e Bilancio

Programmazione e controllo delle risorse finanziarie ed economiche dell’Ente, (predisposizione del bilancio di previsione annuale e pluriennale e relative variazioni, della relazione previsionale e programmatica, del D.U.P., elaborazione del PEG – parte finanziaria, predisposizione in genere degli strumenti di programmazione, atti deliberativi e adempimenti connessi ecc.);

Redazione degli atti relativi alla dimostrazione dei risultati di gestione, (conto del bilancio, conto economico, conto del patrimonio, inventari, atti deliberativi e adempimenti connessi, elenco residui attivi e passivi, relazione dei revisori, certificazione di bilancio, ecc.);

Corte Conti: adempimenti e questionari;

Controlli interni: adempimenti contabili;

Gestione iter nomina collegio revisori dei conti;

Gestione finanziaria delle entrate e delle spese;

Gestione dell'indebitamento;

Monitoraggio, statistiche, prospetti, analisi, relazioni contabili, verifica dei flussi di spesa e adempimenti sulla salvaguardia degli equilibri di bilancio e al rispetto del patto di stabilità, vigilanza sull’impiego di somme a destinazione vincolata;

Società Partecipate – bilanci, quote e aspetti contabili;

Rapporti con la tesoreria, gli agenti contabili, Enti ed istituti di credito;

Gestione inventari beni immobili;

Relazioni di inizio e fine mandato;

Controllo di Gestione (supporto al Segretario Generale).

Tributi

Gestione delle entrate comunali (ICI, pubblicità e pubbliche affissioni, TOSAP, TARSU, addizionali e compartecipazioni, ecc.);

Recupero evasione tributaria;

Gestione del contenzioso tributario: ricezione atti giudiziari, proposta nomina patrocinante, tenuta scadenzario, pareri in ordine alla costituzione in giudizio; monitoraggio sull’andamento delle cause, decisione - di concerto col patrocinante - in merito alla strategia processuale e agli accordi transattivi;

Gestione dell’attività stragiudiziale e precontenziosa, decisione in merito alle transazioni stragiudiziali.

AREA PERSONALE

Sviluppo organizzativo;

Gestione giuridica ed economica del personale;

Reclutamento del personale;

Procedure previdenziali per trattamenti di quiescenza: ricostruzione della carriera del dipendente e compilazione della modulistica da inviare all'INPDAP con l'indicazione dei periodi di servizio, dei relativi inquadramenti giuridici e dei relativi trattamenti economici (supporto Ufficio Previdenziale Associato);

Programmazione fabbisogni personale;

Tirocini e borse di studio;

Contrattazione Decentrata;

Costituzione e gestione del fondo risorse decentrate (aspetti giuridici, normativi ed economici): costante monitoraggio sia in termini di costituzione che di utilizzo;

Gestione delle relazioni sindacali a supporto del Segretario Generale;

Gestione dinamica della dotazione organica;

Analisi costante del fabbisogno di risorse umane, con l'elaborazione ed attuazione del Piano triennale del fabbisogno di personale e del Piano annuale delle assunzioni;

Formazione del personale;

Anagrafe delle prestazioni-incarichi ai dipendenti;

Compilazione degli allegati di bilancio attinenti al personale;

Presenze e assenze del personale;

Medicina del lavoro.

AREA PIANIFICAZIONE URBANISTICA

Pianificazione sovracomunale (P.I.T., P.T.C.P., P.R.A.E.R., Accordi di pianificazione e Piano territoriale della Città metropolitana etc. e rapporti con i relativi Enti);

Formazione e gestione degli atti di governo del territorio di competenza comunale (Piano Strutturale e Regolamento urbanistico) e loro varianti;

AREA EDILIZIA

Edilizia privata (sportello unico);

Controllo attività edilizia;

Pianificazione Territoriale di dettaglio (PDR; PEEP;PIP etc).

AREA AMBIENTE E VIABILITA'

Coordinamento cantieri grandi opere realizzate da terzi (autostrade, elettrodotti, ecc.);

Lavori pubblici con riferimento alla viabilità ed al verde pubblico compreso strade vicinali;

Manutenzioni con riferimento alla viabilità ed al verde pubblico;
Viabilità;
Strade extraurbane vicinali;
Parchi e verde urbano;
Programmazione e progettazione ambientale;
Servizio di igiene ambientale;
Sistema informativo territoriale;
Protezione civile;
Attività estrattiva/cave (verifica e controllo delle attività);
Programmazione lavori pubblici mediante predisposizione del programma triennale e dell'elenco annuale dei lavori pubblici, per quanto di competenza;
Trasporto pubblico locale;
Patto dei Sindaci e PAESC;
Sistema Gestione Ambientale e certificazioni.

AREA GESTIONE DEL PATRIMONIO

Programmazione lavori pubblici mediante predisposizione del programma triennale e dell'elenco annuale dei lavori pubblici, per quanto di competenza;
Lavori pubblici con riferimento ai fabbricati, edifici pubblici, scuole, impianti sportivi, edilizia residenziale, aree demaniali;
Manutenzioni con riferimento ai fabbricati, edifici pubblici, scuole, impianti sportivi, edilizia residenziale, aree demaniali;
Gestione Patrimonio Immobiliare;
Illuminazione pubblica;
Gestione cimiteri comunali;
Datore lavoro ex art. 2 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
Espropri.

AREA SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE

Stato civile, anagrafe, anagrafe italiani residenti all'Estero;
Servizi Elettorali;
Leva militare;
Sportello del cittadino;
Protocollo;
Toponomastica;
Statistica;

Sistemi informativi;
Sportello Unico attività Produttive;
Agricoltura;
Caccia e Pesca;
Commercio;
Turismo/marketing territoriale;
Promozione e rapporti con le attività economiche e produttive territoriali.

AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Adempimenti connessi con l'osservanza dell'obbligo scolastico e del diritto allo studio;
Organizzazione, pianificazione e gestione delle funzioni di assistenza e integrazione scolastica per il diritto allo studio: mense scolastiche, trasporto alunni, sostegno alunni disabili;
Fornitura arredi, presidi e materiale didattico alle istituzioni scolastiche pubbliche;
Contributi, finanziamenti e sussidi inerenti l'istruzione;
Collaborazione ed integrazione con i diversi livelli istituzionali dell'organizzazione scolastica;
Erogazione di servizi di supporto alle istituzioni scolastiche private operanti sul territorio;
Servizi educativi e attività ricreative per l'infanzia;
Gestione asili nido comunali;
Manifestazioni culturali ed attività di promozione culturale;
Gestione dei beni artistici di proprietà comunale;
Conservazione e tenuta dell'archivio storico comunale;
Educazione permanente degli adulti;
Erogazione contributi ad associazioni sportive;
Organizzazione di eventi e patrocinii nell'ambito delle materie di competenza dell'area (sport, cultura ecc.);
Gestione di strutture museali e teatri comunali;
Promozione delle attività sportive e del tempo libero;
Gestione di impianti sportivi di proprietà comunale;
Gestione della biblioteca comunale e relative attività di promozione alla lettura;
Sostegno ad associazioni culturali;
Rapporti con la Società della salute nord ovest per la gestione associata dei servizi sociali;
Sostegno alle associazioni operanti nel sociale;
Politiche a sostegno della popolazione anziana;
Attività di accoglienza e integrazione degli immigrati;
Eventi ed iniziative di promozione della cultura del territorio, delle attività culturali, scientifiche, storiche, artistiche, gestione e valorizzazione dei beni culturali;
Politiche per l'accesso alla casa;
Gestione emergenza abitativa;

Gestione delle comunità alloggio comunali per emergenze abitative;
Erogazione contributi affitto;
Assegnazione alloggi di E.R.P.;
Rapporti con Casa S.p.a.;
Iniziativa e progetti rivolti alla fascia giovanile;
Diritti e Pari Opportunità.

AREA VIGILANZA

Gestione Amministrativa

Centrale Operativa;
Gestione amministrativa;
Supporto e centrale operativa Protezione civile;
Sanzioni pecuniarie;
Gestione del contenzioso Prefettura e Giudice di Pace con delega alla rappresentanza dell'Ente in giudizio;
Tenuta armamento;
Attività di educazione stradale e/ o legalità-campagne di sensibilizzazione.

Pronto Intervento – Viabilità - Controllo del Territorio

Gestione Sinistri stradali;
Controllo e Vigilanza del territorio e dell'ambiente e relative procedure;
Polizia stradale;
Polizia giudiziaria;
Sicurezza Urbana: programmazione ed interventi operativi ed attuativi delle politiche di sicurezza urbana anche in collaborazione con altre forze di Polizia;
Interventi per Trattamenti Sanitari Obbligatori e/o ASO;
Rilascio autorizzazioni pratiche pubblicità temporanea-provvisoria;
Controlli attività commerciali, artigianali, pubblici esercizi, locali pubblico spettacolo, mercati, fiere.

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022 (anno precedente il triennio oggetto di programmazione):

Area di nuovo Ordinamento professionale	N° dipendenti	Ex-profilo professionale
Area dei FUNZIONARI e dell'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	Specialista Esperto in attività tecniche e progettuali
	1	Specialista Esperto in attività amministrative e/o contabili
	1	Specialista Esperto in attività culturali
	1	Specialista esperto in attività dell'area di vigilanza
	13	Specialista in attività tecniche e progettuali (dei quali n. 3 C.F.L.)
	17	Specialista in attività amministrative e/o contabili (dei quali n. 2 C.F.L.; n. 1 art. 90 D. Lgs. 267/2000; n. 1 art. 110, c.1, D. Lgs. 267/2000)
	3	Assistente sociale
	2	Specialista di vigilanza della P.M. e locale
39		
Area degli ISTRUTTORI	4	Esperto in attività tecniche e/o progettuali e/o ambientali
	31	Esperto amministrativo e/o contabile
	13	Agente di Polizia Municipale e locale (dei quali n. 2 C.F.L. e n. 2 a tempo determinato)
	2	Esperto di servizi informatici
50		
Area degli OPERATORI ESPERTI	7	Operatore tecnico specializzato e/o conduttore di macchine complesse
	6	Assistente tecnico amministrativo
	6	Addetto di supporto ai servizi amministrativi
	2	Addetto di supporto ai servizi sociali, educativi ed assistenziali
21		

Alla data del 31/12/2022, quindi, oltre il Segretario Generale, le unità di personale in servizio erano n. 110, dei quali: n. 100 a tempo indeterminato e n. 10 a tempo determinato.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere di seguito elencati hanno ottenuto il previsto parere da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 29/03/2023:

“Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2023-2025”.

Fonti Normative

- Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

Premessa

Il presente Piano rappresenta un aggiornamento annuale del Piano Triennale delle Azioni Positive approvato per il Triennio 2022-2024 dal Comitato Unico di Garanzia, come ricostituito in seguito a Determinazione n. 52 del 26.01.2023.

Al Comitato Unico di Garanzia sono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, non solo in tema di promozione delle pari opportunità e di prevenzione e contrasto alla discriminazione di genere, ma anche sull’efficacia organizzativa e il benessere lavorativo di tutti i lavoratori, a beneficio sia dei dipendenti comunali che dell’Amministrazione stessa.

Con la locuzione “benessere organizzativo” si intende comunemente la capacità dell’organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, indipendentemente dal livello e dal ruolo ricoperto, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle loro prestazioni lavorative.

