



**COMUNE DI CASALMAGGIORE**  
Provincia di Cremona

**PIAO**

Piano integrato di attività e organizzazione

**2024/2026**

(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)

**gennaio 2024**

## Sommario

### **Premessa**3

### **SEZIONE 1 - Scheda Anagrafica dell'Amministrazione**5

### **SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione**34

#### 2.1 Valore Pubblico

#### 2.2 Performance

#### **2.2.2 Obiettivi per favorire le pari opportunità**76

#### 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

#### **2.3.1 Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza**83

#### **2.3.2 Analisi e valutazione di impatto del contesto esterno**84

#### **2.3.3 Analisi e valutazione di impatto del contesto interno**90

#### **2.3.4 Mappatura dei processi**99

#### **2.3.5 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti**101

#### **2.3.6 Progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio**105

#### **2.3.7 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure**110

#### **2.3.8 Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio**111

### **SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano**118

#### 3.1 Struttura Organizzativa

#### **3.1.1 Organigramma**119

#### **3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa e numero di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e organizzative**120

#### **3.1.3 Gradazione delle posizioni dirigenziali**121

#### **3.1.4 Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio**121

#### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

#### 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

#### **3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (31.12.2023)**131

#### **3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**132

#### **3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse**139

#### **3.3.4 Formazione del personale**140

### **SEZIONE 4 Monitoraggio**154

## Premessa

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO).

Il PIAO ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

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

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

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

Il Piano ha durata triennale, è aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- h) il **Piano della Performance**, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- i) il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)** e il **Piano della Formazione**, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- j) il **Piano Triennale del Fabbisogno del Personale**, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;

k) il **Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)**.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

Il presente documento è stato dunque predisposto dal Segretario Comunale, con il supporto della sua struttura, ed il coinvolgimento del degli altri Responsabili dell'Ente, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

## SEZIONE 1 - Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Ente: **Comune di Casalmaggiore**

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

Telefono 0375 284411 (centralino)

Fax: 0375 200251

PEC: [protocollo.comune.casalmaggiore@pec.regione.lombardia.it](mailto:protocollo.comune.casalmaggiore@pec.regione.lombardia.it)

Partita Iva e Codice fiscale: 00304940190

Codice Istat: 019021

Codice catastale: B898

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

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

Numero dipendenti al 31/12/2023: 82 (30 uomini + 52 donne).

Numero abitanti al 31/12/2023: n. 15 062 <sup>1</sup> (fonte ISTAT aggiornata al 01/01/2023) e n. 15.295 (fonte ANPR).

---

<sup>1</sup> [http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS\\_POPRES1](http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_POPRES1).

## Contesto esterno

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

### **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**

In data 27 luglio 2023 il Governo ha pubblicato il Rapporto intitolato “Proposte per la revisione del PNRR e capitolo REPowerEU”, approvato dalla Cabina di regia PNRR tenutasi nella stessa giornata.

Il Rapporto si inserisce nel quadro del percorso di elaborazione di una proposta complessiva di revisione e modifica del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza italiano, avviato sia in risposta all’iniziativa REPowerEU, sia quale linea direttrice dell’indirizzo politico del Governo, attuata, come specificato dal Rapporto, con l’avvio, a partire da gennaio 2023, di una fase di ricognizione dello stato di attuazione del PNRR, con riferimento a tutte le misure del Piano.

La pubblicazione del Rapporto interviene all’esito di questa articolata fase di confronto istituzionale sia interna, con le Amministrazioni titolari delle Riforme e degli Investimenti del PNRR, con gli enti locali, con il Parlamento, con le parti sociali e altri soggetti istituzionali, sia esterna, con i servizi della Commissione europea, in vista del termine fissato dalla normativa europea per la trasmissione alla Commissione dei capitoli nazionali dell’iniziativa REPowerEU, il 31 agosto 2023.

Il [Rapporto](#) “descrive lo stato dei lavori in vista della revisione del Piano, illustrando le proposte sia per le possibili modifiche, sia per le linee di intervento del REPowerEU”. Esso è strutturato in 4 capitoli e una conclusione.

Il 09/10/2023 la Commissione europea ha versato la terza rata del PNRR per un ammontare di 18,5 miliardi di euro. Il pagamento della terza rata fa seguito alla valutazione positiva della Commissione sul raggiungimento dei 54 obiettivi e traguardi previsti dal Piano, valutazione poi confermata dagli Stati membri UE nel Comitato Economico e Finanziario e nel successivo Comitato RRF.

### **Documento di Economia e Finanza 2023 (DEF) e Nota di aggiornamento al DEF (NADEF) del 2023**

Il [Documento di Economia e Finanza \(DEF\) 2023](#) “vede la luce in un quadro economico che resta incerto e non privo di rischi. Negli ultimi tempi la morsa della pandemia e del caro energia si è allentata, ma la guerra in Ucraina non conosce tregua, le tensioni geopolitiche restano elevate e il rialzo dei tassi di interesse e il drenaggio di liquidità operato dalle banche centrali hanno fatto affiorare sacche di crisi nel sistema bancario internazionale.

*Malgrado una situazione così incerta, l’economia italiana continua tuttavia a mostrare notevole resilienza e vitalità. Nel 2022 il PIL è cresciuto del 3,7 per cento e gli investimenti fissi lordi sono aumentati del 9,4 per cento in termini reali, salendo al 21,8 per cento del PIL, un livello che non si registrava da oltre venti anni. Sebbene la crescita congiunturale del PIL sia rallentata nella seconda metà dell’anno scorso, con una lieve contrazione nel quarto trimestre, i più recenti indicatori suggeriscono che già nei primi tre mesi dell’anno sia ripresa la crescita economica. Le indagini presso le imprese, inoltre, segnalano un miglioramento delle attese su ordinativi e produzione e un incremento degli investimenti rispetto allo scorso anno.*

*Anche per quanto riguarda la finanza pubblica, il 2022 è stato positivo in termini di andamento del fabbisogno del settore pubblico, sceso al 3,3 per cento del PIL, e del debito lordo della PA, che si è ridotto arrivando al 144,4 per cento del PIL dal 149,9 per*

*cento di fine 2021. Dei risultati assai rimarchevoli se si tengono in considerazione i ripetuti interventi di politica fiscale adottati per sostenere le famiglie e le imprese esposte, in particolare, al caro energia, che secondo le valutazioni più aggiornate sono stati pari al 2,8 per cento del PIL in termini lordi.*

*La recente riclassificazione dei crediti fiscali legati ai bonus edilizi da parte di ISTAT, in accordo con Eurostat, ha comportato il passaggio dal criterio di cassa a quello di competenza, determinando un notevole peggioramento dell'indebitamento netto (deficit) del 2022, il quale si è attestato all'8,0 per cento del PIL anziché a un valore prossimo all'obiettivo programmatico del 5,6 per cento. Per effetto di tale cambiamento contabile e delle recenti modifiche alla disciplina dei bonus edilizi, l'andamento del deficit della PA tenderà peraltro a migliorare nei prossimi anni.*

*I crediti fiscali detenuti dal settore privato inizieranno ad avere un impatto significativo sul fabbisogno di cassa e renderanno comunque più complesso, quantomeno fino al 2026, il proseguimento della rapida riduzione del rapporto debito/PIL che ha caratterizzato gli ultimi due anni. Alla luce di tale quadro, la politica di bilancio è chiamata ad assicurare la piena sostenibilità della finanza pubblica, pur restando pronta a rispondere a nuove emergenze che dovessero manifestarsi.”*

La [Nota di aggiornamento al DEF \(NADEF\) del 2023](#) è stata approvata dal Consiglio dei Ministri del 27 settembre 2023, al fine di rendere più attuale il quadro programmatico che era contenuto nel Documento di economia e finanza presentato nell'aprile scorso.

Si è provveduto all'aggiornamento tenendo conto del contesto internazionale e nazionale articolato e complesso, sui cui dati economici pesano la guerra in Ucraina, le tensioni geopolitiche, il rialzo dei tassi di interesse, la crisi energetica e climatica.

Tra gli interventi del Governo vi è il sostegno dei redditi reali delle famiglie in difficoltà, dal momento che si registrerà molto probabilmente un rallentamento nella crescita economica, con l'impegno nel cercare di tagliare il cuneo fiscale e rimodulare la curva delle aliquote in modo da favorire chi ha i redditi più bassi.

Alcuni interventi saranno ripresi nel testo del disegno di Legge di Bilancio 2024 e presentati anche nel documento che verrà esaminato dalla Commissione europea:

- conferma del taglio al cuneo fiscale sul lavoro anche nel 2024;
- prima fase della riforma fiscale;
- sostegno alle famiglie e alla genitorialità;
- prosecuzione dei rinnovi contrattuali nel pubblico impiego, anche con particolare riferimento alla sanità;
- conferma degli investimenti pubblici, con priorità a quelli del PNRR;
- rifinanziamento delle politiche invariate.

“La strategia del Governo si basa, dunque, sull'individuazione di un punto di equilibrio tra sostegno alla crescita, agli investimenti e al potere d'acquisto delle famiglie italiane, da un lato, e disciplina di bilancio e riduzione del rapporto debito/PIL, dall'altro. Ciò sarà possibile anche attraverso la dismissione di partecipazioni societarie pubbliche, rispetto alle quali esistono impegni nei confronti della Commissione europea legati alla disciplina degli aiuti di Stato, oppure la cui quota di possesso del settore pubblico eccede quella necessaria a mantenere un'opportuna coerenza e unitarietà di indirizzo strategico. La variabile fondamentale per garantire la sostenibilità, non solo del debito ma anche dell'equilibrio socioeconomico del Paese, è la crescita economica.”

Inoltre “la realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e la sua efficace revisione, anche con l'aggiunta del nuovo capitolo dedicato al Piano REPowerEU, giocano un ruolo centrale nella strategia di crescita e innovazione del Governo. Oltre a questo fondamentale pilastro, il Governo ha in programma non solo di dismettere asset, ma anche di acquisire partecipazioni strategiche in settori chiave per la modernizzazione e

digitalizzazione della nostra economia, quali le reti di telecomunicazione, nonché di adottare politiche innovative per lo sviluppo delle infrastrutture.

Un elemento chiave della strategia di crescita è quello dell'innovazione e della ricerca scientifica e applicata....

Nel frattempo, proseguono, o sono in fase di avanzata progettazione, anche con il sostegno di fondi nazionali ed europei, importanti investimenti produttivi in settori chiave, quali i semiconduttori, i pannelli fotovoltaici di nuova generazione e la fabbricazione di batterie per auto elettriche. A livello globale, l'innovazione tecnologica corre a velocità sempre più sostenuta: per recuperare terreno e favorire la transizione di importanti filiere industriali quali quella dell'auto, l'Italia, pur penalizzata da minori spazi di bilancio rispetto ad altri Paesi dell'Unione europea, dovrà essere rapida, efficace e selettiva. Per questo motivo, la legge di bilancio continuerà a dedicare notevoli risorse agli investimenti pubblici e al supporto per quelli privati tramite strumenti quali i contratti di sviluppo, gli accordi per l'innovazione e i progetti di comune interesse europeo (IPCEI). Si perseguirà, inoltre, la massima efficienza nel combinare risorse pubbliche e private e nella capacità del settore pubblico di erogare garanzie sul credito sempre più mirate e selettive.”

“Il Governo ha emanato un nuovo decreto per contrastare gli effetti del caro energia e le implicazioni dell'elevata inflazione che abbiamo attraversato negli ultimi due anni. Tali interventi sono ancor più mirati rispetto ai precedenti provvedimenti, puntando a proteggere, dal caro bollette e dall'aumento dei prezzi dei carburanti, soprattutto le famiglie a basso reddito. Ipotizzando che, anche grazie agli elevati livelli di riempimento degli stoccaggi, il prezzo del gas resti relativamente basso durante l'inverno, nel 2024 si provvederà ad adottare misure sempre più mirate, che tutelino le fasce della popolazione a rischio di povertà energetica e a ridurre ulteriormente gli oneri di bilancio derivanti dal contrasto al caro energia.”

### **Documento di Economia e Finanza Regionale 2023**

Domenica 12 e lunedì 13 febbraio 2023 si sono tenute in Lombardia le elezioni regionali, con le quali i cittadini iscritti nelle liste elettorali dei comuni della Lombardia hanno eletto il nuovo Consiglio regionale e il Presidente della Regione.