Come previsto dalle fonti normative richiamate nel presente documento, le “azioni positive” sono misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, nonché dirette a realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche adottate per la gestione stessa del personale.

Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l'altro:

- l'eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- il superamento delle condizioni, dell'organizzazione e della distribuzione del lavoro, che provocano effetti diversi a seconda del genere e di altri fattori di differenza, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- la promozione dell'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 così come nei livelli di responsabilità;
- il favorire, compatibilmente con le disposizioni orarie previste dalla normativa vigente e le esigenze di servizio, e anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.

La proposta del Piano Triennale delle Azioni Positive è stata quindi redatta, partendo dalla revisione del piano relativo al periodo 2022-2024.

Nel corso del triennio 2023-2025 il Comune di Calenzano intende realizzare il seguente Piano di Azioni positive, prefiggendosi la continuazione dei seguenti obiettivi a carattere generale:

- 1) Comunicazione e Trasparenza
- 2) Formazione salute e benessere
- 3) Conciliazione dei tempi vita-lavoro
- 4) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
- 5) Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;

Segue un breve excursus dei sei obiettivi, oggetto del nuovo Piano, con l'elencazione dei principali punti che ne evidenziano le azioni principali per il raggiungimento dell'obiettivo stesso.

Obiettivo 1) Comunicazione e Trasparenza

1.1 Utilizzo e monitoraggio di apposito indirizzo mail creato ad hoc per la raccolta delle comunicazioni e di eventuali osservazioni, trasmesse al Comitato Unico di Garanzia dai dipendenti: cug@comune.calenzano.fi.it;

1.2 Garantire l'accesso alla rete internet a tutti i dipendenti (anche a coloro che sono comandati presso altri enti e al personale assimilato ai dipendenti: es. tirocinanti);

1.3 Garantire l'aggiornamento via web delle informazioni riguardanti le azioni del Piano delle Azioni Positive con pubblicazione del presente Piano e di tutta l'attività svolta nel corso dell'anno dal CUG sulla rete intranet del Comune di Calenzano, cercando di incrementare i momenti di scambio di informazioni tra il Comitato e i dipendenti, per raggiungere una maggiore sinergia.

1.4 Messa a conoscenza tramite Intranet dei posti vacanti nei vari uffici/servizi, anche per favorire la mobilità interna intesa anche come rinnovamento professionale e lavorativo, ipotizzando un meccanismo tale che prima di ogni assunzione esterna sia espletata la verifica sulla possibilità di essere ricoperta dal personale interno che ne abbia manifestato interesse.

1.5 Garantire la predisposizione e l'assegnazione al dipendente di un mansionario, calibrato sulle effettive competenze e livelli d'inquadramento professionale, al fine di addivenire ad evidenza ed oggettività del proprio lavoro svolto e/o da svolgere ed avere un riscontro successivo con maggior certezza nell'attribuzione dei punteggi di valutazione e obiettivi raggiunti.

Obiettivo 2) Formazione salute e benessere

- 2.1 Rilevazione delle necessità e delle problematiche dei singoli servizi, anche attraverso la somministrazione di questionari o indagini simili, con successiva analisi da parte dei membri e controproposta per il superamento delle criticità emerse;
- 2.2 Predisposizione ed attuazione del Piano della Formazione tenendo conto delle reali esigenze dei servizi e dei dipendenti, definendo momenti di confronto anche con i Responsabili di area;
- 2.3 Obbligo di formazione, aggiornamento sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;
- 2.4 Obbligo di effettuazione delle prove sui comportamenti da adottare in caso di emergenza, come previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 2.5 Realizzazione di studi ed indagini più mirate sulle condizioni lavorative del personale a sostegno della promozione del benessere organizzativo;
- 2.6 Collaborazione con RSU d'Ente, con il RSPP, con il medico competente e con il datore di lavoro interno per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi, in un'ottica di promozione della parità di genere e dell'individuazione di eventuali fattori che potrebbero incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- 2.7 Favorire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione;
- 2.8 Facilitare la condivisione e la diffusione delle conoscenze apprese, con la possibilità di informare/formare i colleghi che non hanno partecipato alla formazione, trovando anche nuove forme di condivisione, attraverso anche la collaborazione degli informatici comunali;
- 2.9 Implementazione di una banca dati "strutturata"/bacheca sulla intranet, di agevolazioni tariffarie, bandi, convenzioni senza oneri per l'Amministrazione, supporto alle famiglie ecc...

Obiettivo 3) Conciliazione dei tempi vita-lavoro

- 3.1 Facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio – anche temporaneo – compatibilmente con le disposizioni orarie previste dalla normativa vigente e le esigenze manifestate dal servizio di appartenenza del dipendente;
- 3.2 Facilitazione del lavoro agile o del lavoro da remoto, ove compatibile con l'erogazione dei servizi a favore della cittadinanza, evidenziandone i benefici per l'Ente, per il dipendente e per l'ambiente, anche lavorativo;
- 3.3 Facilitazione nella fase di reinserimento delle dipendenti e dei dipendenti dal congedo di maternità o situazioni simili (rientro a lavoro dopo periodi lunghi di malattia, aspettative, altro);
- 3.4 Realizzazione di incontri, tra i responsabili di area e i propri dipendenti - eventualmente anche per il tramite dei responsabili di servizio - per la rilevazione dei bisogni di flessibilità oraria, soprattutto al verificarsi di situazioni particolari che comportano la riorganizzazione stessa del lavoro (es. diminuzione o incremento del personale, introduzione di nuovi adempimenti o nuovi servizi, altro).
- 3.5 Per il personale dipendente soggetto alla modalità lavorativa delle turnazioni, approfondire il sistema con cui sui si attribuiscono le presenze, favorendo una modalità supportata da calcolatore automatico e/o programma software digitali, che stabilisca in maniera indistinta i servizi su base annua o almeno semestrale.

Obiettivo 4) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

- 4.1. Informazione sulla prevenzione in materia di *mobbing* e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione sulla intranet di informative che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti o condivisione di focus tematici (attraverso la trasmissione di materiale specifico);
- 4.2. Monitoraggio dello sviluppo di fenomeni che potrebbero profilarsi come casi di *mobbing* all'interno dell'Ente, a cura del CUG, allo scopo di segnalarlo preventivamente all'attenzione dell'Ente, così da

affrontare le situazioni di disagio sul nascere, prima che possano sfociare in reali fenomeni discriminatori/ di violenza o *mobbing*, portando all'isolamento del dipendente;

4.3. Predisposizione e diffusione interna di un questionario di auto-valutazione, da utilizzare come strumento utile ad individuare autonomamente probabili condizioni di rischio *mobbing*/discriminazione/forme di violenza morale o psicologica.

Obiettivo 5) Formazione o organizzazione di eventi sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione

5.1 Riservare una formazione ad hoc per i membri del Comitato Unico di Garanzia e per il suo Presidente, per offrire una formazione più mirata relativamente alle attività delle quali il Comitato deve farsi promotore (funzioni propositive, consultive e di verifica).

5.2 Coinvolgimento dell'Assessorato all'Istruzione, alla promozione e al sostegno delle attività sportive, ai diritti e alle Pari Opportunità, con nuova delega alla Gentilezza, per una maggiore promozione della cultura della lotta agli stereotipi di genere e alle discriminazioni sul luogo di lavoro e non.

Monitoraggio del Piano

Per la verifica e il monitoraggio *in itinere* dell'attuazione del presente Piano, il Comune di Calenzano attiverà un percorso di verifica e valutazione sotto la responsabilità del Presidente del Comitato Unico di Garanzia.

Per quanto di competenza del Comitato, quest'ultimo procederà alla redazione entro il 30 marzo di ogni anno di una relazione riferita all'anno precedente sulla situazione del personale nell'Amministrazione, sulla base dei dati che saranno forniti dall'Ente."

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Con nota prot. n. 12303/R.G. del 05/04/2023 si è provveduto a richiedere il parere di competenza al Consigliere di parità della Città metropolitana di Firenze Prof.ssa Annamaria Di Fabio.

L'Amministrazione Comunale complessivamente favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

Tra i dipendenti in servizio nell'Ente prevalgono le figure femminili: 64 donne e 37 uomini, per un totale di 101 dipendenti, compreso il Segretario Generale (donna).

Nella rappresentazione del personale, relativamente alle differenziazioni di genere, si rileva quanto evidenziato nelle tabelle di seguito riportate:

	OPERATORI ESPERTI		ISTRUTTORI		FUNZIONARI	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Rapporto tra donne e uomini per area e per tipologia di incarico	10	11	35	11	18	15
					dei quali incaricati di Posizione Organizzativa:	
					3	5

	Donne	Uomini
Percentuale di dipendenti part-time	3,17%	1,59%
Percentuale di dipendenti titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento dei familiari (Si precisa che il n° medio dei giorni fruiti su base annuale è il medesimo tra donne e uomini)	11,11%	10,81%
Percentuale di dipendenti che accedono al lavoro agile su base annuale	22,22%	8,10%
N° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale (esclusa la maternità obbligatoria)	142	0
Rapporto tra n° medio di giorni di formazione fruiti su base annuale	1,5	1,5

Il Comune di Calenzano partecipa inoltre al progetto "Bilancio di genere" promosso dall'Ufficio Politiche Sociali della Città Metropolitana di Firenze in collaborazione con l'Università degli Studi di Firenze.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	284/302	288/302	300/302	302/302
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID	4802/4924	4900/5000	4900/5000	4900/5000
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	188/302	195/302	210/302	220/302
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	90/95	95/100	100/100	100/100
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	7542/8150	7800/8150	8000/8150	8150/8150
Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	0/2	1/2	2/2	2/2

N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	3/110	fornire attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale	fornire attività di formazione digitale ad almeno il 55% del personale	fornire attività di formazione digitale ad almeno il 75% del personale
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata	si	si	si	si
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	7151/7342	7250/7342	7300/7342	7342/7342
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	19.909,18/ 108.969,18	20.000/ 100.000	20.000/ 100.000	20.000/ 100.000
PC portatili	6	6	8	8
% PC portatili sul totale dei dipendenti	5,4 %	5,4%	7,2%	7,2%
Smartphone	32	32	35	35
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	92/111	100/111	111/111	111/111
Dipendenti con firma digitale	87	90	90	90

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	29,08%	26,36%	27,11%	27,36%
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Ente non strutturalmente deficitario	Ente non strutturalmente deficitario	Ente non strutturalmente deficitario	Ente non strutturalmente deficitario
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti con valore non superiore all'1%	0,01%	< 1%	< 1%	< 1%
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	25 gg	< 30 gg	< 30 gg	< 30 gg

Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	<u>Spesa Personale + Spesa indebitamento</u>			
	Entrate correnti			
Spesa personale	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
	4.665.804,28	4.834.783,00	4.760.112,00	4.760.112,00
Spesa per indebitamento	1.921.549,42	1.822.325,90	1.823.334,55	1.859.415,33
entrate correnti	22.650.472,29	25.255.347,03	24.286.755,88	24.190.588,00
	29,08	26,36	27,11	27,36

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Calenzano, con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 07/03/2023, ha approvato il nuovo *“Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa mediante forme di lavoro a distanza”*.

Nell’ambito dell’organizzazione del lavoro rientra l’adozione di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità a distanza, quale il lavoro agile, caratterizzato dall’assenza di vincoli orari o spaziali e un’organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo scritto tra il lavoratore e il datore di lavoro.

Ai sensi dell'art. 263 comma 4-bis del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 recante *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID19”*, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, entro il 31 gennaio di ciascun anno le Amministrazioni Pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA).

Il POLA costituisce sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 - Piano della Performance - quest'ultimo definito dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi del Dipartimento della Funzione pubblica. Tenuto conto del disposto dell'art. 16 comma 2 del medesimo Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e ss. mm. ii., la previsione non è di stretta applicazione per gli enti locali; tale possibilità è comunque demandata all'autonomia regolamentare dell'ente.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 9 dicembre 2020 sono state adottate le *“Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance.”*

L’art. 6, comma 1, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’art. 1, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, con più di 50 dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell’art. 1, comma 1, lett. e) del Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante l’individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile di cui all’art. 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124, è stato assorbito nel PIAO.

La Legge 7 agosto 2015, n.124 di delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche - c.d. riforma Madia- aveva costituito il momento di avvio verso una progressiva apertura nel pubblico impiego a forme alternative e flessibili di rapporto di lavoro, ispirate inizialmente dall'obiettivo di conciliare i tempi di vita ed i tempi di lavoro.

L'art. 14 della stessa, recante *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”* aveva previsto che le amministrazioni adottassero misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio- temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettessero, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, su richiesta, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

La norma prevedeva che l'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi suddetti costituissero oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Le amministrazioni pubbliche dovevano adeguare altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Tale disposizione ha consentito a ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, di individuare le modalità innovative, alternative al telelavoro, più adeguate rispetto alla propria organizzazione, fermo restando il rispetto delle norme e dei principi in tema di sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della riservatezza dei dati e verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.

Nel solco tracciato dalla Legge 7 agosto 2015, n. 124, veniva emanata la Legge 22 maggio 2017, n.81, recante

“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato ”.

Al capo II della suddetta Legge (artt. 18-24) si trova l'attuale disciplina del lavoro agile, che pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale, e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto. In particolare l'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 definisce il lavoro agile quale *“..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 possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.”*

Con Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, entrato in vigore in data 22.09.2022, è stato definito il contenuto del PIAO e l'organizzazione del lavoro agile è stata inserita come seconda sotto-sezione della Sezione Organizzazione e Capitale Umano.

Per completare il quadro normativo, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, ha disciplinato le forme di lavoro a distanza nel Titolo VI, disciplinando il lavoro agile al Capo I e le altre forme di lavoro a distanza al Capo II.

CONTENUTI

La disciplina vigente per quanto concerne lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è quella contenuta nel "Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa mediante forme di lavoro a distanza", approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 07.03.2023.

I contenuti dell'organizzazione del Lavoro Agile, nel rispetto del Regolamento sopra richiamato, sono illustrati nei seguenti articoli:

Art. 1- Obiettivi che si intendono raggiungere

Art. 2- Individuazione delle Unità Organizzative che contribuiranno al raggiungimento degli obiettivi

Art. 3- Livello di attuazione del lavoro agile

Art. 4- Monitoraggio del lavoro agile

Art. 5- Disposizioni Finali

Art. 1- Obiettivi che si intendono raggiungere

Il ricorso al Lavoro Agile è finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- promozione di una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a incrementare e incentivare lo sviluppo dell'autonomia, della responsabilità e della motivazione dei dipendenti;
- incremento della produttività con conseguente miglioramento dei servizi ai cittadini;
- cura del benessere organizzativo tramite la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro;
- promozione della mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla riduzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

Art. 2- Individuazione delle Unità Organizzative coinvolte

Nel Comune di Calenzano è stata effettuata un'attività di monitoraggio delle attività che possono essere svolte in lavoro agile; questa verifica ha evidenziato che non rientrano nelle attività che non si possono svolgere a distanza quelle sotto specificate, relative a:

Area Vigilanza

Tutte le attività di competenza degli Agenti e degli Ispettori di Polizia Municipale e Locale che necessitano per loro natura della presenza sul territorio e le attività di apertura al pubblico da parte del personale amministrativo.

Area Servizi alla Persona

- L'effettuazione del servizio da parte degli autisti di scuolabus;
- Le attività di competenza del personale assegnato alla Biblioteca Comunale;
- Le attività di apertura al pubblico da parte del personale amministrativo.

Area Affari Generali e istituzionali

Le attività di assistenza tecnica e supporto agli organi di governo del Comune.

Area Gestione del Patrimonio

Tutte le attività del personale addetto ai Servizi Tecnico-Manutentivi

Per tutte le altre Aree: Area Personale, Area Risorse, Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese, Area edilizia e pianificazione urbanistica, Area Ambiente e Viabilità

Le attività di apertura al pubblico da parte del personale amministrativo.

Art. 3 Livello di attuazione del Lavoro Agile

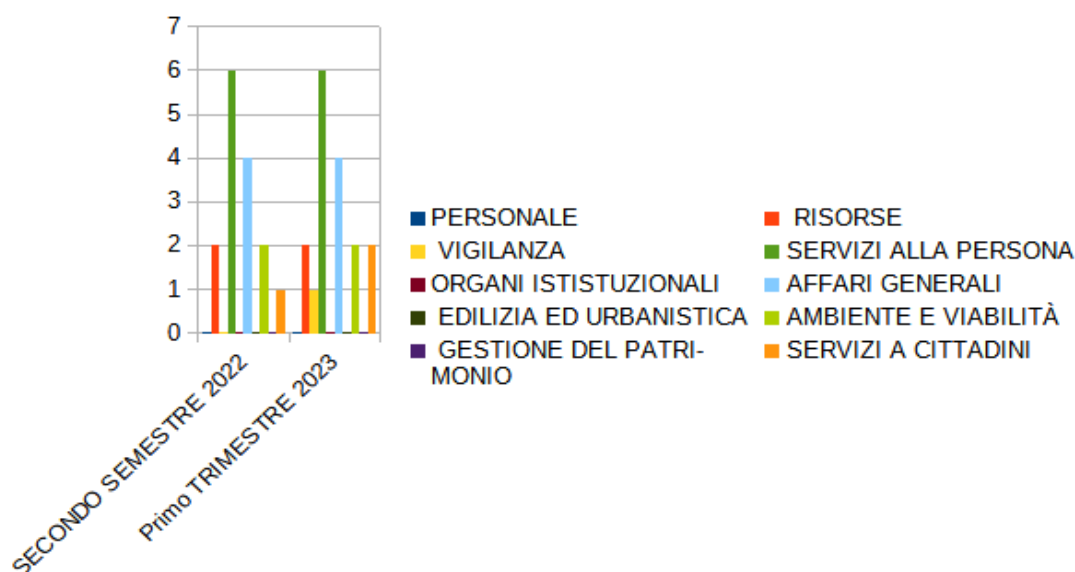
L'attuazione del Lavoro Agile ha favorito lo sviluppo delle competenze di guida e coordinamento da parte dei Responsabili e l'incremento della *performance* individuale da parte dei lavoratori agili, rivolta al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Tra i benefici riscontrati dal personale dipendente si evidenziano la promozione del benessere organizzativo, attraverso l'agevolazione della conciliazione vita-lavoro, con particolare riguardo alla tutela delle cure parentali.

Per quanto concerne l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea, il Comune di Calenzano ispira la propria condotta a principi di ragionevolezza, correttezza e buona fede, avendo riguardo al rilievo del Lavoro Agile quale misura inclusiva, che consente la rimozione delle barriere che impediscono o rendono difficoltoso lo svolgimento dell'attività lavorativa presso la sede dell'Amministrazione.

Il Comune di Calenzano facilita infatti l'accesso al Lavoro Agile ai lavoratori in condizione di fragilità, accertata dall'organo medico competente, e di disabilità di cui all'art. 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole (art.3, comma 3-bis, D. Lgs. n. 216/2003), nel rispetto delle agevolazioni previste dalle vigenti disposizioni di Legge in favore dei portatori di *handicap*.

Di seguito si riporta il grafico rappresentante l'andamento del Lavoro Agile nell'ambito di ogni Area rilevato dal numero degli accordi individuali sottoscritti nel secondo semestre dell'anno 2022 e nel primo trimestre dell'anno 2023, in applicazione del Regolamento al tempo vigente.



In applicazione delle Linee Guida di cui al D. M. 08.10.2022, nell'ambito di ogni Area è assicurata l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di Lavoro Agile e, con riferimento all'orario di lavoro, è assicurata la prevalenza della presenza in servizio.

Il Comune di Calenzano applica inoltre il Lavoro Agile integrale ai lavoratori fragili di cui al D. M. 4 Febbraio 2022, nel rispetto della Legge 24 Febbraio 2023, n. 14, di conversione del Decreto Legge 29 dicembre 2022, n. 198 (cd. Milleproroghe), che ha prorogato il lavoro agile integrale per i lavoratori fragili fino al 30 Giugno 2022.

Art. 4 Monitoraggio del Lavoro Agile

I Responsabili di Area provvedono alla valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti con cadenza almeno trimestrale, attraverso il monitoraggio dell'attività secondo il seguente schema, inserito nell'accordo individuale di Lavoro Agile:

Data monitoraggio	Obiettivi	Indicatori	Valore atteso	A CURA DEL LAVORATORE	A CURA DEL RESPONSABILE	
				Valore raggiunto	Valore raggiunto	Esito della valutazione

Con cadenza annuale l'Ente monitora gli effetti del Lavoro Agile sull'organizzazione e sulla comunità. Tale monitoraggio è effettuato sulla base dei risultati effettivamente raggiunti nell'ambito di ogni Area, valutati i seguenti elementi:

- realizzazione degli obiettivi;
- soddisfazione degli utenti;
- riduzione dell'assenteismo;
- miglioramento del benessere organizzativo;
- rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti;
- aumento della produttività.

Art. 5 Disposizioni Finali

Il presente Piano costituisce parte del Piano degli Obiettivi, ha validità triennale e sarà oggetto di aggiornamento triennale, in modo da evidenziare i passaggi raggiunti nell'anno precedente e gli obiettivi per il nuovo triennio.

Per la disciplina del Lavoro a distanza nelle forme del Lavoro Agile e del Lavoro da Remoto si rimanda al *Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa mediante forme di lavoro a distanza*, approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 07.03.2023.

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

In data 27.03.2023, giusto apposito verbale, la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni ed è stata approvata dalla Giunta Municipale con deliberazione n. 37 del 28.03.2023;

Dato atto che la succitata programmazione è stata fatta alla luce dei dati del rendiconto 2021, basando la determinazione degli spazi assunzionali sul rapporto tra spesa di personale 2021 e la media delle entrate correnti 2019/2020/2021, calcolata al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità 2021;

Considerato che il Consiglio Comunale, con deliberazione n. 31 del 30.03.2023, ha approvato il rendiconto della gestione 2022;

Considerato inoltre che la programmazione è stata oggetto di revisione, in relazione ad intervenute cessazioni di personale e a conseguenti rimodulazioni del fabbisogno presso l'organico delle Aree tecniche dell'Ente;

Ritenuto quindi di provvedere alla revisione del computo degli spazi assunzionali alla luce dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2022:

“FABBISOGNO DEL PERSONALE”

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è sancito dalle seguenti disposizioni di legge:

- 3 art. 39 della L. 27.12.1997 n. 449 che dispone *"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482"*;
- 4 art. 91 D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

In base a quanto stabilito dal D.Lgs. n. 118/2011, le Amministrazioni Pubbliche territoriali conformano la propria gestione a regole contabili uniformi definite sotto forma di principi contabili generali e di principi contabili applicati. Il principio contabile sperimentale applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno del personale a livello triennale e annuale.