La proclamazione del Presidente e degli eletti alla carica di consigliere regionale è stata effettuata il 1° marzo 2023 dall'Ufficio centrale regionale insediato presso la Corte d'Appello di Milano, a conclusione delle procedure previste dalla legge regionale n. 17 del 31 ottobre 2012.

Ricordato che la legge regionale 31 marzo 1978, n. 34 (Norme sulle procedure della programmazione, sul bilancio e sulla contabilità della Regione) e in particolare gli articoli 3, 5 e 6 che dettano norme sulla predisposizione e approvazione del Programma Regionale di Sviluppo, nonché il principio contabile concernente la Programmazione di bilancio, allegato 4.1 al d.lgs. 118/2011, che stabilisce che «nel caso in cui le specifiche normative regionali prevedano un documento programmatico di legislatura, nel primo anno del nuovo mandato, quest'ultimo documento può sostituire il DEFR», se predisposto nel rispetto del suddetto principio.

Con D.c.r. 20 giugno 2023 - n. XII/42 è stato approvato il Programma Regionale di Sviluppo Sostenibile della XII legislatura, che sostituisce il Documento di economia e finanza regionale 2023, con i relativi allegati:

- Rapporto sullo stato di attuazione del Programma Regionale di Sviluppo vigente – Lombardia Infatti;
- Rapporto sullo stato di utilizzo dei fondi strutturali erogati dall'Unione Europea e sulle previsioni degli interventi strutturali realizzabili;
- Aggiornamento del Piano Territoriale Regionale (PTR) - anno 2023, (ex art. 22 l.r. 12/2005).

“Nella progettazione e nella stesura del Programma Regionale di Sviluppo Sostenibile (PRSS) della XII Legislatura, Regione Lombardia ha scelto di puntare su alcuni principi ispiratori, cui si sono poi richiamati tutti i soggetti coinvolti nelle varie fasi di analisi, di individuazione di obiettivi e target, di redazione.

Innanzitutto si è puntato sulla strategicità: solo gli obiettivi di più rilevante impatto, in grado di creare Valore Pubblico, sono stati ricompresi, lasciando che le azioni di ordinaria amministrazione o meno strategiche rientrassero nella programmazione operativa. Al contempo si è puntato sulla trasversalità degli obiettivi: il documento di programmazione non è stato redatto secondo logiche organizzative o di settore, ma con l’obiettivo di rispecchiare il lavoro congiunto e coerente dell’Amministrazione Regionale.

Altro principio guida è stato quello della sostenibilità: si è voluto fare tesoro dell’esperienza della Strategia Regionale di Sviluppo Sostenibile, incrociando minuziosamente i suoi obiettivi e indicatori con quelli del nuovo PRSS, assicurando così anche un aggancio diretto ai Sustainable Development Goals (SDGs) dell’Agenda ONU 2030.

Nella prospettiva della piena trasparenza dell’azione amministrativa, si è voluto mettere a disposizione degli stakeholder istituzionali, ma anche dei cittadini tutti, uno strumento fruibile, leggibile e interrogabile.

In questo senso il PRSS è il primo segmento di un unico ciclo, che va dalla programmazione, strategica e settoriale, all’attuazione sino alla rendicontazione, e che si potrà avvalere di più strumenti di comunicazione. Ai fini di una maggiore chiarezza, gli ambiti strategici del PRSS sono introdotti da dati di contesto socioeconomico, che consentono una visione ad ampio raggio delle condizioni di partenza e dei possibili target di arrivo.

La scrittura del documento è stata guidata da un approccio data-driven: il PRSS, e ancor più i documenti che annualmente lo aggiornano devono avere natura flessibile, per adattarsi al mutare del contesto e al variare delle condizioni di partenza.

Il punto di partenza della redazione del PRSS è stato il Programma del Presidente eletto, articolato su sette pilastri:

1. LOMBARDIA CONNESSA
2. LOMBARDIA AL SERVIZIO DEI CITTADINI
3. LOMBARDIA TERRA DI CONOSCENZA
4. LOMBARDIA TERRA DI IMPRESA E DI LAVORO
5. LOMBARDIA GREEN
6. LOMBARDIA PROTAGONISTA
7. LOMBARDIA ENTE DI GOVERNO

Ogni PILASTRO - caratterizzato anche a livello cromatico- è stato associato ad alcuni SDGs dell’Agenda ONU 2030, ed è stato suddiviso in AMBITI, ovvero aggregazioni coerenti di OBIETTIVI STRATEGICI.

Ogni ambito è corredato da indicatori di outcome, ossia di possibile impatto negli anni, cui le politiche regionali possono concorrere; a fianco di ogni indicatore di outcome è segnalato l’Ultimo Dato Disponibile (UDD). Ogni obiettivo è corredato da indicatori di output, ossia di risultato prodotto.

Per ciascuno obiettivo inoltre è stata individuata una mappa degli stakeholder e una geografia degli enti interessati. Sono inoltre segnalate, in forma qualitativa, le fonti di finanziamento.

Per ogni ambito è stata proposta una declinazione multidimensionale, ovvero una serie di indicatori di outcome afferenti a quattro diverse dimensioni (utenza, economico-finanziaria, normativa e di semplificazione, innovazione e sostenibilità), finalizzati a meglio valutare gli impatti cui contribuisce l’azione regionale.

Gli Obiettivi Strategici sono stati incrociati con gli Obiettivi Strategici di Sviluppo Sostenibile derivati dalla Strategia Regionale di Sviluppo Sostenibile approvata il 29

giugno 2021 (DGR n. 4967/2021) e successivamente aggiornata fino alla comunicazione alla Giunta del 23 gennaio 2023.

Il PRSS, coerentemente con quanto stabilito dal Principio contabile applicato concernente la Programmazione di Bilancio, allegato 4.1 al Decreto legislativo 118/2011, sostituisce il Documento di Economia e Finanza Regionale 2023, mentre l'allegato "Rapporto sullo stato di attuazione del Programma Regionale di Sviluppo vigente – Lombardia Infatti" include la Relazione annuale sull'avanzamento del Programma Regionale di Sviluppo per l'anno 2022.

Il PRSS sarà aggiornato annualmente tramite il DEFR e la relativa Nota di Aggiornamento, che rispetteranno la medesima struttura di programmazione. Sarà inoltre rendicontato annualmente mediante la Relazione Annuale sullo Stato di Avanzamento del PRSS ("Lombardia Infatti").

Il Programma Regionale di Sviluppo Sostenibile della XII legislatura è stato pubblicato sul BURL n° 26 Serie ordinaria del 1° luglio 2023.<sup>2</sup>

## Emergenze

Sempre più emergenze tra il 2022 e il 2023, con disastri climatici, calamità naturali e guerre che hanno messo in ginocchio decine di Paesi nel mondo, non risparmiando l'Italia. Solo nel 2022, 387 disastri climatici e guerre nuove o croniche hanno ucciso complessivamente 270mila persone.

Il 2023 è stato segnato da drammi come la crisi in Sudan, il terremoto in Turchia e Siria, le alluvioni in Libia, la guerra in Ucraina, il riaccendersi del conflitto israelo-palestinese.

Oltre alle contese di territori tra Stati, guerre civili interne, tensioni per lo sfruttamento delle risorse o lotta al narcotraffico, molti conflitti sono oggi inaspriti dalle emergenze climatiche, che provocano i flussi migratori: la gente non riesce a coltivare la terra e a procurarsi il cibo per vivere e fuggire. Inoltre, l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia ha minacciando i rifornimenti di grano globali e provocando crisi alimentari in numerosi Paesi africani che dipendevano dagli aiuti umanitari internazionali.

[Caritas italiana](#), che pubblicava in passato volumi appositi e poi aggiornamenti on line sui conflitti dimenticati, contava nel 2021 almeno 22 guerre ad alta intensità (6 in più rispetto all'anno precedente, quando erano 15). Se invece si tengono in considerazione anche le crisi croniche e le escalation violente si arrivava a 359 conflitti nel 2020. Tra il 2020 e 2021 erano già aumentate del 40% le persone che avevano bisogno di assistenza umanitaria, per un totale di 235 milioni di persone coinvolte. Nel 2023 si è aggiunto il conflitto Russia-Ucraina, con oltre 12 milioni di persone in difficoltà all'interno del Paese – di cui 6,5 milioni sfollati interni – e più di 4,2 milioni di persone fuggite all'estero.

Il continente più martoriato è comunque l'Africa, con una ventina di conflitti di natura diversa (spesso dovuti al terrorismo di matrice jihadista), 46 mila vittime e decine di milioni di profughi.

Sulla Gazzetta Ufficiale dell'8 maggio 2023 è stata pubblicata la dichiarazione dello stato di emergenza per i flussi migratori deliberata dal Governo, nella quale si cita "*l'eccezionale incremento dei flussi di persone migranti in ingresso attraverso le rotte migratorie del Mediterraneo*". Questo ha determinato un "*un eccezionale accrescimento delle esigenze volte ad assicurare il soccorso e l'assistenza alla popolazione interessata*", e "*una situazione di grande difficoltà derivante dalla saturazione del sistema di accoglienza*".

Il Governo ha quindi dichiarato "*sull'intero territorio nazionale, per sei mesi dalla data di deliberazione, lo stato di emergenza*".

Con delibera del Consiglio dei Ministri del 5 ottobre 2023 è stato prorogato di ulteriori sei mesi lo stato di emergenza in conseguenza dell'eccezionale incremento dei flussi di

<sup>2</sup> <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioRedazionale/istituzione/programma-e-finanze/programma-regionale-di-sviluppo/programma-regionale-di-sviluppo/programma-regionale-di-sviluppo>

persone migranti in ingresso sul territorio nazionale attraverso le rotte migratorie del Mediterraneo.

Il [Rapporto annuale ISTAT 2023 sulla situazione del Paese](#) di luglio 2023 affronta da una parte l'impatto di un contesto che vede il susseguirsi di crisi a livello internazionale e nazionale, dall'altra focalizza l'attenzione sulle potenzialità e le capacità di ripresa e di riprogettazione del Paese, approfondendo con dati e analisi quattro grandi temi: demografia, lavoro, ambiente e imprese.

### **Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026 e relativa nota di aggiornamento**

L'operato della Pubblica Amministrazione deve essere orientato principalmente al soddisfacimento dei bisogni del cittadino.

Al fine del soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, occorre avviare una vera e propria programmazione strategica. Alla base della programmazione strategica dell'Ente vi è il Documento Unico di Programmazione (DUP) e la relativa Nota di Aggiornamento. Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente e rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

L'art. 1, comma 2, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 dispone che "Per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione".

Il Comune di Casalmaggiore ha approvato il [Documento Unico di Programmazione \(DUP\) 2024/2026](#) con deliberazione consiliare n. 39 del 28/07/2023, successivamente aggiornato con [Nota di aggiornamento](#) approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 73 del 21/12/2023.

### **Sistema integrato degli interventi e dei servizi sociali**

Ricordato che l'assemblea distrettuale dei Sindaci dell'ambito Viadanese e Casalasco nella seduta del 18/02/2022, come da verbale n.1 prot. 216 e deliberazione dell'assemblea n. 1 del 18/02/2022 prot. 217, aveva approvato il documento Piano di Zona 2021/2023 e relativi allegati, elaborato nel rispetto dei criteri della Legge n. 328/00, della Legge Regione n. 3/2008 (e successive modifiche) e della DGR n. 7631 del 28/12/2017 e l'Accordo di programma tra i Comuni appartenenti al nuovo ambito distrettuale (Comuni di Bozzolo, Calvatone, Casalmaggiore, Casteldidone, Cingia de Botti, Commessaggio, Dosolo, Gazzuolo, Gussola, Marcaria, Martignana di Po, Motta Baluffi, Rivarolo del Re ed Uniti, Piadena Drizzona, Pomponesco, Rivarolo Mantovano, Sabbioneta, San Giovanni in Croce, San Martino dell'Argine, San Martino del Lago, Scandolara Ravara, Solarolo Rainerio, Spineda, Tornata, Torricella del Pizzo, Viadana, Voltido), il Consorzio Casalasco Servizi Sociali, l'Azienda Speciale Consortile "Oglio Po", l'Agenzia di Tutela della Salute Val Padana, l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Mantova, l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Cremona, la Provincia di Mantova e la Provincia di Cremona.