La programmazione inoltre, nelle more della più puntuale regolamentazione a livello comunale dei criteri e delle modalità di predisposizione del Piano dei fabbisogni di personale, risulta coerente con le "Linee di indirizzo" dettate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione per la messa a punto del predetto Piano, tenuto conto che il fabbisogno di personale per il prossimo triennio, nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, costituisce la condizione essenziale per assicurare l'attuazione del "Programma di Mandato" dell'Amministrazione comunale, dal punto di vista delle esigenze organizzative, sia sotto il profilo quantitativo, riferito alla consistenza numerica delle unità di personale necessarie ad assolvere alle funzioni e ai servizi da espletare nei confronti della cittadinanza, nonché dal punto di vista qualitativo, riferito cioè alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa.

All'interno del PIAO, che si configura come uno strumento di programmazione operativa, saranno declinate le misure attraverso le quali deve attuarsi la strategia di valorizzazione delle risorse umane e di risposta al fabbisogno di personale.

L'art. 33, comma 2 del D. L. n. 34 del 30.04.2019 (cd "Decreto crescita") convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019, ha introdotto un principio del tutto innovativo per quanto riguarda il regime delle assunzioni, scardinando il precedente sistema basato sul turn-over e legando strettamente gli spazi assunzionali alla regola della sostenibilità finanziaria della spesa; nell'ambito delle autonomie territoriali il valore di spesa potenziale massima sostenibile è costituito dalla spesa media del personale nel triennio 2011/2013, di cui all'art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., determinata secondo le modalità di calcolo chiarite dalla Corte dei Conti e dal Mef, fermo restando che la spesa per le nuove assunzioni deve essere contenuta per ciascuno degli anni del ciclo di programmazione nei limiti delle capacità assunzionali definiti dal decreto del Ministro della Funzione Pubblica 17.03.2020 con il quale, dando attuazione all'art. 33, c. 2, del D.L. n.34/2019 e ss.mm.ii., sono state approvate le nuove regole sulla capacità assunzionale dei comuni.

Le nuove regole fissano dei valori soglia per fascia demografica da calcolare come incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, al netto del Fcde: la capacità assunzionale del comune è calcolata quindi in termini di sostenibilità finanziaria, in una prospettiva dinamica e tendenziale, fermo restando il principio secondo il quale l'aggregato "spesa di personale" non può superare il valore determinato dal valore medio della spesa nel triennio 2011/2013.

Tutto ciò premesso, si illustra la rimodulazione della dotazione organica, in relazione al fabbisogno di personale per il Comune di Calenzano:

Il valore medio della spesa di personale nel triennio 2011/2013, calcolato ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, è pari a € 4.452.242,39;

Dalle risultanze del rendiconto di gestione 2022 la spesa di personale, calcolata secondo i parametri del D. L. n. 34/2019, è stata di Euro 4.588.917,28;

Accertato inoltre che la media delle entrate correnti del triennio 2020-2022 è stata di Euro 22.168.444,74 e che il Fondo Crediti di dubbia esigibilità risultante dal bilancio preventivo assestato dell'anno 2022 è stato di Euro 2.114.756,00;

Considerato che, pertanto, il rapporto tra la spesa di personale 2022 e la media delle entrate correnti del triennio 2020-2022, depurate del Fondo Crediti di dubbia esigibilità risultante dal bilancio preventivo assestato dell'anno 2022, è del 22,88%;

Ricordato che il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, in attuazione alle previsioni dettate dall'art. 33 del D. L. n. 34/2019, fissa il parametro di virtuosità per i comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti nel 27%;

Richiamato l'art. 5, comma 1, del succitato D. M. il quale prevede che, fino al 31 dicembre 2024, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del medesimo Decreto, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tab. 2 riportata nel medesimo art. 5, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D. M., non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 di ciascuna fascia demografica;

Considerato che la spesa di personale registrata nel 2018 corrisponde a € 4.417.665,43.

Visto che la percentuale massima teorica di incremento del personale in servizio per i comuni nella nostra fascia demografica per l'anno 2023 è pari al 21% e quindi per questo Ente lo spazio finanziario è pari a € 927.709,74, mentre l'incremento massimo consentito (27% sulla spesa di personale di cui al rendiconto di gestione 2022) è pari a € 825.578,68, come si può desumere dalle tabelle seguenti:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 – D.M. 17/03/2020)

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6: tabelle 1 e 3

COMUNE DI CALENZANO (abitanti: 18.130)		Tab.1 (Valore soglia più basso)
Popolazione fascia f) (10000-59999)	27,00%	

Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti - art. 2.

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022	€ 4.588.917,28	Art. 2, c.1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	€ 21.319.762,86	Art. 2, c.1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	€ 22.535.099,08	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	€ 22.650.472,29	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022	€ 2.114.756,00	
Media entrate correnti al netto FCDE	€ 20.053.688,74	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	22,88%	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	€ 4.417.665,43	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	21,00%	
INCREMENTO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	€ 927.709,74	

COSTO TEORICO SU BASE ANNUA ASSUNZIONI 2023	COSTO TEORICO SU BASE ANNUA CESSAZIONI 2023	COSTO TEORICO ASSUNZIONI 2023 AL NETTO CESSAZIONI 2023
€ 471.937,71	€ 160.215,49	€ 311.722,22
TOTALE COSTO INCREMENTO 2023 COMPRESO ONERI A CARICO ENTE:		€ 394.889,71

<u>Controllo limite:</u>	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	€ 4.588.917,28	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (27%)	€ 5.414.495,96	
INCREMENTO MASSIMO CONSENTITO (Valore soglia per fascia demografica di cui alla Tab. 1):	€ 825.578,68	
Valore soglia per percentuale di incremento consentita di cui alla Tab. 2 (21%):	€ 927.709,74	
Incremento teorico massimo consentito anno 2023 :	€ 825.578,68	
INCREMENTO PREVISTO DALLA PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2023:	€ 394.889,71	

EX-PROFILO PROFESSIONALE	AREA	N. POSTI ATTUALI	Stipendio lordo annuo ipotizzato in servizio	2023				2024				ANNO 2025			
				CESSAZIONI	ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV. - CESS. + ASS.)	PREVISIONE CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV. - CESS. + ASS.)	PREVISIONE CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV. - CESS. + ASS.)
Specialista Esperto in att. tecniche – in att. amm.ve e/o contabili – in att. X culturali – in att. dell'area di vigilanza	FUNZIONARI ED E.Q.	4	115.066,04			-	115.066,04			-	115.066,04			-	115.066,04
Specialista in attività tecniche e progettuali	FUNZIONARI ED E.Q.	13	326.907,23		1	25.146,71	352.053,94			25.146,71	377.200,65	1	1	25.146,71	377.200,65
Specialista in attività amministrative e/o contabili – Alta Specializz. art. 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000	FUNZIONARI ED E.Q.	1	25.146,71			-	25.146,71			-	25.146,71			-	25.146,71
Specialista in attività amministrative e/o contabili	FUNZIONARI ED E.Q.	15	377.200,65	1	1	25.146,71	377.200,65			25.146,71	377.200,65			-	377.200,65
Specialista in attività tecniche e ambientali	FUNZIONARI ED E.Q.		-		1	25.146,71	25.146,71			-	25.146,71			-	25.146,71
Specialista della comunicazione istituzionale	FUNZIONARI ED E.Q.		-		1	25.146,71	25.146,71			-	25.146,71			-	25.146,71
Assistente sociale	FUNZIONARI ED E.Q.	3	75.440,13		1	25.146,71	100.586,84			-	100.586,84			-	100.586,84
Specialista di vigilanza della Polizia Municipale e locale	FUNZIONARI ED E.Q.	2	50.293,42			-	50.293,42			-	50.293,42			-	50.293,42
Esperto in attività tecniche e/o progettuali e/o ambientali	ISTRUTTORI	4	92.702,44		2	46.351,22	139.053,66			-	139.053,66			-	139.053,66
Esperto amministrativo e/o contabile	ISTRUTTORI	30	695.268,30	3	10	231.756,10	857.497,57	2	3	69.526,83	857.497,57			-	857.497,57
Agente di Polizia Municipale e locale	ISTRUTTORI	10	231.756,10	1	2	46.351,22	254.931,71		3	46.351,22	301.282,93			-	301.282,93
Esperto di servizi informatici	ISTRUTTORI	2	46.351,22			-	46.351,22			-	46.351,22			-	46.351,22
Operatore tecnico specializzato e/o conduttore di macchine complesse	OPERATORI ESPERTI	7	152.219,34	1	1	21.745,62	152.219,34	1	1	21.745,62	152.219,34			-	152.219,34
Assistente tecnico amministrativo	OPERATORI ESPERTI	6	130.473,72			-	130.473,72			-	130.473,72			-	130.473,72
Addetto di supporto ai servizi amministrativi	OPERATORI ESPERTI	6	123.724,32	1		-	103.103,60			-	82.482,88			-	82.482,88
Addetto di supporto ai servizi sociali, educativi ed assistenziali	OPERATORI ESPERTI	2	41.241,44			-	41.241,44			-	41.241,44			-	41.241,44
TOTALI:		105	2.483.791,06	7,00	20,00	471.937,71	2.795.513,28	3,00	7,00	187.917,09	2.846.390,49	1,00	1,00	25.146,71	2.846.390,49
Totale compreso oneri a carico ente:		105	3.146.466,51			597.850,69	3.541.356,22			238.053,37	3.605.807,47			31.855,85	3.605.807,47

Tot. costo personale A/2023 (ASSUNZIONI-CESSAZIONI): 3.541.356,22 -
 Tot. costo personale in servizio: 3.146.466,51 =
 Tot. costo aggiuntivo A/2023: 394.889,71

Tot. costo personale A/2023: 3.541.356,22 -
 Tot. costo personale A/2018: 4.417.665,43 =
 - 876.309,21

Nel corso dell'anno 2023 è prevista la trasformazione, dopo 24 mesi, dei contratti di formazione lavoro inquadrati nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (ex-cat. D) instaurati nell'anno 2021, dei quali n. 3 unità di personale con profilo di Specialista in attività tecniche e progettuali e n. 2 unità di personale con profilo di Specialista in attività amministrative e/o contabili;

Nel corso del medesimo anno è prevista la trasformazione, dopo 12 mesi, di n. 2 contratti di formazione lavoro inquadrati nell'Area degli Istruttori (ex-cat. C) con profilo di Agenti di Polizia Municipale e locale;

Complessivamente le assunzioni previste nel triennio sono riassunte nella seguente tabella:

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025

ANNO 2023				
N.	Profilo professionale	Cat. giuridica	Modalità di assunzione	MAGGIORE COSTO EFFETTIVO SU BILANCIO 2023 (comprensivo di oneri riflessi a carico ente)
2	Specialista in attività amministrative e/o contabili	D	Trasformazione a ruolo CFL	0,00
3	Specialista in attività tecniche e progettuali	D	Trasformazione a ruolo CFL	0,00
2	Specialista in attività tecniche e progettuali	D	Concorso/mobilità	39.819,81
1	Specialista in attività amministrative e/o contabili	D	Concorso	13.273,27
1	Specialista della comunicazione istituzionale	D	Concorso	10.618,62
1	Assistente sociale	D	Concorso	26.546,54
10	Esperto amministrativo e/o contabile	C	Concorso	123.796,53
2	Esperto in attività tecniche e/o progettuali e/o ambientali	C	Concorso	29.358,86
2	Agente di polizia municipale e locale	C	Mobilità tra enti	29.358,86
2	Agente di polizia municipale e locale	C	Trasformazione a ruolo CFL	0,00
1	Operatore tecnico specializzato e/o conduttore di macchine	B3	Concorso	9.516,11
7	<i>Progressioni verticali da B a C</i>		Dal 01/12/23	531,13
5	<i>Progressioni verticali da C a D</i>		Dal 01/12/23	343,68
ANNO 2024				282.819,73
N.	Profilo professionale	Cat. giuridica	Modalità di assunzione	
2	Esperto amministrativo e/o contabile	C	Concorso/mobilità	
1	Esperto amministrativo e/o contabile (assistente biblioteca)	C	Trasformazione a ruolo CFL	
1	Agente di polizia municipale e locale	C	Trasformazione a ruolo CFL	
2	Agente di polizia municipale e locale	C	Concorso/mobilità	
1	Operatore tecnico specializzato e/o conduttore di macchine	B3	Concorso/mobilità	
ANNO 2025				
N.	Profilo professionale	Cat. giuridica	Modalità di assunzione	
1	Specialista in attività tecniche e progettuali	C	Concorso/mobilità	

Come già indicato nella tabella sopra riportata, il reclutamento delle unità di personale indicate sarà effettuato con le seguenti modalità:

- ricorso a Contratti di Formazione Lavoro (C.F.L.) connessi a specifici progetti formativi approvati dalla Regione Toscana, che permettono di far acquisire al dipendente, tramite la prestazione lavorativa, specifiche professionalità strettamente correlate al contesto dell'Ente;

- procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001;
- concorsi in gestione associata con Enti territorialmente limitrofi, al fine di realizzare economicità e celerità nell'espletamento delle procedure stesse ed ottenere maggiore specializzazione del personale addetto e maggiore imparzialità nella gestione stessa dei concorsi;
- scorrimento di graduatorie disponibili, previo accordo con altri Enti, ove necessario;
- progressioni verticali previste dagli artt. 13 e 15 del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ED ALTRE FORME FLESSIBILI DI ASSUNZIONE.

Ai sensi dell'art. 11 comma 4-bis del D. L. n. 90/2014 il limite del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 previsto dall'art. 9 comma 28 del D. L. n. 78/2010 "non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e successivi nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente".

Il Dipartimento della Funzione Pubblica con parere n. 21202 del 28.05.2012, reso su richiesta dell'ANCI, ha chiarito che il limite di spesa di cui al citato art. 9 comma 28 deve intendersi come tetto di spesa in cui far rientrare cumulativamente tutte le tipologie di contratto di lavoro atipico richiamate dalla norma.

La spesa sostenuta dal Comune di Calenzano nell'anno 2009 cumulativamente per tutte le tipologie di contratto di lavoro atipico, ammonta ad € 203.959,00 e tale importo rappresenta pertanto il limite di spesa destinabile ad assunzioni flessibili in ciascuna delle annualità del triennio di programmazione (2023-2025).

Oltre a n. 2 Agenti di Polizia Municipale e locale assunti a tempo determinato per l'intero anno 2023, finanziati con i proventi di cui all'art. 208 del Codice della Strada, la seguente tabella illustra la programmazione di lavoro flessibile nell'anno 2023:

N°	cat.	Profilo profess.	modalità	Totale mesi di servizio	costo
3	C	Agente di Polizia M.le e locale Esperto amm. e/o contabile	Contratti di formazione lavoro	27	28.969,51
1	C	(biblioteca) Specialista in attività amm.ve e/o contabili	Contratti di formazione lavoro	11	21.244,31
2	D	Specialista in attività amm.ve e/o contabili	Contratti di formazione lavoro	22	46.102,30
1	D	Specialista in attività amm.ve e/o contabili	Incarico art. 90 D.Lgs. n.267/2000 presso lo staff del Sindaco	12	28.746,71
3	D	Specialista in attività tecniche e progettuali	Contratti di formazione lavoro	22,5	31.433,39
				Spesa 2023:	156.496,22

Ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D. L. n. 90/2014, oltre che il limite massimo di ricorso a personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 60, comma 3, del C.C.N.L. 16.11.2022.

L'amministrazione intende autorizzare, per il triennio 2023-2025, le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto al limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze.

Sulla base della consultazione avviata con i Responsabili di Area nel mese di gennaio 2023, circa il fabbisogno formativo interno alle varie aree organizzative dell'ente, si ritiene opportuno:

- proseguire la collaborazione con gli enti che hanno sottoscritto il **Protocollo Aran**, al fine di continuare a condividere problematiche comuni e progettare interventi fortemente connessi alle realtà territoriali, valorizzando la condivisione e lo scambio di prassi tra enti limitrofi e promuovendo una condivisione di saperi, anche nell'ottica di abbattere in parte i costi legati alla realizzazione degli stessi. La collaborazione dell'anno 2023 è legata agli approfondimenti legati all'applicazione del nuovo contratto F.L. 2022-2024 per quanto attiene ad es. i cambi dei profili, le progressioni orizzontali e verticali, ecc.;

- intensificare, ove possibile, la **formazione in-house** stimolando il personale interno ad organizzare momenti di scambio di conoscenze (soprattutto in ambito informatico e contabilità) in modo tale da favorire la crescita personale e professionale del singolo dipendente coinvolto nel processo formativo e concorrere, allo stesso tempo, allo sviluppo organizzativo dell'intera macchina amministrativa. Nei primi mesi del 2022, il Comune di Calenzano ha aderito al programma di formazione sulle competenze digitali, promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal Dipartimento della Funzione Pubblica. L'amministrazione comunale, aderendo al presente progetto - senza alcun costo per l'amministrazione - ha potuto offrire un percorso di sviluppo delle competenze digitali coerente con i fabbisogni della propria organizzazione, valutando e misurando il livello di padronanza dei propri dipendenti rispetto alle aree di competenze digitali individuate in 5 aree di conoscenza specifiche, oltre che monitorare il grado di partecipazione dei propri dipendenti. Il percorso è apparso da subito particolarmente impegnativo anche in termini di moduli richiesti, ai fini della conclusione del percorso stesso, e di ore di formazione richieste. Da un monitoraggio effettuato ad un anno di distanza dall'adesione all'iniziativa si è riscontrata una bassa partecipazione del personale iscritto in piattaforma, legato a fattori quali la durata dei moduli formativi e l'impossibilità di interrompere i test per testare l'acquisizione dei contenuti informatici. Questa considerazione ha deposto per la proposizione della formazione sulla piattaforma Syllabus quale obiettivo di performance di ente da perseguire nel triennio 2023-2025, prevedendo un incremento graduale della formazione in ambito digitale e non di un numero considerevole di dipendenti, da incrementarsi per step ogni anno.

E' emersa la necessità di organizzare un corso di informatizzazione a seguito di cambi di profilo che hanno visto n. 3 cuoche della mensa essere assegnate a uffici di nuova destinazione - all'interno dell'Area Servizi alla Persona e Sportello del Cittadino - per facilitare il loro inserimento lavorativo. Visto che soprattutto la formazione Excel risulta costituire un fabbisogno formativo comune a più

aree e più soggetti, anche perché non più erogata da più di un decennio, verrà valutata la possibilità di organizzare un'edizione già nel 2023, da organizzarsi internamente, per la docenza degli informatici in dotazione all'ente, oppure avvalendosi di società formative specializzate nella materia, avendo cura di differenziare la formazione tra un livello base ed un livello avanzato. Gli ultimi corsi in materia informatica si sono svolti internamente nel 2009, in occasione del passaggio al protocollo informatico e nell'anno 2017, in occasione del passaggio dell'ente dall'applicativo excel a Libreoffice cal.

- proseguire l'esperienza di affidamento del **servizio di DPO** tramite la convenzione sottoscritta con lo Studio Legale individuato – in scadenza a fine anno – comune ad altri comuni della Piana fiorentina, che consente di affrontare scrupolosamente la delicata trattazione del tema della **privacy** ed il trattamento dei dati personali, oltre ai temi dei vari accessi agli atti, della trasparenza, del whistleblowing, ecc.;

- valutare l'opportunità di svolgere momenti di formazione anche in compartecipazione (presenza o da remoto e spesa condivisa) con altre Amministrazioni del territorio, per creare una maggiore sinergia e trovare risposte a problematiche comuni. L'occasione per organizzare un percorso formativo condiviso si offrirà presumibilmente nel mese di maggio o successivi, dal momento che il Comune di Campi Bisenzio intende proporre ai propri dipendenti la trattazione del Nuovo Codice dei Contratti pubblici per evidenziare le novità più rilevanti rispetto alla precedente disciplina e gli aspetti di maggiore impatto operativo inerenti le fasi dell'iter di realizzazione dell'appalto. Dal momento che la nostra Amministrazione condivide con il Comune di Campi Bisenzio da anni anche la realtà della CUC (centrale unica di committenza), la prospettiva di compartecipare, anche finanziariamente, l'organizzazione di questo evento, appare essere una strategia vincente per ottimizzare sia il costo che la resa, in termini di maggior numero di soggetti da formare e ottimizzazione dei contenuti (distinguendo tra appalto di opere e appalto di servizi);

- continuare ad avvalersi della collaborazione dell'**Ufficio Associato "Progettazione europea e Fundraising"** tra i Comuni di Campi Bisenzio, Calenzano, Lastra a Signa, Sesto Fiorentino e Signa, allo scopo di intercettare, con maggiore facilità e rapidità, bandi regionali, nazionali e addirittura europei, che consentano alle nostre realtà di progettare interventi in parte finanziati con risorse esterne a quelle di cui ciascun ente dispone. L'attività dell'ufficio associato e la presenza di una referente con la titolarità dell'ufficio stesso è apparsa quanto mai utile in occasione della progettualità dei bandi PNRR. La dottoressa titolare dell'incarico infatti si fa portavoce delle varie iniziative inerenti sia la gestione dei bandi PNRR (pubblicizzando eventuali sessioni formative, strumenti operativi, scadenze, ecc.) che l'eventuale partecipazione a bandi europei, sebbene di più difficile realizzazione, che di bandi nazionali e regionali che ricadono nelle varie aree di competenza degli uffici comunali. Il suo ruolo pertanto è sia propositivo nei confronti delle varie realtà territoriali coinvolte dalla convenzione in essere, che di analisi in relazione ai contenuti e alla fattibilità dei bandi stessi, soprattutto nel rispetto delle scadenze e dei vari step previsti per la loro attuazione.

- Per quanto attiene la formazione specifica in ambito **PNRR** non sono stati individuati ad oggi, corsi specifici capaci di far acquisire maggiori competenze alle figure tecniche dell'ente, individuate quali referenti per i vari progetti Pnrr attivi in ambito comunale. L'unica occasione che si era presentata era l'opportunità fornita da un corso di perfezionamento dell'Università di Firenze che tuttavia comportava un approccio normativo e giuridico, essendo proposta dal Dipartimento di Scienze Giuridiche; motivo per cui i Responsabili e il Segretario comunale hanno rinunciato per la ricerca di percorsi formativi capaci di offrire strumenti più tecnici ed operativi per chi si occupa direttamente della gestione dei bandi PNRR.