Con DGR n.XII/1473 del 04 dicembre 2023 "Indicazioni in merito alla programmazione sociale territoriale per l'anno 2024 e al percorso di definizione delle linee di indirizzo per il triennio 2025-2027 dei piani di zona" si stabilisce "che tutti gli attuali Accordi di Programma, sottoscritti dai Sindaci dei Comuni afferenti agli Ambiti territoriali per l'attuazione dei Piani di Zona 2021-2023, sono prorogati fino alla data di sottoscrizione del nuovo Accordo di Programma per l'attuazione del Piano di Zona 2025-2027".

Posto che il Piano di Zona 2021/2023 dell'Ambito Territoriale Oglio Po prevede i seguenti obiettivi, che possono essere riproposti anche per l'anno 2024:

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

TEMI	PROGETTI/ATTIVITA'
1. TUTELA MINORI E PREVENZIONE PRIMA INFANZIA	Avviato un percorso di Coordinamento delle Tutele Minori promosso da ASC Oglio Po e accolto da tutti gli ambiti mantovani. Sono coinvolti sia il servizio di ASC Oglio Po che del CONCASS. Temi proposti: - confronto sull'attività di formazione/supervisione - misurazione dei carichi di lavoro, rilevazione mediante cartella sociale informatizzata - gestione dei rapporti con le comunità educative (per contenere l'espulsività), focus sui Care Leavers: neomaggiorenni ed uscita dalla devianza – progetti di autonomia di vita (esperienze di co-housing) - protocollo scuole/CTI – Tutele
2. SOLIDARIETA' FAMILIARE	Percorso di confronto sul tema della solidarietà familiare per la definizione di progetti di intervento condivisi partendo dall'esperienza del servizio affidi del Concass e dal progetto "SI PUO' FARE" promosso da ASC "Oglio Po" e ODV SOLIDARIETA' EDUCATIVA di Pegognaga.
3. GIOCO D'AZZARDO PATOLOGICO	Progetto di ambito: "Colmiamo il GAP" annualità 2021
4. CONCILIAZIONE VITA LAVORO	Progetto di ambito: "Spreading Positivity" annualità 2021
5. DISABILITA' E VITA INDIPENDENTE	Coordinamento d'ambito per la realizzazione delle attività legate al Progetto Vita Indipendente PROVI annualità 2021 che ha portato alla definizione dell'obiettivo di costruzione di una Agenzia per la vita indipendente.
6. POVERTA': Reddito di Cittadinanza – PUC	Coordinamento di ambito finalizzato alla gestione delle attività legate al Reddito di Cittadinanza – PUC
7. POLITICHE PER IL LAVORO	In fase di avvio un coordinamento di ambito tra i servizi di inserimento lavorativo presenti nei due enti strumentali (NIL ASC Oglio Po – SIL CONCASS)
8. POLITICHE ABITATIVE	Coordinamento e confronto fra gli Uffici Casa di Viadana e Casalmaggiore, Azienda e Consorzio che ha portato alla stesura del Piano annuale SAP 2022 e alla definizione del progetto obiettivo di istituzione dell'Agenzia per la casa.
9. POLITICHE GIOVANILI	Progetto di ambito: "La Lombardia dei giovani" candidato anno 2021

#### OBIETTIVI STRATEGICI DI AMBITO

1. OBIETTIVO	La vita indipendente: costruzione di un modello integrato finalizzato alla costituzione di un'agenzia per la vita indipendente: sviluppare strategie che consentano di garantire il più a lungo possibile la vita indipendente attraverso interventi di welfare di
--------------	--

	comunità e nuove forme di inclusione su base comunitaria. L'agenzia funzionerà come catalizzatore e promotore delle iniziative pubbliche e private finalizzate all' empowerment.
2. OBIETTIVO	L'abitare come dimensione di welfare: verso la costruzione di una agenzia per l'abitare: integrare il tema dell'abitare, inteso come azione che si svolge nel quotidiano e che interseca tutti gli aspetti della vita personale, relazionale e di comunità, nel sistema delle politiche sociali e sociosanitarie, promuovendo un sistema ricomposto di pratiche innovative. L'Agenzia per l'abitare sarà il luogo privilegiato di riconnessione dei temi riconducibili all'autonomia abitativa.
3. OBIETTIVO	SOSTEGNO ALLE RETI DI TUTELA: Promozione e valorizzazione della figura dell'ADS
DESCRIZIONE OBIETTIVO	<p>La figura dell'amministratore di sostegno nel nostro ordinamento giuridico è stata istituita per quelle persone che, per effetto di un'infermità o di una menomazione fisica o psichica, si trovano nell'impossibilità, anche parziale o temporanea, di provvedere ai propri interessi. Gli anziani e le persone con disabilità, ma anche persone con dipendenze, detenute, i malati terminali possono ottenere, anche in previsione di una propria eventuale futura incapacità, che il giudice tutelare nomini una persona che abbia cura della loro persona e del loro patrimonio.</p> <p>In un contesto di frammentazione dei legami sociali e di indebolimento delle relazioni familiari, si rileva un crescente ricorso a questa figura che si traduce nella difficoltà di rintracciare la persona adeguata a ricoprire il ruolo.</p> <p>Alla luce di queste considerazioni in collaborazione con le ASST avvieremo un progetto finalizzato alla formazione di persone/associazioni del territorio che intendono assumere una funzione sociale di tutela.</p> <p>Tale obiettivo mira alla costituzione di un gruppo di auto mutuo aiuto per ADS che offre un confronto e un sostegno per le persone che seguono questa tematica. Oltre ad essere una forma efficace di sostegno per chi si trova in difficoltà nel ricoprire tale ruolo, è anche un'occasione di formazione e aggiornamento continuativo sulle tematiche relative all'ADS.</p>

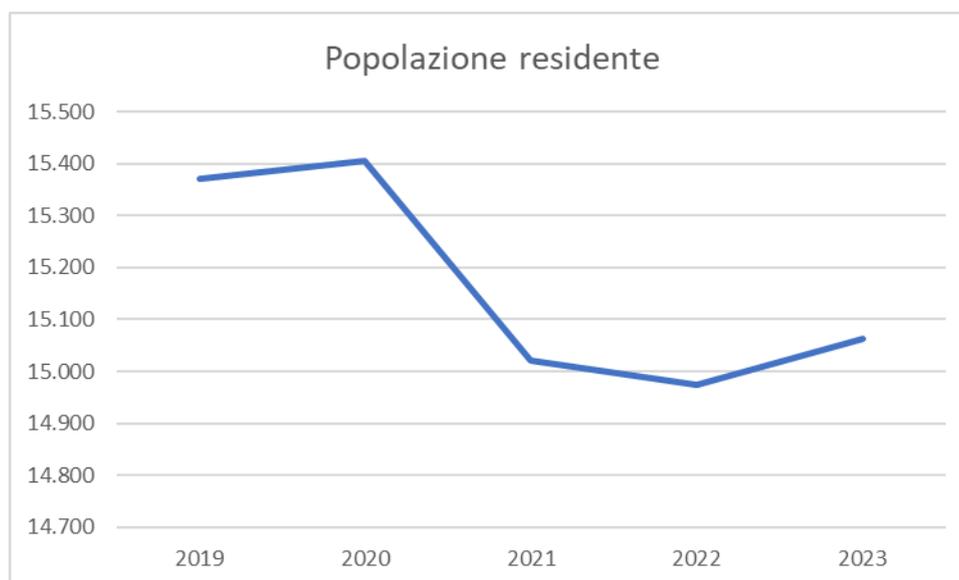
#### OBIETTIVI STRATEGICI DI SUB AMBITO CASALASCO

LA COESIONE SOCIALE COME OGGETTO DEL WELFARE TERRITORIALE: OBIETTIVO	La necessità di rendere esplicito e condivisibile il tema della coesione sociale, intesa come la capacità della comunità di interagire come risorsa e di prendersi cura delle proprie criticità in modo non frammentato.
FAMIGLIE COME SISTEMA DI COMUNITÀ e PROTEZIONE: OBIETTIVO	Sostenere le funzioni primarie delle famiglie, intese, da una parte, come capacità di prendersi cura dei propri membri, in particolar modo dei componenti in condizione di fragilità (economica, sanitaria, educativa) e dall'altra come attitudine a svolgere la propria funzione sociale nei contesti di vita.

LAVORO E INCLUSIONE "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto". Art. 4 della costituzione OBIETTIVO	Sviluppare e sostenere il tema dell'occupabilità, intesa come condizione personale e sociale che permette di assumere e sviluppare un ruolo produttivo e di inclusione da parte delle persone con maggiori difficoltà e vulnerabilità, dovute a condizioni anagrafiche (giovani ma anche ultra 50enni) a malattie (invalidità e disabilità), a differenze culturali (immigrazione) e biografiche (ad es. donne vittime di violenza).
I MINORI AL CENTRO: OBIETTIVO	Promuovere una gestione coesa, corresponsabile e di prevenzione, cioè attiva già prima dell'emergere di bisogni specifici che rischiano di cronicizzarsi, puntando l'attenzione al progetto di vita dei minori, delle loro famiglie.
NESSUNO ESCLUSO: OBIETTIVO	Sviluppare un sistema di contrasto all'isolamento sociale, inteso come difficoltà o limitata possibilità di interagire con il contesto sociale e/o povertà relazionale, in un'ottica di promozione del ruolo attivo delle persone nel proprio contesto e progetto di vita.
L'ABITARE COME DIMENSIONE DI WELFARE: OBIETTIVO	Sviluppare un sistema di protezione e sostegno delle politiche dell'abitare, intese come intreccio di dimensioni legate non solo all'edilizia, ma relazionali e di benessere, di legalità, di vita, di autonomia, di prevenzione alla povertà, integrate con le politiche sociali.

### 1. Situazione socio-economica del territorio di riferimento e della domanda di servizi pubblici locali anche in considerazione dei risultati e delle prospettive future di sviluppo socio-economico<sup>3</sup>:

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Casalmaggiore** dal 2019 al 2023. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno.



La tabella in basso riporta la popolazione residente al 1° gennaio di ogni anno.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Maschi	Femmine
------	------------------	-----------------------	---------------------	------------------------	--------	---------

<sup>3</sup> [http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS\\_POPRES1#](http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_POPRES1#)

<b>2019</b>	01/01	<b>15.372</b>	-	-	7.659	7.713
<b>2020</b>	01/01	<b>15.406</b>	+34	0,221%	7.706	7.700
<b>2021</b>	01/01	<b>15.022</b>	-384	-2,493%	7.483	7.539
<b>2022</b>	01/01	<b>14.974</b>	-48	-0,32%	7.508	7.466
<b>2023</b>	01/01	<b>15.062</b>	+88	0,588%	7.551	7.511

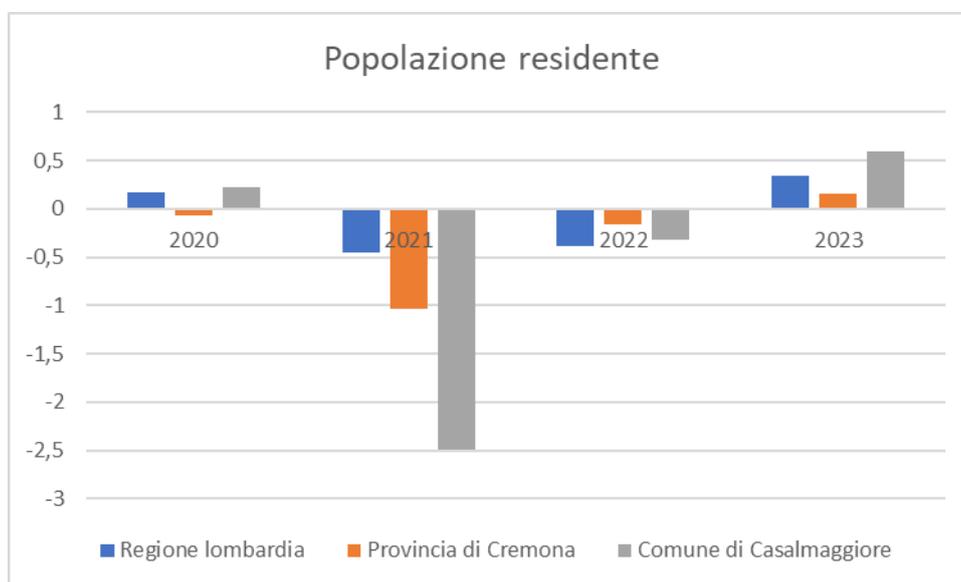
A partire dai dati del 2019 il bilancio della popolazione residente tiene conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. I dati relativi agli anni 2001-2018, sono consultabili nella sezione "Popolazione Intercensuaria" del sito ISTAT.

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

<b>Anno</b>	<b>Data rilevamento</b>	<b>Popolazione residente</b>	<b>Variazione assoluta</b>	<b>Variazione percentuale</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>
<b>2019</b>	01/01	15.465	-	-	7.702	7.763
<b>2020</b>	01/01	15.510	45	0,290	7.753	7.757
<b>2021</b>	01/01	15.238	-272	-1,785	7.607	7.631
<b>2022</b>	01/01	15.214	-24	-0,157	7.615	7.599
<b>2023</b>	01/01	15.244	30	0,196	7.643	7.601

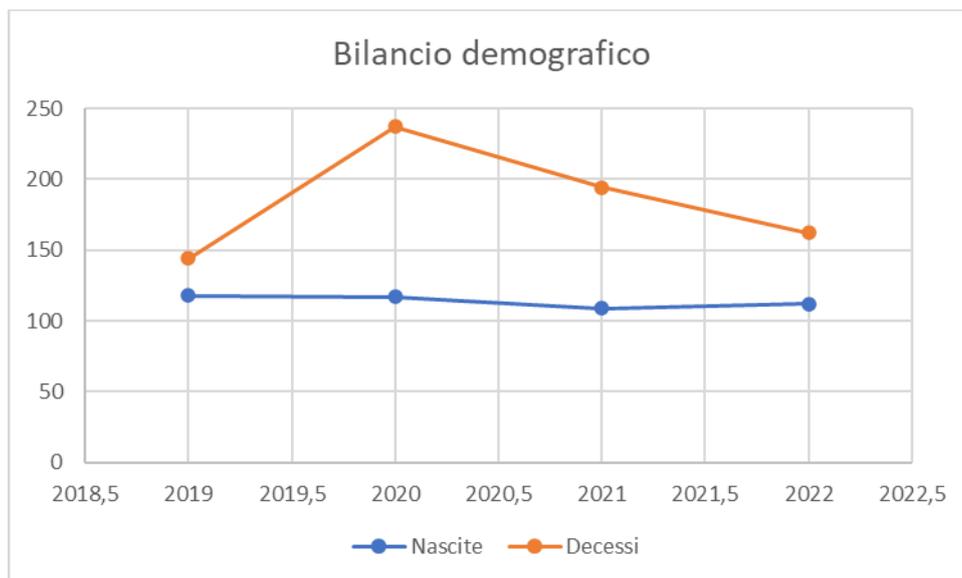
#### Variazione percentuale della popolazione

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



#### Movimento naturale della popolazione

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



La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2019 al 2022. A partire dal bilancio demografico del 2019 i flussi demografici relativi alla popolazione residente (nati, morti, iscritti e cancellati) vengono conteggiati per data di evento e non più di registrazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2019	1 gennaio-31 dicembre	118	-	144	-	-26
2020	1 gennaio-31 dicembre	117	-1	237	93	-120
2021	1 gennaio-31 dicembre	109	-8	194	-43	-85
2022	1 gennaio-31 dicembre	112	3	162	-32	-50

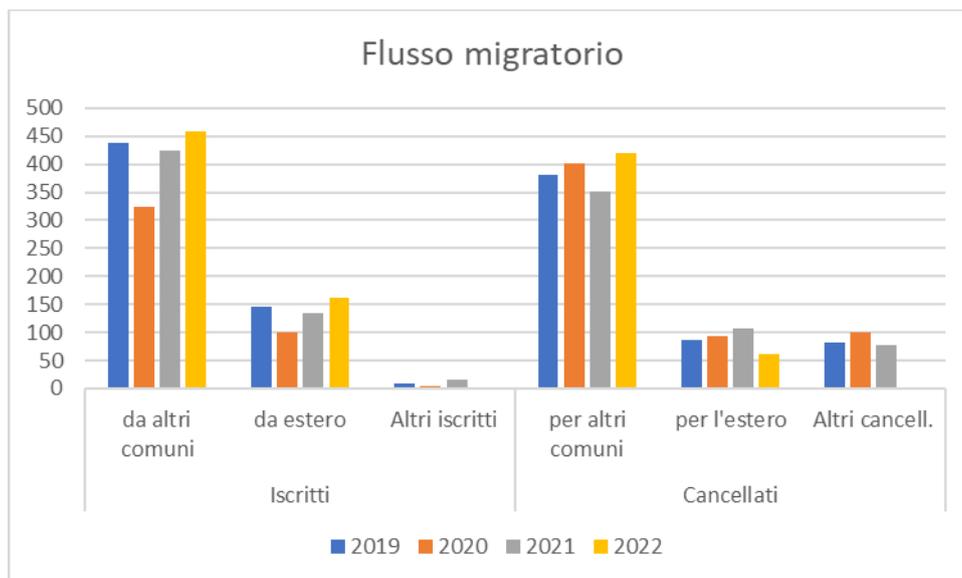
A seguito del nuovo metodo censuario di rilevazione dei dati della popolazione vi è una discrepanza tra quelli risultanti dall'ISTAT e quelli effettivi risultanti dall'anagrafe comunale (ANPR), che sono i seguenti:

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2019	1 gennaio-31 dicembre	119	-27	144	-6	-25
2020	1 gennaio-31 dicembre	115	-4	241	+97	-126
2021	1 gennaio-31 dicembre	107	-8	188	-53	-81
2022	1 gennaio-31 dicembre	110	+3	160	-28	-50

#### Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Casalmaggiore negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2019 al 2022. A partire dal bilancio demografico del 2019 i flussi demografici relativi alla popolazione residente (nati, morti, iscritti e cancellati) vengono conteggiati per data di evento e non più di registrazione.

Anno 1 gen-31 dic	Iscritti			Cancellati			Saldo migratori o interno	Saldo Migratorio con l'estero	Saldo per altri motivi	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA ester o	Altri iscritti	PER altri comuni	PER ester o	Altri cancell.				
2019	438	147	8	380	86	81	58	61	-73	46
2020	324	101	4	402	93	100	-78	8	-96	-166
2021	424	135	16	351	106	78	73	29	-62	40
2022	459	162	-	419	61	-	40	101	-	-

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

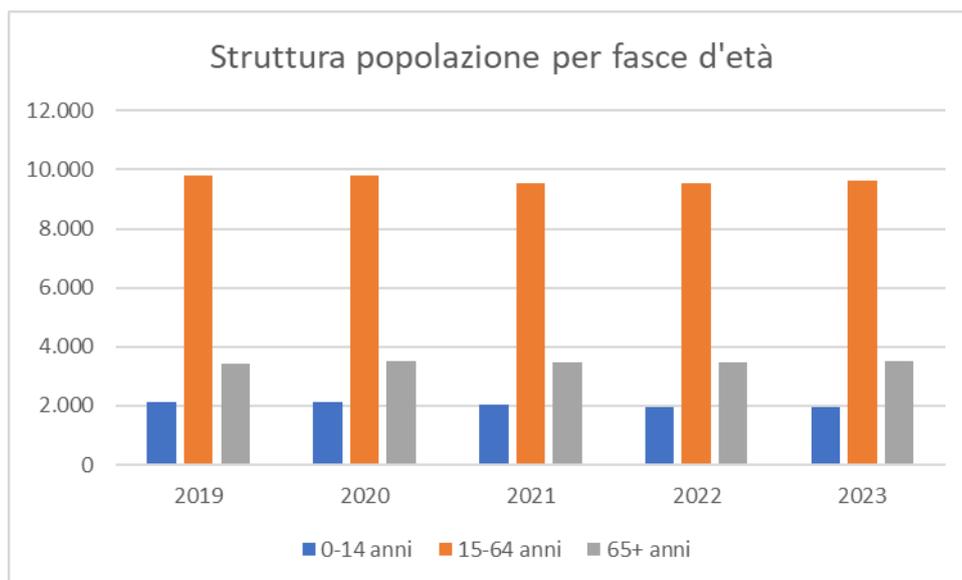
Anno 1 gen-31 dic	Iscritti			Cancellati			Saldo migratori o interno	Saldo Migratorio con l'estero	Saldo per altri motivi	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA ester o	Altri iscritti	PER altri comuni	PER ester o	Altri cancell.				
2019	357	143	34	395	69	46	-38	74	-12	24
2020	394	124	36	361	94	61	33	30	-25	38
2021	326	102	37	405	94	94	-79	8	-57	-128
2022	460	158	56	421	58	80	39	100	-32	107

#### Struttura della popolazione dal 2019 - 2022<sup>4</sup>

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

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

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



<b>Anno</b> 1° gennaio	<i>0-14 anni</i>	<i>15-64 anni</i>	<i>65+ anni</i>	<i>Totale residenti</i>	<b>Età media</b>
<b>2019</b>	2.111	9.813	3.448	15.372	<b>45,1</b>
<b>2020</b>	2.110	9.791	3.505	15.406	<b>45,3</b>
<b>2021</b>	2.022	9.542	3.458	15.022	<b>45,5</b>
<b>2022</b>	1.954	9.555	3.465	14.974	<b>45,7</b>
<b>2023</b>	1.952	9.616	3.494	15.062	<b>45,2*</b>

\* Dato non definitivo, in attesa di calcolo sulle età degli ultracentenari.

### Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Casalmaggiore.

<b>Anno</b>	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione e attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione e attiva</i>	<i>Indice di carico di figli per donna feconda</i>	<i>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</i>	<i>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</i>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
<b>2019</b>	163,3	56,6	125,6	138,1	20,6	7,7	9,4
<b>2020</b>	166,1	57,3	124,1	137,9	20,8	7,7	15,6
<b>2021</b>	171,0	57,4	125,7	142,1	0,0	7,3	12,9
<b>2022</b>	177,3	56,7	126,2	140,1	0,0	-	-

### Glossario

#### Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrassessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. *Ad esempio, nel 2022 l'indice di vecchiaia per il comune di Casalmaggiore dice che ci sono 177,3 anziani ogni 100 giovani.*

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

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

Il PIANO DI ZONA 2021/2023 dell'Ambito territoriale Oglio Po ha evidenziato che "il processo di invecchiamento della popolazione a cui il nostro territorio è particolarmente soggetto (si ricorda che gli over 65 nell'anno 2021 sono il 23% della popolazione) rende carente, agli scenari futuri, un modello di welfare fondato esclusivamente sulla rete dei servizi. La qualità della vita assicurata agli anziani e persone con disabilità di oggi e di domani, dipende dalla capacità di innovare profondamente le diverse politiche, ma soprattutto nella capacità di integrarle, porre al centro in primis l'individuo nel suo contesto, intervenendo sul modo di abitare, sulla qualità della vita, con un profondo cambiamento nella concezione stessa delle infrastrutture (abitative, culturali, della mobilità, della comunicazione, degli scambi relazionali e commerciali, ed anche del "lavoro di cura") e la valorizzazione dei caregiver. Negli ultimi decenni le strutture familiari sono profondamente mutate: diminuzione del numero di componenti per famiglia, minore presenza di più generazioni all'interno del nucleo che richiamano inevitabilmente il progressivo invecchiamento delle reti di parentela e al contempo un ruolo sempre più attivo da protagonisti degli anziani di sostegno e aiuto. Inoltre, vi sono condizioni che portano a creare contesti di vulnerabilità relazionale: l'essere celibi o nubili, separati o divorziati, vedovi. La rarefazione delle reti familiari e sociali rappresenta, al di là della condizione anagrafica "formale", una vera condizione di rischio e fragilità rispetto all'isolamento. Anche il tema relativo all'inclusione delle persone con disabilità non può essere disgiunto dal processo complessivo di coesione sociale: infatti il modo in cui la società situa e tratta la disabilità non è indipendente dal modo in cui definisce appartenenze e cittadinanze e costruisce politiche di integrazione. Una condizione di particolare vulnerabilità è rappresentata dalla condizione di non autosufficienza. Il perdere l'autonomia nelle attività fondamentali della vita quotidiana rappresenta una condizione di particolare rischio di isolamento. A questo si aggiunge il rischio di solitudine dei caregiver, molto spesso donne e sempre più spesso anziane. In questo quadro è da approfondire anche la condizione delle assistenti familiari straniere, che spesso vivono in condizioni di isolamento sociale e relazionale, amplificato dalle difficoltà linguistiche e dalla lontananza dal proprio nucleo familiare".