- Per quanto attiene la formazione in-house, l'Area Risorse dell'ente ha riferito la necessità di fornire maggiore supporto al personale amministrativo che lavora utilizzando gli applicativi in dotazione all'ente, nelle attività legate alle principali operazioni contabili (consultazione dei capitoli di spesa dove sono allocate annualmente le risorse finanziarie, accertamenti e impegni di spesa, liquidazioni, ecc.). Nel momento del passaggio dal vecchio al nuovo applicativo informatico infatti, la formazione è stata fatta ad opera della nuova società gestrice del servizio ma si è trattato di formazione teorica senza possibilità di vedere l'applicazione pratica delle varie operazioni. Pertanto, a più di un anno di distanza dal passaggio al nuovo applicativo, anche nell'ottica di comprendere meglio le funzionalità del sistema e l'utilizzazione dello stesso in tutte le potenzialità offerte dallo stesso, verrà affrontato con i referenti del Servizio Ragioneria la possibilità di illustrare il funzionamento in presenza, tramite occasioni di incontro con il personale di ragioneria che si occupa delle varie operazioni contabili oppure attraverso la predisposizione di un vademecum che contenga delle indicazioni pratiche di aiuto e supporto per il personale amministrativo che predispone determinazioni di accertamento, impegno e liquidazioni di spesa. Verrà pertanto previsto, nel corso dell'anno 2023, un percorso formativo interno sulle nozioni fondamentali di contabilità, da destinarsi al personale di categoria C/D (attualmente area degli istruttori/funzionari), in qualità di addetti alla istruttoria degli atti amministrativi. Tanto, al fine di migliorare non solo gli atti, ma l'intero processo di gestione del PEG, a cui è chiamata ogni singola unità organizzativa dell'Ente.

- Per quanto riguarda il delicato tema della **sicurezza informatica**, già a inizio 2022, il Responsabile dei Sistemi Informativi si era fatto portavoce della necessità di affrontare per la prima volta il tema della simulazione degli attacchi phishing, in concomitanza con l'incremento del lavoro in modalità smart e alla luce dei fatti di cronaca avvenuti a livello nazionale sia a danno di enti pubblici che privati, evidenziando che l'anello debole della catena è il povero dipendente, privo di adeguata formazione e accorgimenti tecnici.

Il phishing è un'azione realizzata ingannando l'utente e si concretizza principalmente attraverso messaggi di posta elettronica ingannevoli. La più diffusa è sempre il classico allegato al messaggio di posta elettronica; oltre i file con estensione .exe, i virus si diffondono celati da false fatture, contravvenzioni, avvisi di consegna pacchi, che giungono in formato .doc o .pdf.

Il preventivo richiesto ad una società privata ammontava a circa 3.000,00€ comprensive di Iva. Dato

che l'esercizio 2022 era ancora approvato in 12esimi all'inizio dell'anno, ci è stato impossibile destinare le risorse assegnate alla formazione per questo particolare percorso. E vista l'attualità del tema, non si esclude di poterla riproporre per l'anno in corso o successivo.

- L'area Vigilanza dell'ente ha aderito alla SIPL (Scuola Interregionale di Polizia Locale) al fine di garantire il costante aggiornamento del personale di PM, specie in considerazione della riforma in corso del Codice della Strada.

- Per quanto riguarda la **formazione a carattere obbligatorio**:

- è tuttora attiva la convenzione con Il Dpo (figura esterna all'ente) che consente alla nostra amministrazione di organizzare uno o più eventi formativi in tema di **privacy e trasparenza**, in collaborazione con le altre amministrazioni della piana fiorentina che hanno aderito alla convenzione stessa. Per l'anno in corso è stata avanzata la proposta di procedere ad organizzare prima dell'estate un evento formativo a distanza, condiviso anche con le altre realtà territoriali limitrofe, sul seguente tema: Diritto di accesso agli atti e contemperamento con i limiti posti, nello specifico, dalla normativa sulla protezione dei dati personali.

- in ambito **prevenzione della corruzione, whistleblowing e antiriciclaggio**, dovrà essere riprogrammato anche per l'anno 2023 l'intervento formativo annuale, obbligatorio per legge. L'area Personale, supportata dalle indicazioni del Segretario Generale, sarà in grado di stabilire le priorità formative da accordare alle sopraccitate tematiche e il grado di approfondimento con particolare riferimento alle intervenute modifiche normative in materia di tutela del segnalante di illeciti ai sensi del D.lgs 10 marzo 2023 n. 24, al Nuovo Codice di Comportamento da aggiornarsi a seguito delle intervenute modifiche normative al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR 13 giugno 2023, n. 81.

Visto che nell'anno 2022 il tema dell'antiriciclaggio è stato affrontato per la prima volta, non si esclude un approfondimento circa gli adempimenti da mettere in campo in caso di eventuali segnalazioni e organizzazione interna della macchina amministrativa per consentire la gestione di questo fenomeno.

- è tuttora attiva la convenzione con società esterna presente sul territorio e specializzata nel **servizio di prevenzione e protezione**, alla quale è stato affidato anche il ruolo di **RSPP**, per la trattazione della prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro, in stretta collaborazione con il datore di lavoro dell'ente. Questo consente la tenuta di registri condivisi circa le necessità formative in ambito sicurezza, comprese le nomine degli addetti antincendio e primo soccorso, nelle varie sedi dell'ente. Nel corso del 2023 di fatti siamo addivenuti ad una revisione e conseguente incremento del numero di addetti, tali da garantire una maggiore copertura di nomine in tutte le sedi comunali, a garanzia appunto della tutela della sicurezza, tanto del personale interno che del pubblico esterno.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative:

Negli ultimi anni è stato impossibile avvalersi di formazione in-house ad opera del personale interno, soprattutto in ambito informatico, a causa dell'incremento degli adempimenti di legge che hanno visto gli unici due informatici dell'ente impegnati sia nelle manutenzioni delle apparecchiature che nelle procedure di gara, acquisti, sostituzioni e nuovi allestimenti di postazioni informatiche, oltre a seguire gli adempimenti dell'agenda digitale ed in ultimo i procedimenti richiesti dall'attuazione del PNRR in relazione ai progetti digitali implementati nell'ente. Pertanto, in ambito digitale, a partire dal 2023 si conta di implementare la formazione ma avvalendosi di percorsi formativi gratuiti, se pubblicizzati, oppure ricorrendo a soggetti specializzati in questa materia.

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Già a partire dall'anno 2022, l'Area Personale dell'ente ha pubblicizzato presso il proprio personale la possibilità di candidarsi, per l'anno accademico 2022-2023, al bando di concorso per il conferimento di borse di studio per la partecipazione a Master universitari “executive” di I e II livello, promosso da INPS. Anche per l'anno 2023, verranno pubblicizzate le varie forme di formazione gratuita ed a pagamento che saranno pubblicizzate sia dagli enti pubblici che privati.

Nell'anno 2022, il personale che ha fatto richiesta delle 150 ore per studio ammonta a n. 2 unità (2 richieste fatte e 2 dipendenti autorizzati).

Nell'anno 2023, i dipendenti che sono stati autorizzati a fruire delle 150 ore per studio sono pari a 4 unità (4 richieste fatte e 4 dipendenti autorizzati).

Obiettivi e risultati attesi della formazione

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (anno 2022)	TARGET 1° ANNO 2023	TARGET 2° ANNO 2024	TARGET 3 ANNO 2025
Totale corsi di formazione	n. 23 corsi di natura specialistica 2 webinar sulla privacy 1 corso anticorruzione corso aggiornamento lavoratori rischio basso + formazione aggiornamento RLS + aggiornamento 1 preposto + formazione base per neoassunto	Considerato che anche nel 2021 erano stati autorizzati 24 corsi, l'obiettivo è quello di mantenere lo stesso standard ed incrementare il numero di corsi negli anni successivi	Incrementare il numero di corsi erogati, nel rispetto della disponibilità economica concessa dal bilancio.	Incrementare il numero di corsi erogati. Qualora nel tempo i corsi venissero ad adeguare i loro costi sul mercato, andrà valutato di incrementare anche la disponibilità allocata per la formazione annuale
% corsi a distanza / totale corsi	Gli unici corsi in presenza sono stati: tiro a segno per gli agenti di PM; 1 corso dell'Ambiente sulle nuove tecnologie e i sistemi di supporto alle decisioni per il controllo di precisione del territorio; un corso del Personale su rinnovo del CCNL 2019-21 e un corso del Personale su tecniche di valutazione del rischio, previsione e predisposizione misure di prevenzione e monitoraggio stato attuazione Piano anticorruzione.	La sempre maggiore diffusione della formazione a distanza farà deporre in futuro per questa scelta, piuttosto che per la formazione in aula, dal momento che il corso da remoto consente di abbattere maggiormente i costi, può essere fruito sia dalla postazione di lavoro che in modalità smart, consente spesso l'utilizzo della registrazione delle lezioni (ad es. in caso di assenza). Continueranno a tenersi in presenza quelle tipologie di corsi di natura tecnico operativa oppure la formazione in tema di sicurezza (inerente la formazione degli addetti antincendio o di primo soccorso, ad esempio).	La sempre maggiore diffusione della formazione a distanza farà deporre in futuro per questa scelta, piuttosto che per la formazione in aula, dal momento che il corso da remoto consente di abbattere maggiormente i costi, può essere fruito sia dalla postazione di lavoro che in modalità smart, consente spesso l'utilizzo della registrazione delle lezioni (ad es. in caso di assenza). Continueranno a tenersi in presenza quelle tipologie di corsi di natura tecnico operativa oppure la formazione in tema di sicurezza (inerente la formazione degli addetti antincendio o di primo soccorso, ad esempio).	La sempre maggiore diffusione della formazione a distanza farà deporre in futuro per questa scelta, piuttosto che per la formazione in aula, dal momento che il corso da remoto consente di abbattere maggiormente i costi, può essere fruito sia dalla postazione di lavoro che in modalità smart, consente spesso l'utilizzo della registrazione delle lezioni (ad es. in caso di assenza). Continueranno a tenersi in presenza quelle tipologie di corsi di natura tecnico operativa oppure la formazione in tema di sicurezza (inerente la formazione degli addetti antincendio o di primo soccorso, ad esempio).
Totale ore di formazione erogate	Circa 1240 ore complessive	Incremento delle ore di formazione annuali	Incremento delle ore di formazione annuali	Incremento delle ore di formazione annuali
% Ore di formazione erogate a distanza / totale ore corsi	Le ore di formazione in presenza sono risultate essere circa 140 a fronte di 1240 ore complessive	Incremento delle ore formative da remoto	Incremento delle ore formative da remoto	Incremento delle ore formative da remoto
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	1240 ore circa su tot. 110 dipendenti – media di più di 11 ore/anno di formazione a dipendente – media superiore alla media nazionale di appena 1,02 giorni di formazione l'anno a persona. (Fonte Sole 24 ore)	La sempre maggiore diffusione della prassi di erogare formazione a distanza anziché in aula sta facendo registrare un considerevole aumento delle ore formative usufruite dai dipendenti.	Incremento ore formative per dipendente	Incremento ore formative per dipendente

Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	Il Responsabile dei Sistemi informativi ha seguito un percorso formativo gratuito di 60 ore sui documenti digitali o digitalizzati; l'altro collega informatico ha seguito un webinar gratuito sulla Cybersecurity di 2 ore.	Piattaforma Syllabus- revisione anagrafica, completamento assessment e avvio formazione per almeno il 30% dei dipendenti iscritti	Piattaforma Syllabus- completamento di almeno 1 livello formativo ed acquisizione di competenze di almeno 1 liv. Superiore al livello di ingresso per i dip. Avviati alla formazione nel 2023; - avvio alla formazione di un'ulteriore quota di personale non inferiore al 25%;	Piattaforma Syllabus- completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'ob. Formativo da parte di un'ulteriore quota del personale non inferiore al 20%
---	--	--	---	--

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2023/2025 si è fatto riferimento ai seguenti documenti:

- “Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA” del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato il 10 gennaio 2022);
- “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” in cui si evidenzia che “la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull’ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e di aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”;
- “Linee guida per il fabbisogno di personale n. 173” del 27 agosto 2018;
- Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- “Decreto Brunetta n. 80/2021” in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- norma ISO9001-2015;
- Documento Unico di Programmazione del Comune.