In questo contesto particolare nonché in attuazione della Linea di mandato 5 "Politiche sociali: politiche per la famiglia, minori, anziani, disabili e terzo settore", obiettivo dell'Amministrazione è quello di mantenere, per quanto possibile finanziariamente, tutti i servizi garantiti fino ad oggi, ottimizzando risorse economiche e umane, supportando le nuove fragilità al corretto utilizzo di risorse e accompagnandole nel loro cammino.

Per addivenire alle finalità sopra evidenziate si dovrà rivolgere particolare attenzione alle collaborazioni diversi soggetti del privato sociale e terzo settore, anche in ordine ad eventuali rischi corruttivi.

## **Indice di dipendenza strutturale**

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). *Ad esempio, teoricamente, a Casalmaggiore nel 2022 ci sono 56,7 individui a carico, ogni 100 che lavorano.*

### **Indice di ricambio della popolazione attiva**

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. *Ad esempio, a Casalmaggiore nel 2022 l'indice di ricambio è 126,2 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.*

### **Indice di struttura della popolazione attiva**

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

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

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

- *Sviluppare maggiore inclusione territoriale, aiuto alle autonomie personali e di vita;*
- *Individuazione di percorsi formativi e professionali adeguati ad agevolare, laddove possibile, l'inserimento nel mondo del lavoro;*
- *Necessità di istituire a livello comunale, patti educativi di comunità (stipula accordi tra le scuole, gli enti locali e con le istituzioni culturali, sportive e del terzo settore per l'ampliamento dell'offerta formativa);*
- *Per tutte le categorie di lavoratori/trici le offerte di lavoro sono con contratti a termine, di breve durata, scarsamente remunerati (anche per mansioni che richiedano skills medio-alte), rapporti di lavoro irregolari;*
- *La necessità di collocazioni lavorative e creazione di contesti sociali territoriali inclusivi;*
- *Sviluppo di contesti lavorativi protetti in grado di accogliere l'utenza valutata con L.68/99;*
- *Contesto lavorativo protetto, conciliante con i tempi e le risorse delle donne che si inseriscono per la prima volta nel mondo del lavoro e/o che si reinseriscono dopo anni di assenza;*
- *Conoscenza dei passaggi burocratici per l'accesso ai servizi e accompagnamento in questo processo;*
- *Acquisizione e/o mantenimento delle abilità lavorative. Necessità di supporti economici per una maggiore autonomia nella gestione della quotidianità;*
- *Sviluppo di abilità di base come saper leggere un contratto di lavoro, una busta paga, conoscere le alternative del mercato del lavoro e i loro diritti;*

- *Si rilevano criticità su vari fronti: conciliazione vita-lavoro, problemi nei trasporti, mancanza delle competenze di base (es. conoscenza della lingua);*
- *Difficoltà/poca disponibilità delle aziende all'assunzione, nonostante gli obblighi di legge (per le persone con disabilità iscritte alla L. 68/99) e gli incentivi/sgravi contributivi previsti per le persone con disabilità e per le persone svantaggiate assunte da cooperative sociali di tipo B;*
- *Sviluppo rete;*
- *Maggiore autonomia e autodeterminazione.*

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

### **Carico di figli per donna feconda**

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

### **Indice di natalità**

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

### **Indice di mortalità**

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

### **Età media**

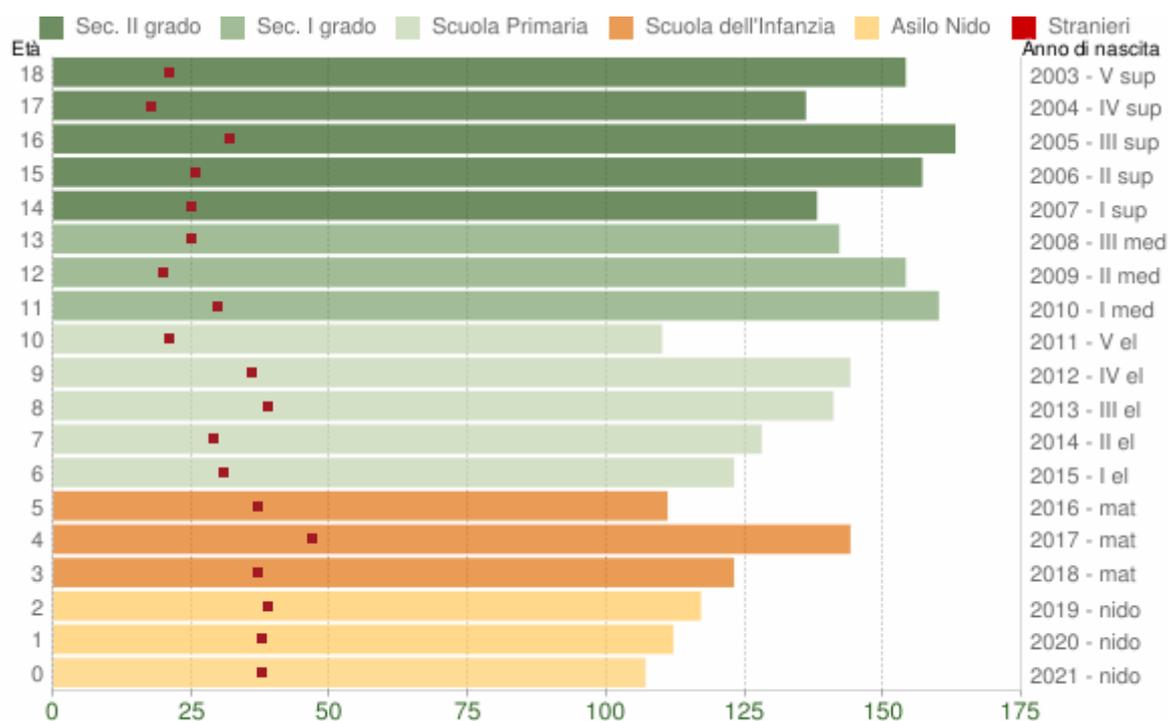
È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

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

### **Popolazione per classi di età scolastica 2022**

Distribuzione della popolazione di Casalmaggiore per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2022/2023 le scuole di Casalmaggiore, evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.



Popolazione per età scolastica - 2022

COMUNE DI CASALMAGGIORE (CR) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

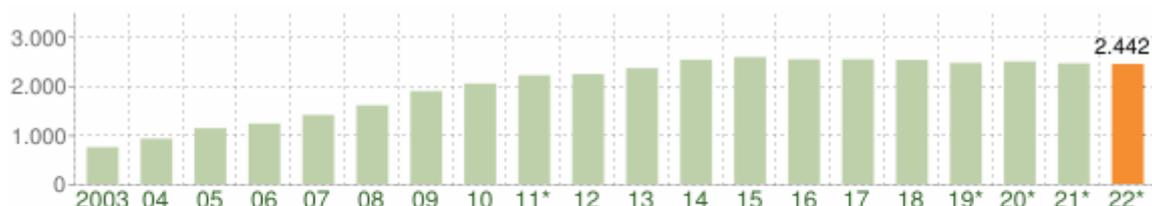
#### Distribuzione della popolazione per età scolastica 2022

Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			
				Maschi	Femmine	M+F	%
0	57	50	107	20	18	38	35,5%
1	54	58	112	18	20	38	33,9%
2	69	48	117	22	17	39	33,3%
3	68	55	123	21	16	37	30,1%
4	76	68	144	23	24	47	32,6%
5	61	50	111	21	16	37	33,3%
6	58	65	123	18	13	31	25,2%
7	69	59	128	13	16	29	22,7%
8	76	65	141	25	14	39	27,7%
9	86	58	144	21	15	36	25,0%
10	51	59	110	11	10	21	19,1%
11	93	67	160	20	10	30	18,8%
12	86	68	154	10	10	20	13,0%
13	74	68	142	14	11	25	17,6%
14	72	66	138	13	12	25	18,1%
15	61	96	157	14	12	26	16,6%
16	72	91	163	15	17	32	19,6%
17	72	64	136	10	8	18	13,2%

18	82	72	154	11	10	21	13,6%
----	----	----	-----	----	----	----	-------

### Andamento stranieri residenti

Popolazione straniera residente a **Casalmaggiore** al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

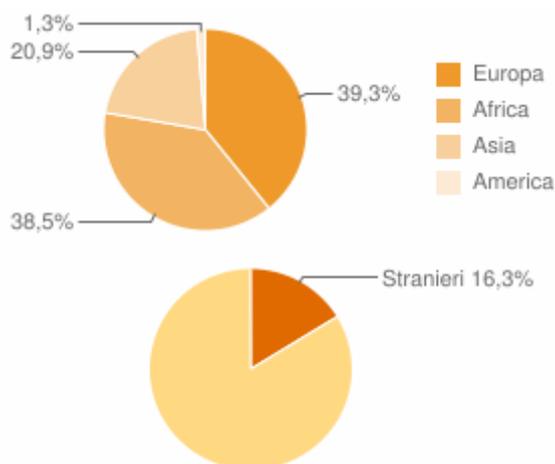


### Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2022

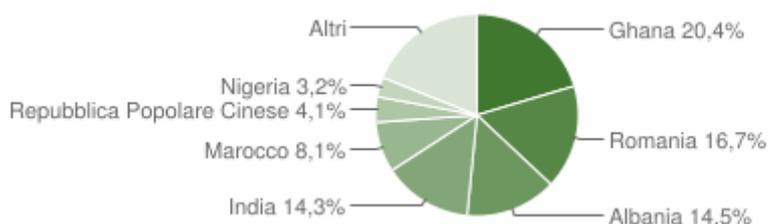
COMUNE DI CASALMAGGIORE (CR) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Casalmaggiore al 1° gennaio 2022 sono **2.442** e rappresentano il 16,3% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dal **Ghana** con il 20,4% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla **Romania** (16,7%) e dall'**Albania** (14,5%).



### Paesi di provenienza

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

<b>EUROPA</b>	Area	Maschi	Femmine	Totale	%
<b>Romania</b>	Unione Europea	199	208	407	16,67%
<b>Albania</b>	Europa centro orientale	192	163	355	14,54%

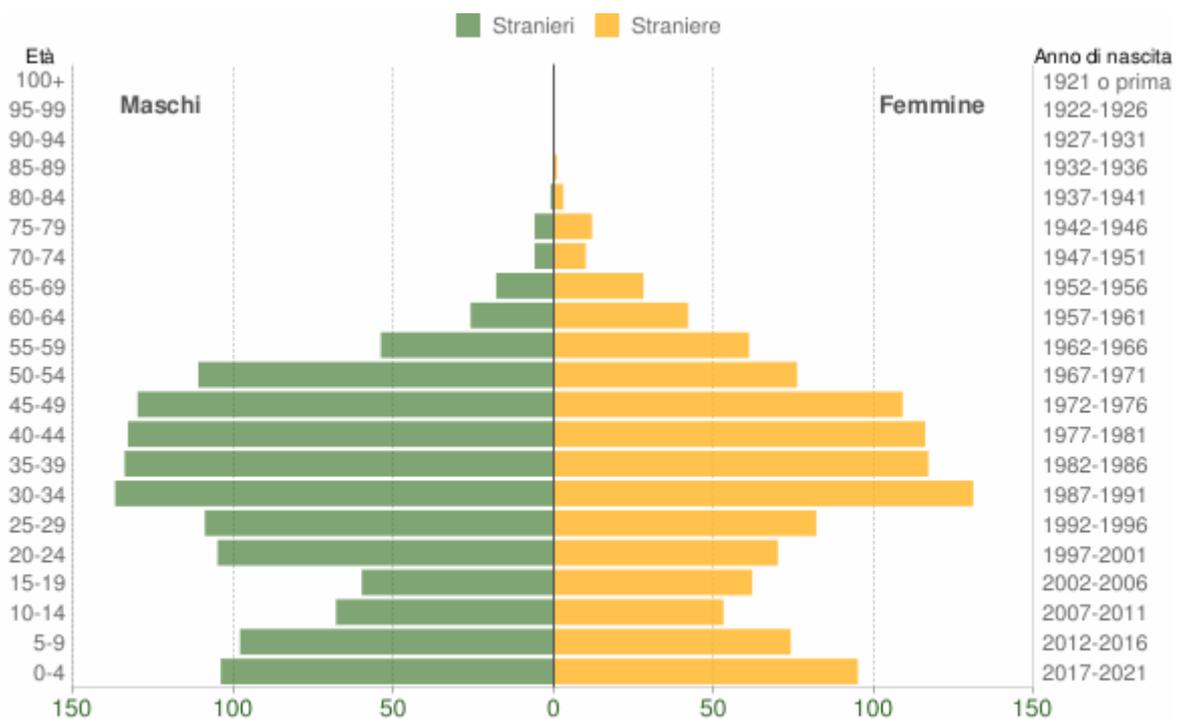
<b>Repubblica di Serbia</b>	<i>Europa centro orientale</i>	15	22	37	1,52%
<b>Ucraina</b>	<i>Europa centro orientale</i>	11	25	36	1,47%
<b>Macedonia del Nord</b>	<i>Europa centro orientale</i>	16	15	31	1,27%
<b>Moldova</b>	<i>Europa centro orientale</i>	9	15	24	0,98%
<b>Federazione Russa</b>	<i>Europa centro orientale</i>	4	8	12	0,49%
<b>Polonia</b>	<i>Unione Europea</i>	1	9	10	0,41%
<b>Bulgaria</b>	<i>Unione Europea</i>	5	4	9	0,37%
<b>Turchia</b>	<i>Europa centro orientale</i>	3	2	5	0,20%
<b>Francia</b>	<i>Unione Europea</i>	1	4	5	0,20%
<b>Regno Unito</b>	<i>Unione Europea</i>	1	2	3	0,12%
<b>Ungheria</b>	<i>Unione Europea</i>	0	3	3	0,12%
<b>Grecia</b>	<i>Unione Europea</i>	1	2	3	0,12%
<b>Repubblica Ceca</b>	<i>Unione Europea</i>	1	2	3	0,12%
<b>Germania</b>	<i>Unione Europea</i>	1	1	2	0,08%
<b>Bosnia-Erzegovina</b>	<i>Europa centro orientale</i>	1	1	2	0,08%
<b>Lituania</b>	<i>Unione Europea</i>	0	2	2	0,08%
<b>Kosovo</b>	<i>Europa centro orientale</i>	1	1	2	0,08%
<b>Portogallo</b>	<i>Unione Europea</i>	1	0	1	0,04%
<b>Spagna</b>	<i>Unione Europea</i>	0	1	1	0,04%
<b>Svezia</b>	<i>Unione Europea</i>	0	1	1	0,04%
<b>Svizzera</b>	<i>Altri paesi europei</i>	0	1	1	0,04%
<b>Paesi Bassi</b>	<i>Unione Europea</i>	1	0	1	0,04%
<b>Norvegia</b>	<i>Altri paesi europei</i>	1	0	1	0,04%
<b>Croazia</b>	<i>Unione Europea</i>	1	0	1	0,04%
<b>Slovacchia</b>	<i>Unione Europea</i>	0	1	1	0,04%
<b>Totale Europa</b>		<b>466</b>	<b>493</b>	<b>959</b>	<b>39,27%</b>
<b>AFRICA</b>	<i>Area</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
<b>Ghana</b>	<i>Africa occidentale</i>	306	192	498	20,39%
<b>Marocco</b>	<i>Africa settentrionale</i>	93	104	197	8,07%
<b>Nigeria</b>	<i>Africa occidentale</i>	41	36	77	3,15%
<b>Tunisia</b>	<i>Africa settentrionale</i>	27	30	57	2,33%
<b>Senegal</b>	<i>Africa occidentale</i>	21	6	27	1,11%
<b>Burkina Faso (ex Alto Volta)</b>	<i>Africa occidentale</i>	10	7	17	0,70%
<b>Guinea</b>	<i>Africa occidentale</i>	7	4	11	0,45%
<b>Algeria</b>	<i>Africa settentrionale</i>	7	3	10	0,41%
<b>Sudan</b>	<i>Africa settentrionale</i>	3	6	9	0,37%
<b>Costa d'Avorio</b>	<i>Africa occidentale</i>	4	3	7	0,29%
<b>Mali</b>	<i>Africa occidentale</i>	5	0	5	0,20%

<b>Camerun</b>	<i>Africa centro meridionale</i>	1	4	5	0,20%
<b>Egitto</b>	<i>Africa settentrionale</i>	3	1	4	0,16%
<b>Repubblica del Congo</b>	<i>Africa centro meridionale</i>	1	2	3	0,12%
<b>Liberia</b>	<i>Africa occidentale</i>	1	1	2	0,08%
<b>Gambia</b>	<i>Africa occidentale</i>	2	0	2	0,08%
<b>Uganda</b>	<i>Africa orientale</i>	1	0	1	0,04%
<b>Niger</b>	<i>Africa occidentale</i>	1	0	1	0,04%
<b>Benin (ex Dahomey)</b>	<i>Africa occidentale</i>	1	0	1	0,04%
<b>Mauritius</b>	<i>Africa orientale</i>	0	1	1	0,04%
<b>Kenya</b>	<i>Africa orientale</i>	0	1	1	0,04%
<b>Guinea Bissau</b>	<i>Africa occidentale</i>	1	0	1	0,04%
<b>Etiopia</b>	<i>Africa orientale</i>	0	1	1	0,04%
<b>Ciad</b>	<i>Africa centro meridionale</i>	1	0	1	0,04%
<b>Capo Verde</b>	<i>Africa occidentale</i>	0	1	1	0,04%
<b>Totale Africa</b>		<b>537</b>	<b>403</b>	<b>940</b>	<b>38,49%</b>
<b>ASIA</b>	<i>Area</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
<b>India</b>	<i>Asia centro meridionale</i>	197	151	348	14,25%
<b>Repubblica Popolare Cinese</b>	<i>Asia orientale</i>	55	44	99	4,05%
<b>Pakistan</b>	<i>Asia centro meridionale</i>	20	14	34	1,39%
<b>Bangladesh</b>	<i>Asia centro meridionale</i>	8	2	10	0,41%
<b>Sri Lanka (ex Ceylon)</b>	<i>Asia centro meridionale</i>	3	3	6	0,25%
<b>Georgia</b>	<i>Asia occidentale</i>	1	4	5	0,20%
<b>Thailandia</b>	<i>Asia orientale</i>	0	2	2	0,08%
<b>Vietnam</b>	<i>Asia orientale</i>	1	1	2	0,08%
<b>Repubblica Democratica Popolare di Corea (Corea del Nord)</b>	<i>Asia orientale</i>	1	0	1	0,04%
<b>Indonesia</b>	<i>Asia orientale</i>	0	1	1	0,04%
<b>Libano</b>	<i>Asia occidentale</i>	1	0	1	0,04%
<b>Armenia</b>	<i>Asia occidentale</i>	0	1	1	0,04%
<b>Azerbaigian</b>	<i>Asia occidentale</i>	0	1	1	0,04%
<b>Totale Asia</b>		<b>287</b>	<b>224</b>	<b>511</b>	<b>20,93%</b>
<b>AMERICA</b>	<i>Area</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
<b>Brasile</b>	<i>America centro meridionale</i>	2	11	13	0,53%
<b>Perù</b>	<i>America centro meridionale</i>	1	4	5	0,20%

<b>Stati Uniti d'America</b>	<i>America settentrionale</i>	1	2	3	0,12%
<b>Cuba</b>	<i>America centro meridionale</i>	2	1	3	0,12%
<b>Ecuador</b>	<i>America centro meridionale</i>	2	0	2	0,08%
<b>Repubblica Dominicana</b>	<i>America centro meridionale</i>	1	1	2	0,08%
<b>Venezuela</b>	<i>America centro meridionale</i>	0	2	2	0,08%
<b>Argentina</b>	<i>America centro meridionale</i>	1	0	1	0,04%
<b>Dominica</b>	<i>America centro meridionale</i>	0	1	1	0,04%
<b>Totale America</b>		<b>10</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	<b>1,31%</b>
		<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>
<b>TOTALE STRANIERI</b>		<b>1.300</b>	<b>1.142</b>	<b>2.442</b>	<b>100,00%</b>

#### Distribuzione della popolazione straniera per età e sesso

In basso è riportata la **piramide delle età** con la distribuzione della popolazione straniera residente a Casalmaggiore per età e sesso al 1° gennaio 2022 su dati ISTAT.



Popolazione per cittadinanza straniera per età e sesso - 2022

COMUNE DI CASALMAGGIORE (CR) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

<b>Età</b>	<b>Stranieri</b>			
	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<b>Totale</b>	<b>%</b>
<b>0-4</b>	104	95	199	8,1%
<b>5-9</b>	98	74	172	7,0%

10-14	68	53	121	5,0%
15-19	60	62	122	5,0%
20-24	105	70	175	7,2%
25-29	109	82	191	7,8%
30-34	137	131	268	11,0%
35-39	134	117	251	10,3%
40-44	133	116	249	10,2%
45-49	130	109	239	9,8%
50-54	111	76	187	7,7%
55-59	54	61	115	4,7%
60-64	26	42	68	2,8%
65-69	18	28	46	1,9%
70-74	6	10	16	0,7%
75-79	6	12	18	0,7%
80-84	1	3	4	0,2%
85-89	0	1	1	0,0%
90-94	0	0	0	0,0%
95-99	0	0	0	0,0%
100+	0	0	0	0,0%
<b>Totale</b>	<b>1.300</b>	<b>1.142</b>	<b>2.442</b>	<b>100%</b>

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

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

*Abbiamo disomogeneo in termini di presenza di contesti di aggregazione extrascolastica, sia a valenza educativa, che di conciliazione tra lavoro e cura.*

*Le indicazioni del territorio sono:*

- Necessità di maggiore attenzione al sostegno dei familiari nella cura e nella gestione del tempo libero;*
- La partecipazione dei genitori alla vita della scuola è spesso insoddisfacente;*
- Valorizzazione autonomie residue;*
- Necessità di essere accompagnati;*
- Promuovere un pensiero divergente di comunità che sappia, nelle difficoltà, trovare sempre un'opportunità per superare la crisi;*
- Sostegno educativo ai percorsi scolastici dei minori e dei giovani;*
- Presenza spesso di un intreccio molto forte tra disabilità fisica-psichica e contesto familiare/sociale di appartenenza.*
- Rafforzare e sostenere l'inclusione sociale anche di chi è in difficoltà. I bisogni esprimono la necessità di un intervento educativo - didattico che non è solo l'integrazione, ma anche l'inclusione scolastica per favorire: autonomia, socializzazione, sviluppo delle potenzialità espressive e cognitive valorizzando le differenze come risorsa”.*

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

## ANALISI DEL TERRITORIO AL 31/12/2023

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

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

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

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

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

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

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

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

L'area del territorio comunale è di 64,53 kmq con una densità media di 234,96 ab/km<sup>2</sup> (ab. 15162 31.12.2021).

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

Strade:

- autostrade km. 0
- Strade extraurbane km. 0
- Strade urbane statali o provinciali km. 24
- Strade locali km. 126
- Itinerari ciclopedonali km. 20,500

Banca dati degli Strumenti urbanistici:

Piano Regolatore – PGT – approvato	SI	√	NO		Con deliberazione di Consiglio Comunale n.47 del 18/04/2009
Piano Regolatore – PGT – approvato	SI	√	NO		Approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.5 del 26.01.2010, esecutivo a tutti gli effetti a seguito dell'avvenuta pubblicazione sul BURL- Serie Inserzioni e concorsi - n.26 del 30.06.2010.