Gli assi portanti del Piano 2023-2025 sono:

- a) organizzare l’offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che ci fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;
- b) adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell’organizzazione) individuando obiettivi annuali e pluriennali;
- c) progettare, programmare e organizzare l’offerta formativa “in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell’ente e agli obiettivi mission e di servizio dell’ente”;
- d) accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;
- e) adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione (risorse, idee, sperimentazioni) con università, aziende private presenti, associazione di enti etc. In tale ambito l’ente verificherà la possibilità di dare corso alla realizzazione di forme di gestione associata con altri enti locali.

Gli obiettivi strategici del Piano 2023-2025 sono:

- sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali. In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell’Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un’ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell’Ente;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali per la dirigenza e i funzionari responsabili di servizi;
- valutare i corsi erogati sulle 3 dimensioni del sistema di valutazione della formazione dell’ente (gradimento - apprendimento - trasferibilità);
- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree/Direzioni/ Settori;
- sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2022-2024;

- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
- dare attuazione alle previsioni dettate dal D. L. n. 36/2022 per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione.

Su questa base, acquisite agli atti le esigenze indicate dai dirigenti e previa informazione ai soggetti sindacali, giusta la nota protocollo n. 4516 del 18 gennaio 2023, il piano della formazione triennio 2023/2025, aggiornamento 2023, risulta quello di seguito riportato:

Quale premessa al Piano della Formazione, come di seguito riportato, é necessario ribadire quanto precisato dal Segretario Generale, nella sua veste di Responsabile Anticorruzione nonché Coordinatore della Direzione Operativa delle Posizioni Organizzative, riportando le seguenti indicazioni di carattere generale, riguardanti tutti i dipendenti dell'Amministrazione.

Formazione obbligatoria e quindi trasversale, con una suddivisione tra nuovi assunti (alla luce delle ultime assunzioni effettuate nell'anno) e personale in servizio, per i temi inerenti:

- l'anticorruzione, il codice di comportamento, la sicurezza sui luoghi di lavoro, la privacy, la digitalizzazione;
- Approfondimento della conoscenza nell'utilizzazione degli strumenti informatici con particolare riferimento agli applicativi e ai programmi in uso presso l'Ente (atti amministrativi, protocollo, ragioneria, intranet, ecc.).
- miglioramento delle competenze digitali del personale – Piattaforma Syllabus;
- approfondimento delle nozioni di base della contabilità pubblica attraverso formazione in-house da tenersi con personale interno all'Area Risorse.

Si riportano inoltre indicazioni utili nell'ambito della formazione obbligatoria di cui sopra ed eventualmente anche su altri argomenti di interesse trasversale:

- monitorare le proposte formative gratuite (webinar) - eventualmente messe a disposizione da soggetti quali "IFEL" ed AnciToscana, come ad esempio quelli in materia di appalti pubblici e procedimento amministrativo, corsi oltretutto registrati che possono essere seguiti con maggiore flessibilità da parte dei dipendenti stessi;
- monitoraggio dell'avvenuta partecipazione ed eventuale riscontro/dichiarazione di partecipazione.

Di seguito le tabelle contenenti le richieste avanzate dai vari Responsabili ed i principali argomenti formativi proposti ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente.

Tabella - Programmazione degli interventi formativi per tutte le Aree organizzative dell'Ente

AREA O SERVIZIO PROPONENTE	ARGOMENTI FORMATIVI	DESTINATARI	TIPOLOGIA OBBLIGATORIA /FACOLTATIVA
Area Affari Generali e istituzionali	Il nuovo Codice dei contratti pubblici - affidamento di servizi e forniture e affidamento lavori pubblici	Dipendenti provenienti da tutte le aree dell'ente che si occupano di affidamenti	Formazione esterna facoltativa
Segreteria Generale	contabilità pubblica	Dipendenti provenienti da tutte le aree dell'ente che adottano atti di impegno o di spesa	Formazione interna facoltativa
Segreteria Generale Area Personale/ Segreteria Gen.	Prevenzione della corruzione Il nuovo codice di comportamento	Tutti i dipendenti dell'ente	Formazione obbligatoria
Area Gestione del Patrimonio (il Responsabile è il datore di lavoro)	Sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008	I dipendenti con necessità di formazione base, specifica o aggiornamento periodico	Formazione obbligatoria
Area Servizi alla Persona	Approfondimento della conoscenza nell'utilizzazione degli strumenti informatici	da rivolgersi ai dipendenti neo assunti, a coloro che cambiano ufficio o profilo, a chi necessita di ampliare le proprie conoscenze informatiche	Formazione facoltativa
Area Affari Generali e istituzionali	Formazione in materia di trasparenza amministrativa, protezione dei dati personali (privacy), accesso agli atti (varie tipologie di accesso) e tenuta del registro informatizzato degli accessi	da rivolgersi ad un numero rappresentativo di soggetti provenienti da tutte le aree	Formazione obbligatoria
Area Segreteria Generale	Formazione a approfondimento riguardante il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	da rivolgersi al personale della Segreteria Gen. e/o dip. dell'Area Personale	Formazione facoltativa
Area Segreteria Generale	novità in materia di whistleblowing (nuovi obblighi e nuove sanzioni)	da rivolgersi al personale della Segreteria Gen. e degli Affari Gen. col supporto del personale informatico	Formazione obbligatoria
Area Segreteria Generale e Area Personale	Iniziativa Piattaforma Syllabus - miglioramento delle competenze digitali	da rivolgersi ad un numero rappresentativo di soggetti provenienti da tutte le aree	Formazione obbligatoria
Area Personale	Percorso formativo riguardante i componenti del Comitato Unico di Garanzia con particolare riferimento alla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri	Tutti i membri del CUG ed eventuali soggetti facenti parte di altri organi o comitati interni	Formazione facoltativa
Gestione del Patrimonio	Come gestire le risorse del PNRR	Rivolto al personale delle aree che hanno all'attivo progetti del PNRR	Formazione facoltativa
Area Edilizia e Servizi ai Cittadini e alle Imprese	Il rinnovato ruolo del Rup nei progetti PNRR	Rivolto al personale delle aree che hanno all'attivo progetti del PNRR	Formazione facoltativa

Tabella - Fabbisogni formativi specifici per la Segreteria del Sindaco e il Servizio Comunicazione

AREA O SERVIZIO PROPONENTE	ARGOMENTI FORMATIVI	DESTINATARI	TIPOLOGIA OBBLIGATORIA /FACOLTATIVA
Area Affari Gen. e Ist.	Comunicazione istituzionale, tecniche per la predisposizione delle pagine informative del sito e altri canali di comunicazione	Rivolto al personale del Servizio Comunicazione	Formazione facoltativa
Area Affari Gen. e Ist.	Cerimoniale e strumenti per gestire le relazioni con il cittadino	Rivolto al personale della Segreteria del Sindaco	Formazione facoltativa

Tabella - Fabbisogni formativi specifici per il Settore Tecnico (Area Edilizia e Pianificazione – Area Ambiente e Viabilità – Area Gestione del Patrimonio).

AREA O SERVIZIO PROPONENTE	ARGOMENTI FORMATIVI	DESTINATARI	TIPOLOGIA OBBLIGATORIA /FACOLTATIVA
Area Gestione del Patrimonio	Formazione specifica sui programmi Maggioli relativi a "Patrimonio, gestione inventariale" e "Controllo di gestione"	Rivolto a tutti i dipendenti dell'area	Facoltativo
Area Gestione del Patrimonio	La gestione dei beni demaniali e patrimoniali (adempimenti e responsabilità)	Rivolto al personale tecnico di area	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione	SIT su base open source, creazione e gestione di data base geografici	Rivolto al personale tecnico di area	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione	i criteri ambientali minimi in edilizia	Rivolto al personale tecnico di area	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione	Aggiornamento tecnico-procedurale in materia edilizia con particolare riferimento a: paesaggistica, territorio rurale, rischio idraulico	Rivolto al personale tecnico di area	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione	Autorizzazioni ambientali, strutture sanitarie, nuove normative in materia di semplificazione e SCIA, varianti art 8 DPR 160/2010	Rivolto al personale tecnico di area	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione	La SCIA in sanatoria e la disciplina sui cambi di destinazione d'uso	Rivolto al personale tecnico di area	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione	La pianificazione urbanistica generale	Rivolto al personale tecnico di area	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione	I titoli e le sanzioni in materia edilizia	Rivolto al personale tecnico di area	Facoltativo
Area Edilizia e Pianificazione	Il recupero dei crediti: le sanzioni amministrative (dal verbale di accertamento all'ordinanza di ingiunzione)	Rivolto al personale tecnico di area	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	Barriere architettoniche: la progettazione accessibile e funzionale	Rivolto al personale tecnico di area	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	La direzione dei lavori	Rivolto al personale tecnico di area	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	BIM pianificazione, realizzazione e gestione di opere pubbliche tramite aiuto di un software	Rivolto al personale tecnico di area	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	Aggiornamento legislativo sul codice della strada	Rivolto al personale tecnico di area	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	Aggiornamento corso Autocad	Rivolto al personale tecnico di area	Facoltativo

Area Ambiente e Viabilità	La valutazione ambientale	Rivolto al personale tecnico di area	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	SIT su base open source, creazione e gestione di database geografici	Rivolto al personale tecnico di area	Facoltativo
Area Ambiente e Viabilità	Bonifica siti inquinanti, aspetti tecnici e procedurali per la gestione del recupero delle aree inquinate	Rivolto al personale tecnico di area	Facoltativo

Tabella - Fabbisogni formativi specifici per le Aree Personale, Risorse, Affari Generali e Istituzionali e Segreteria Generale