				<p>Con deliberazione consiliare n. 64 del 20.10.2011 è stata approvata la Variante n. 1 al P.G.T., pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia – Serie Avvisi e Concorsi n.52 del 28.12.2011.</p> <p>Con deliberazione consiliare n.55 del 12.10.2012 è stata approvata la Variante n. 2 al P.G.T., pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia – Serie Avvisi e Concorsi n. 52 del 27.12.2012.</p> <p>Con deliberazione consiliare n.76 del 20.11.2015 è stata approvata la Variante 2015 al P.G.T., pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia – Serie Avvisi e Concorsi n. 52 del 23.12.2015.</p> <p>Con deliberazione consiliare n. 30 del 18.05.2023 è stata approvata la Variante generale al P.G.T., pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia (B.U.R.L.). Serie Avvisi e Concorsi n. 39 del 27.09.2023</p>	
Piano Edilizia Economica Popolare – PEEP	SI		NO	√	
Piano Insediamenti Produttivi – PIP	SI		NO	√	
Altri strumenti urbanistici (da specificare)	SI		NO	√	

Classificazione sismica e climatica

<b>Zona sismica</b> 3	<b>Zona climatica</b> E	<b>Gradi giorno</b> 2.435
--------------------------	----------------------------	------------------------------

## ECONOMIA INSEDIATA

Si da atto che il [Compendio statistico provinciale](#) non è ancora stato aggiornato; anche sul [potale ISTAT](#) i dati sono inseriti sino all'anno 2021.

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

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

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

obbligatori		
Sanità ed assistenza sociale	262	248
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	28	26
Altre attività di servizi	126	122
Imprese non classificate	16	16
<b>TOTALE</b>	<b>4579</b>	<b>4.719</b>

<b>Esercizi Commerciali nel Comune di Casalmaggiore alla data al 31/12/2022 e al 31/12/2023</b>			
	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>VARIAZIONI</b>
Negozi	261	263	+2
Bar e Ristoranti	69	68	-1
Acconciatori	37	37	0
Estetisti	18	22	+4
	<b>385</b>	<b>2413</b>	<b>+5</b>

## **SITUAZIONE SOCIO-ECONOMICA**

### **Evoluzione della situazione finanziaria dell'ente**

Le condizioni e prospettive socio-economiche diventano particolarmente significative quando vengono lette in chiave di "benessere equo sostenibile della città" per misurare e confrontare vari indicatori di benessere urbano equo e sostenibile.

La natura multidimensionale del benessere richiede il coinvolgimento degli attori sociali ed economici e della comunità scientifica nella scelta delle dimensioni del benessere e delle correlate misure. La legittimazione del sistema degli indicatori, attraverso il processo di coinvolgimento degli attori sociali, costituisce un elemento essenziale per l'identificazione di possibili priorità per l'azione politica.

Questo approccio si basa sulla considerazione che la misurazione del benessere di una società ha due componenti: la prima, prettamente politica, riguarda i contenuti del concetto di benessere; la seconda, di carattere tecnico-statistico, concerne la misura dei concetti ritenuti rilevanti.

I parametri sui quali valutare il progresso di una società non devono essere solo di carattere economico, ma anche sociale e ambientale, corredati da misure di diseguaglianza e sostenibilità. Esistono progetti in ambito nazionale che hanno preso in considerazione vari domini e numerosi indicatori che coprono i seguenti ambiti:

- Salute
- Istruzione e formazione
- Lavoro e conciliazione dei tempi di vita
- Benessere economico
- Relazioni sociali
- Politica e istituzioni
- Sicurezza
- Benessere soggettivo
- Paesaggio e patrimonio culturale
- Ambiente
- Ricerca e innovazione
- Qualità dei servizi.

### **Quadro delle condizioni interne all'ente**

### **Evoluzione della situazione finanziaria dell'ente**

Al fine di tratteggiare l'evoluzione della situazione finanziaria dell'Ente nel corso dell'ultimo quinquennio, nelle tabelle che seguono sono riportate le entrate e le spese contabilizzate negli ultimi esercizi chiusi, in relazione alle fonti di entrata e ai principali aggregati di spesa.

## SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

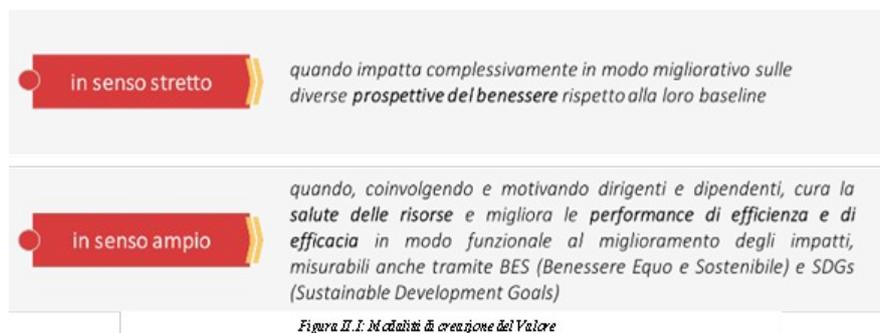
### 2.1 Valore Pubblico

#### Definizione di Valore Pubblico

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

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

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



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

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

#### Il Valore Pubblico del Comune di Casalmaggiore

L'operato della Pubblica Amministrazione deve essere orientato principalmente al soddisfacimento dei bisogni del cittadino.

La misurazione della **performance** è un elemento fondamentale per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'Ente, in quanto per poter misurare è necessario acquisire

tutti gli elementi informativi necessari, avere percezione e comprensione delle problematiche connesse alla questione e orientare la propria attività al loro superamento e al raggiungimento dello scopo prefisso.

Per poter misurare e valutare la propria performance il Comune deve anzitutto aver individuato i propri stakeholder (dall'inglese "to hold a stake", avere un interesse, detenere un diritto nei confronti di qualcosa) e conoscerne i bisogni. Il loro ruolo deriva dal fatto che, essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze, possono fornire all'Amministrazione elementi essenziali e supportarla nella definizione delle proprie linee strategiche e degli obiettivi nonché nella valutazione del risultato. Mappatura degli stakeholder comunali che, come sarà successivamente specificato, possono essere individuati e suddivisi in varie macro-categorie sulla base di uno specifico ambito di intervento/di analisi/di azione:

#### Stakeholder esterni indiretti

Governo, Amministrazione Regionale, altri Enti Pubblici, Media, Consorzi, AUSL, ecc...

#### Stakeholder esterni diretti

Cittadini, fornitori, operatori economici, sindacati, associazioni, ecc...

#### Stakeholder interni

Segretario, Responsabili, personale comunale, collaboratori a vario titolo, ecc...

In relazione alla molteplicità di ambiti di intervento dell'Amministrazione comunale è evidente la presenza di una pluralità di portatori di interesse, molto differenziata e classificabile in vari modi. Gli stakeholder possono essere suddivisi in varie macro-categorie:

- soggetti pubblici - enti locali territoriali (Comuni, Province, Regioni, Unioni di Comuni, Consorzi, Camere di Commercio, AUSL, ecc.);
- gruppi organizzati - sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, organi di stampa, associazioni varie (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivi o ricreativi, ecc.);
- cittadini intesi sia come singoli individui che come gruppi informali e, pertanto, non strutturati.

Un altro tipo di suddivisione può riguardare la relazione esistente tra il soggetto e l'Ente, che porta ad individuare le seguenti tipologie:

- la popolazione comunale principale utente dei servizi comunali - essa deve essere intesa sia a livello di singolo individuo che si rapporta con l'Ente sia in forma associata (cooperative, imprese, società, ecc.); tra i principali bisogni manifestati dai cittadini vi sono la necessità di politiche efficaci, rapidità e snellimento dell'azione amministrativa, orari di apertura degli uffici flessibili, ecc.;
- i dipendenti comunali - affinché si possa lavorare in modo sereno e gratificante è necessario che siano chiari i ruoli e competenze, siano bilanciati i carichi di lavoro e sia promosso un clima volto a favorire la crescita e la gratificazione professionale; i bisogni dei dipendenti riguardano tuttavia anche aspetti legati alla gestione della propria quotidianità, quali misure e istituti che favoriscano la conciliazione tra carichi lavorativi e familiari.

Come già evidenziato, al fine del soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, occorre avviare una vera e propria programmazione strategica, sulla base della programmazione strategica dell'Ente vi è il **Documento Unico di Programmazione (DUP)** e la relativa **Nota di Aggiornamento**.

La **trasparenza**, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, è condizione essenziale per garantire i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate

dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione.

Il principale modo di attuazione di tale disciplina è quindi la pubblicazione nel sito istituzionale di una serie di dati e notizie concernenti l'Amministrazione allo scopo di favorire un rapporto diretto tra l'Amministrazione e il cittadino.

Per evitare segnalazioni e reclami, che potrebbero ingenerare procedimenti sanzionatori, dirigenti e funzionari devono:

- rispondere prontamente e in modo esauriente, come stabilito dall'art. 12 del Regolamento UE 2016/679, alle richieste dei cittadini che attivano le tutele previste dagli artt. 15 e seguenti del medesimo regolamento;
- ma ancor prima, evitare sempre l'uso di dati personali nei provvedimenti amministrativi, salvo che ciò non sia imposto dal procedimento (ad esempio, negli atti ricettizi non è possibile omettere i dati del destinatario).

Quindi, in attuazione dei principi di minimizzazione e pertinenza, devono essere oscurati tutti i dati personali (indirizzo, codice fiscale, e-mail, ecc.), compreso nome e cognome, individuando il soggetto in base all'incarico, all'ufficio o al ruolo conferiti, soprattutto quando si tratta di non rivelare l'origine razziale od etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, l'appartenenza sindacale, relativi alla salute o alla vita sessuale.

Il Sistema di gestione per il trattamento e la protezione dei dati personali è un sistema a ciclo continuo che, di anno in anno, richiede un costante aggiornamento. Possono variare, ad esempio, i dati dei dirigenti/Responsabili titolari di p.o., dei dipendenti e gli stessi trattamenti di dati personali, per effetto di modifiche nella struttura organizzativa dell'Ente ovvero nella gestione dei procedimenti e dei processi, conseguenti anche a modifiche normative che possono introdurre nuovi trattamenti.

Di regola, variano ogni anno anche parte dei soggetti esterni che trattano i dati unitamente (contitolari) o per conto (responsabili) dell'Ente. In tali casi vanno aggiornati e, se necessario, adottati nuovi atti di designazione e nuovi atti di autorizzazione per dirigenti/Responsabili titolari di p.o. e dipendenti, e vanno conclusi nuovi accordi di contitolarità, nuovi contratti di responsabilità, o aggiornati gli atti, gli accordi e i contratti in essere per effetto delle modifiche intervenute nell'assetto dei soggetti interni ed esterni.

Incidono altresì sul richiamato Sistema gestionale, le decisioni e i provvedimenti dell'Autorità Garante che vanno costantemente tenuti presente e recepiti nella documentazione, negli adempimenti, nella formazione e in tutte le operazioni gestionali di trattamento e protezione dei dati personali. Per questo motivo tutti gli adempimenti GDPR, già realizzati negli anni, devono essere nuovamente attuati al fine di mantenere costantemente aggiornati tutti i dati, i documenti, le attività, le informazioni, le istruzioni e ogni altra componente del sistema di gestione per il trattamento dei dati personali.

Il Comune di Casalmaggiore pone il Valore Pubblico al centro della propria programmazione strategica, supportando cittadini ed imprese nella transizione e nel cambiamento, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità ed alle pari opportunità.



Figura II.II: Le dimensioni del Valore Pubblico

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

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



Figura II.III: I driver del Valore Pubblico

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



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

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

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

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

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

In particolare, ogni obiettivo definito all'interno della programmazione 2024/2026 si

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

<b>Valutazione Valore Pubblico generato</b>	<b>Livello Valore Pubblico generato</b>	<b>Intervalli Valore Pubblico generato</b>
<b><i>Inferiore alle aspettative dell'Amministrazione</i></b>	<b>Basso</b>	(0% - 20%)
	<b>Moderato</b>	(20% - 40%)
<b><i>In linea con le aspettative dell'Amministrazione</i></b>	<b>Adeguato</b>	(40% - 60%)
<b><i>Superiore alle aspettative dell'Amministrazione</i></b>	<b>Buono</b>	(60% - 80%)

In questa sottosezione vanno definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'amministrazione;
- 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
- 4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.<sup>6</sup>

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

In base a tale principio contabile, per la definizione delle condizioni esterne ed interne dell'Ente, si rimanda alle apposite sezioni del [DUP 2024/2026 e della relativa Nota di aggiornamento](#), approvati con deliberazioni consiliari n. 39 del 28/07/2023 e n. 73 del 21/12/2023.