AREA O SERVIZIO PROPONENTE	ARGOMENTI FORMATIVI	DESTINATARI	TIPOLOGIA OBBLIGATORIA /FACOLTATIVA
Area Personale	Specifici corsi di aggiornamento relativi alla gestione del personale – aspetti giuridici e contabili. Nuovo inquadramento del personale	Rivolto a n. 3 dipendenti del Servizio Personale	Facoltativo
Area Personale	Aggiornamento continuo sulle nuove disposizioni fiscali, previdenziali e relative scadenze e adempimenti	Rivolto a n. 3 dipendenti del Servizio Personale	Facoltativo
Area Personale	Formazione specifica sul nuovo programma della Maggioli riguardante la gestione giuridica, economica e previdenziale del personale dipendente. Formazione specifica sulla estrapolazione dei dati ai fini statistici e delle rendicontazioni	Rivolto a n. 3 dipendenti del Servizio Personale	Facoltativo
Area Segreteria Gen. E Risorse	Il sistema dei controlli interni con particolare riguardo per il controllo di gestione	n. 1 dip. del Servizio Programmazione	Facoltativo
Area Personale	La formazione del personale (tenuto conto anche del fabbisogno di personale)	Riservato ai dipendenti del Servizio Personale e Formazione	Facoltativo
Area Personale	CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021	Dipendenti del Servizio Personale (Giuridico, presenze e stipendi)	Facoltativo
Area Risorse	Disciplina fiscale applicata agli EE.LL.	Rivolto ai dipendenti del Servizio Ragioneria	Facoltativo
Area Risorse	Nuove disposizioni normative per i tributi comunali	Rivolto ai dipendenti del Servizio Tributi	Facoltativo
Area Risorse	Formazione specifica sui programmi Maggioli relativi a "Patrimonio, gestione inventariale" e "Controllo di gestione"	Rivolto ai dipendenti del Servizio Ragioneria	Facoltativo
Area Affari Gen e Ist.	FVOE (il fascicolo virtuale degli operatori economici)	Rivolto ai funzionari dell'area	Facoltativo

Tabella - Programmazione degli interventi formativi specifici per l'Area Servizi alla Persona e Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese

AREA O SERVIZIO PROPONENTE	ARGOMENTI FORMATIVI	DESTINATARI	TIPOLOGIA OBBLIGATORIA /FACOLTATIVA
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	La gestione dei cittadini stranieri • Anagrafe/Stato civile.	Almeno 4 dipendenti dell'area	Facoltativo
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	Corso di aggiornamento professionale: la formazione degli atti di stato civile • Dal tribunale all'ufficiale di stato civile	Almeno 1 dipendente dell'area	Facoltativo
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	Lo Stato civile digitale.	Almeno 1 dipendente dell'area	Facoltativo
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	la banca dati elettorale: trasferimento in ANPR	Almeno 2 dipendenti dell'area	Facoltativo
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	Abilitazione alle funzioni di stato civile e anagrafe	Almeno 2 dipendenti dell'area	Facoltativo
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	Comunicazione: gli operatori al pubblico	Riservato ai dipendenti dello Sportello al Cittadino	Facoltativo
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	aggiornamento piano triennale informatica	Riservato agli informatici del Servizio Servizi Informativi	Facoltativo
Area Servizi ai Cittadini e alle Imprese	Aggiornamenti in materia di SUAP	Riservato ai dipendenti dello Sportello Unico Attività Produttive	Facoltativo
Area Servizi alla Persona	Formazione excel e word	Almeno 12 dipendenti dell'area	Facoltativo

Tabella - Programmazione degli interventi formativi specifici per l'Area di Vigilanza

AREA O SERVIZIO PROPONENTE	ARGOMENTI FORMATIVI	DESTINATARI	TIPOLOGIA OBBLIGATORIA /FACOLTATIVA
Area Vigilanza	corso per ispettore ambientale	Rivolto agli agenti di PM	Facoltativo
Area Vigilanza	il nuovo codice della strada	Rivolto agli agenti di PM	Facoltativo
Area Vigilanza	corso PG stupefacenti ed educazione alla legalità	Rivolto agli agenti di PM	Facoltativo
Area Vigilanza	Corso di lezioni regolamentari di tiro a segno	Rivolto agli agenti di PM	Obbligatorio
Area Vigilanza	Le attività di controllo della Polizia Locale in materia edilizia (introdotte dal decreto semplificazioni)	Rivolto agli agenti di PM	Facoltativo
Area Vigilanza	Normativa e posizionamento delle strumentazioni per il rilevamento della velocità	Rivolto al Comandante di PM	Facoltativo

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Per quanto attiene il monitoraggio del PIAO, si premette che ciascuno dei piani e dei programmi assorbiti porta con sé specifiche modalità stabilite dalle norme che li disciplinano, come di seguito indicate:

- sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC;
- Sezione “Organizzazione e capitale umano”, monitoraggio dall'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Sottosezione Valore Pubblico:

Il monitoraggio degli indicatori di “Valore Pubblico” individuati nel presente piano viene attuato secondo le procedure individuate per il controllo strategico dell'Ente ai sensi dell'art. 147-ter del Tuel. .

Il controllo strategico esamina l'andamento della gestione dell'Ente - e in particolare - rileva i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi contenuti nelle Linee Programmatiche di mandato del Sindaco, gli aspetti economico-finanziari, l'efficienza nell'impiego delle risorse, con specifico riferimento ai vincoli al contenimento della spesa, i tempi di realizzazione, le procedure utilizzate, la qualità dei servizi erogati, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, il grado di soddisfazione della domanda espressa ed il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il monitoraggio degli obiettivi strategici nell'ambito del controllo strategico coincide con la Relazione sulla gestione allegata al Rendiconto di bilancio, approvata dal Consiglio comunale entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Sottosezione Performance:

Il monitoraggio della performance ha per oggetto la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance - elencati nella sezione 2.2 del presente documento - i cui contenuti possono essere consultati per esteso nell'allegato 4 del presente piano, denominato Piano Performance anno 2023 del Comune di Calenzano.

Il monitoraggio della performance coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa e/o qualitativa, secondo tempi e fasi indicate in ciascun obiettivo di performance.

Il monitoraggio viene effettuato dal Nucleo di Valutazione, il quale esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. Completato l'esame degli obiettivi di ciascuna Area, sulla base delle motivazioni fornite dalle Posizioni Organizzative per eventuali scostamenti, provvede ad assegnare la percentuale definitiva ad ogni obiettivo.

I criteri per la misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi dei settori e dell'ente nel suo complesso sono dettagliati nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP) adottato con Delibera di Giunta Municipale n. 7 del 23/01/2018.

Il SMVP prevede la misurazione e valutazione della performance negli ambiti di seguito indicati:

- *Performance di ente*: esprime la performance del Comune nel suo complesso e può prendere in esame molteplici aspetti atti a misurare il soddisfacimento dei bisogni della collettività. Sono stati considerati "performance di ente" gli obiettivi trasversali a tutte le aree da realizzarsi, di volta in volta, con il coordinamento del Segretario Generale o dal Responsabile dell'Area Risorse;

- *Performance organizzativa*: La performance dell'Unità organizzativa (Area) di appartenenza esprime la valutazione della struttura amministrativa alla quale il dipendente è assegnato in merito alla capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati dall'Amministrazione nei documenti di programmazione annuale;

- *Performance individuale*: fa riferimento all'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione; si tratta, quindi, del contributo fornito dal singolo (ricomprendendo il Segretario comunale, i Responsabili di Area e tutto il personale dipendente) al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

A conclusione delle proprie attività, l'OIV redige apposito verbale, quale espressione della propria valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Ente.

Il monitoraggio si conclude infine con l'adozione in Giunta della "Relazione sulle Performance" ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009, validata dal Nucleo di Valutazione.

La validazione della relazione da parte dell'OIV e l'approvazione della stessa da parte della Giunta Comunale è condizione necessaria e inderogabile per la corresponsione di premi e per l'accesso agli strumenti previsti per premiare il merito e la professionalità. A seguito della validazione la relazione è pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Comune.

Soddisfazione degli utenti:

La performance organizzativa viene misurata anche in relazione al grado di soddisfazione degli utenti. Il D.l gs. n. 74/2017 ha infatti inteso rafforzare il ruolo dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici nel ciclo di gestione della performance.

Per quanto attiene le indagini di customer satisfaction effettuate nei confronti dell'utenza esterna dell'ente si rimanda alle informazioni fornite nella trattazione del tema degli Stakeholder e della soddisfazione degli utenti, contenute nella Sottosezione 2.1. Valore Pubblico del presente documento.

Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza:

A partire dall'anno 2019 l'Amministrazione ha dato avvio ad un complesso lavoro di revisione dei singoli rischi per ciascun processo, adeguamento delle relative misure di prevenzione e di nuova indicazione dei tempi e degli indicatori di attuazione.

Il monitoraggio, che coinvolge i medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, viene attuato in occasione della relazione annuale predisposta dal RPCT, da elaborare ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012, che permette di evidenziare l'attuazione di quanto contenuto nella relativa sottosezione del PIAO, la sua efficacia e gli eventuali scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate.

Tale relazione viene pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti".

Anche l'attività semestrale di controllo successivo sugli atti amministrativi, effettuata dal Segretario Generale con la collaborazione del personale dell'Area Affari Generali e Istituzionali, rappresenta un'ulteriore occasione di verifica di eventuali rischi corruttivi collegati ai vari procedimenti dell'azione amministrativa. Gli esiti dei controlli successivi di regolarità amministrativa sono anch'essi pubblicati in Amministrazione Trasparente nella sezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione".

Trasparenza:

Il RPCT, con l'ausilio dei Responsabili di Area, provvede all'aggiornamento della parte della Sottosezione dedicata alla Trasparenza amministrativa, all'interno della quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza (si rimanda alla tabella sugli Obblighi di pubblicazione dell'allegato 3 - Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013).

L'OIV effettua il monitoraggio periodico degli obblighi di pubblicazione, secondo quanto previsto dall'ANAC (di norma al 31.05 dell'anno successivo).

Sottosezione struttura organizzativa:

Per quanto concerne l'organigramma dell'ente, le unità organizzative e le relative dotazioni organiche, nonché l'assegnazione di posizioni apicali, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del PIAO.

Sottosezione Lavoro Agile:

I Responsabili di Area provvedono alla valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti, con cadenza almeno trimestrale, attraverso il monitoraggio dell'attività svolta in modalità agile. Con cadenza annuale invece l'Ente monitora gli effetti del Lavoro Agile sull'organizzazione e sulla comunità. Per la modalità con la quale viene attuato questo monitoraggio si rimanda all'art. 4 della sottosezione 3.2 "Organizzazione del Lavoro Agile".

Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni:

Verifica annuale con relativo aggiornamento entro il termine di legge per l'approvazione del DUP (31 luglio anno precedente al triennio di riferimento) e entro il termine di approvazione del P.I.A.O. con il quale vengono recepite le previsioni inserite in precedenza nel DUP (termine stabilito al 31 gennaio di ogni anno).

Sottosezione Piano della Formazione del Personale:

I dati sono monitorati annualmente a cura del Servizio Programmazione e Formazione afferente l'Area Personale dell'Ente. Il monitoraggio costante inerente i dati relativi alla formazione annuale del personale dipendente avviene tramite la predisposizione di tabelle che riportano una serie di dati tra cui: la tipologia di corsi realizzati nell'anno precedente (in aula o da remoto), le aree organizzative coinvolte, la denominazione del corso, la durata, la data di svolgimento, l'ente organizzatore, i nominativi dei partecipanti, la qualifica professionale, il costo degli interventi formativi.

Suddetti dati vengono forniti al Servizio Personale dell'Area omonima per la predisposizione della rilevazione del Conto Annuale del Personale degli Enti Locali.

Per quanto non qui stabilito diversamente, il monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni verrà svolto in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.