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

La sottosezione risponde alle seguenti domande:

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

<b>DOMANDA</b>	<b>ANNOTAZIONI</b>
Quale Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.) viene perseguito?	Il Valore Pubblico che si intende perseguire viene riportato per ciascun obiettivo strategico
Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (obiettivi strategici)?	
A quali stakeholder sono rivolti gli obiettivi?	Gli stakeholder prioritari vengono riportati nella scheda sintetica dell'obiettivo strategico
Entro quando intendiamo completare gli obiettivi strategici?	Se non diversamente indicato l'obiettivo dovrà essere completato entro la scadenza del Mandato amministrativo
Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero: quanto Valore Pubblico viene prodotto (impatto sul livello di benessere)?	Viene riportata una batteria di indicatori di outcome, impatto e completamento
Da dove partiamo ( <i>baseline</i> )?	Il PIAO 2024 viene utilizzato per definire la baseline per il biennio successivo in termini di punto di partenza e di parametro di riferimento in base al quale è possibile misurare la performance
Qual è il traguardo atteso ( <i>target</i> )?	Dove possibile si fa riferimento ai target definiti da Agenda 2030. In assenza di baseline di riferimento, nel PIAO 2024 il traguardo atteso viene definito in termini variabili (aumento, riduzione, ecc.). Target più precisamente definiti verranno riportati nel PIAO 2025 sulla base della baseline definita nel 2024.
Come sono verificabili i dati (fonte)?	Per ogni indicatore è stata predisposta una scheda anagrafica che riporta, fra l'altro, fonte e responsabile del dato

### **OBIETTIVI STRATEGICI 2024/2026**

<b>MISSIONE</b>	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>
MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	1.1 Equità tributaria
MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	1.2 Risparmio energetico
MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	1.3 Analisi e revisione inventario comunale
MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	1.4 Analisi e adeguamento attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance
MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	1.5 Attuazione di politiche di "open government"
MISSIONE 3 - Ordine pubblico e sicurezza	3.1 Rafforzamento dell'attività di controllo e di vigilanza anche in orario serale nei mesi estivi
MISSIONE 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	5.1 Revisione organizzativa all'interno del settore cultura.
MISSIONE 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	5.2 Programmazione e calendarizzazione condivisa degli eventi culturali
MISSIONE 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	5.3 Promozione e gestione di interventi educativi a favore dell'utenza 0-18 anni, sia in ambito scolastico che extra-scolastico.
MISSIONE 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	6.1 Azioni di sostegno concreto per la formazione e lo sviluppo delle attitudini dei giovani

MISSIONE 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	8.1 Adeguamento ed aggiornamento della documentazione complementare al nuovo strumento urbanistico
MISSIONE 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	8.2 Adeguamento ed aggiornamento della gestione del "PLIS – Golena del Po"
MISSIONE 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	8.3 Attuazione dei lavori pubblici, finanziati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e Piano nazionale complementare (PNC)
MISSIONE 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	8.4 Redazione del Piano eliminazione barriere architettoniche (PEBA)
MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	12.1 Valorizzare il sistema famiglia, sostenendone i carichi di cura dovuti alla presenza di minori, anziani, soggetti in condizioni di fragilità.
MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	12.2 Sostenere le politiche dell'abitare

## Missione 1. Servizi istituzionali, generali e di gestione

### Obiettivo strategico 1.1 – Equità Tributaria

IMU – aggiornamento banca dati delle aree edificabili in base al nuovo PGT e attività di controllo

#### Valore Pubblico

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

#### Scheda Obiettivo

SETTORE - RESPONSABILE OBIETTIVO – ASSESSORATO DI RIFERIMENTO	ALTRI SETTORI COINVOLTI	STAKEHOLDER	TERMINE COMPLETAMENTO OBIETTIVO	IMPATTO SUL LIVELLO DI BENESSERE (indicatori di outcome, impatto e completamento)	BASELINE	TARGET	FONTI
SETTORE FINANZIARIO, TRIBUTI E RISORSE UMANE Dott.ssa Manuela Araldi Assessore al Bilancio – Sara Manfredi – Consigliere delegato Poli Marco	Settore urbanistica	Contribuenti, CAF e Professionisti	2025	L'obiettivo ultimo è la bonifica della banca dati delle aree edificabili. Il raggiungimento dell'obiettivo è cadenzato con precisi step che definiscono l'attività in termini quantitativi. L'assolvimento di ciascuna fase contribuisce a determinare il peso del raggiungimento dell'obiettivo	L'obiettivo è pluriennale è stato attivato nel 2023, al termine del quale si è giunti alla bonifica del 25% delle aree presenti in sicra, come da programmazione	Bonifica banca dati aree edificabili	La verificabilità dei dati è riscontrabile dall'accesso alla procedura informatica e alla possibilità di estrarre i dati

#### Obiettivi Operativi DUP collegati

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	STAKEHOLDER FINALI
RISPARMIO ENERGETICO	Analisi delle spese riferite alle utenze elettriche e di riscaldamento e definizione dei consumi quale base di partenza per definire strategie di razionalizzazione e progettazione di soluzioni organizzative atte a garantire l'ottimizzazione del risparmio energetico	Personale interno, Fornitori di energia, Utenti

### Obiettivo strategico 1.2 – Risparmio Energetico

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

### Valore Pubblico

Gestione monitorata delle risorse di bilancio e del personale al fine di delineare idonee strategie per garantire il risparmio energetico e il benessere del personale.

### Scheda Obiettivo

SETTORE - RESPONSABILE OBIETTIVO - ASSESSORATO DI RIFERIMENTO	ALTRI SETTORI COINVOLTI	STAKEHOLDER	TERMINE COMPLETAMENTO OBIETTIVO	IMPATTO SUL LIVELLO DI BENESSERE (indicatori di outcome, impatto e completamento)	BASELINE	TARGET	FONTE
SETTORE FINANZIARIO, TRIBUTI E RISORSE UMANE Dott.ssa Manuela Araldi Assessore al Bilancio – Sara Manfredi – Consigliere delegato Poli Marco	Nessuno	Personale interno, Fornitori di energia, Utenti e cittadini	2024	Il monitoraggio dei consumi in relazione all'utilizzo degli immobili da parte del personale, consente la definizione di strategie atte a ridurre i consumi. Il raggiungimento dell'obiettivo è cadenzato con precisi step che definiscono l'attività in termini quantitativi. L'assolvimento di ciascuna fase contribuisce a determinare il peso del raggiungimento dell'obiettivo	Dal 01/01/2023 si è proceduto al monitoraggio dei consumi e della distribuzione oraria del personale dipendente e alla resa trimestrale agli amministratori, perchè gli stessi potessero ipotizzare strategie finalizzate alla riduzione dei consumi	Costruzione informativa di dati utili alla eventuale definizione di strategie di riduzione dei consumi	rilevi trimestrali

### Obiettivi Operativi DUP collegati

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	STAKEHOLDER FINALI
RISPARMIO ENERGETICO	Analisi delle spese riferite alle utenze elettriche e di riscaldamento e definizione dei consumi quale base di partenza per definire strategie di razionalizzazione e progettazione di soluzioni organizzative atte a garantire l'ottimizzazione del risparmio energetico	Personale interno, Fornitori di energia, Utenti

### Obiettivo strategico 1.3 – Analisi e revisione inventario comunale

Analisi, revisione e riordino dell'Inventario comunale per la parte attinente i Beni demaniale e il Patrimonio

### Valore Pubblico

Gestione monitorata delle risorse patrimoniali dell'Ente attraverso la bonifica dell'inventario, al fine di garantire coerenza ed integrazione con il Conto Economico e Patrimoniale e favorire così una migliore gestione delle risorse dell'ente.

### Scheda Obiettivo

SETTORE - RESPONSABILE OBIETTIVO – ASSESSORATO DI RIFERIMENTO	ALTRI SETTORI COINVOLTI	STAKEHOLDER	TERMINE COMPLETAMENTO OBIETTIVO	IMPATTO SUL LIVELLO DI BENESSERE (indicatori di outcome, impatto e completamento)	BASELINE	TARGET	FONTE
SETTORE FINANZIARIO, TRIBUTI E RISORSE UMANE Dott.ssa Manuela Araldi Assessore al Bilancio – Sara Manfredi – Consigliere delegato Poli Marco	Settore Lavori Pubblici Demanio – Settore urbanistica	Personale dei Settori assegnatari dei beni patrimoniali - Cittadini	2026	L'obiettivo è la restituzione di un inventario maggiormente coerente con la contabilità dell'ente e integrato con il Conto Economico il Conto del Patrimonio. Il raggiungimento dell'obiettivo è cadenzato con precisi step che definiscono l'attività in termini consegna minima necessaria a determinare il raggiungimento dell'obiettivo in ogni fase	Verifica nel 2023 della corretta valorizzazione della sezione dell'impianto di distribuzione del Gas di proprietà dell'Ente, attraverso il reperimento della documentazione degli ampliamenti e allacci intervenuti successivamente alla data del 7/12/2011	Aggiornamento ed integrazione dell'inventario Comunale	Inventario comunale

#### Obiettivi Operativi DUP collegati

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	STAKEHOLDER FINALI
ANALISI E REVISIONE INVENTARIO COMUNALE	Analisi revisione e riordino dell'inventario Comunale per la parte attinente Beni demaniali e Patrimonio	Personale dei Settori assegnatari dei beni patrimoniali

### Obiettivo strategico 1.4 – Analisi e adeguamento attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance

Integrazione dei contratti individuali dei titolari di posizioni organizzative come disposto dal comma 2 dell'art. 4-bis del DL 13/2023

#### Valore Pubblico

Dotare l'Ente di strumenti idonei, che attraverso la valorizzazione della meritocrazia e dell'ottimizzazione organizzativa, ad incrementare una migliore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e del benessere del personale.

### Scheda Obiettivo

SETTORE - RESPONSABILE OBIETTIVO – ASSESSORATO DI RIFERIMENTO	ALTRI SETTORI COINVOLTI	STAKEHOLDER	TERMINE COMPLETAMENTO OBIETTIVO	IMPATTO SUL LIVELLO DI BENESSERE (indicatori di outcome, impatto e completamento)	BASELINE	TARGET	FONTE
SETTORE FINANZIARIO, TRIBUTI E RISORSE UMANE Dott.ssa Manuela Araldi Assessore al Bilancio – Sara Manfredi – Consigliere delegato Poli Marco	Settore Segreteria generale	Personale dipendente, OIV, CUG, Giunta	30/06/2024	Verifica del tasso di contratti individuali delle PO integrati entro il 30/6/2024 come disposto da art. 4-*bis del DL 13/2023	Approvazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance con delibera GC, 220 del 15/12/2023	Integrazione dei contratti individuali dei titolari di posizioni organizzative come disposto dal comma 2 dell'art. 4-bis del DL 13/2023:	Contratti individuali PO

### Obiettivi Operativi DUP collegati

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	STAKEHOLDER FINALI
ANALISI E ADEGUAMENTO ATTUALE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	Verifica dell'attuale SMVP approvato nel 2019, per analizzare l'adeguatezza in rapporto alla realtà organizzativa e tenuto conto delle evoluzioni normative (introduzione PIAO; PNRR, ecc) e del nuovo CCNL	Personale dipendente, OIV, CUG, Giunta.

### Obiettivo strategico 1.5 – Attuazione di politiche di “open government”

Attuazione di politiche di “open government”, politiche di governo aperto rappresentano quali leve più importanti per modernizzare l'amministrazione pubblica e migliorare la qualità dei servizi resi a cittadini e imprese. Attuare i principi del governo aperto consente di rispondere più efficacemente ai bisogni crescenti di trasparenza dell'azione amministrativa e di partecipazione dei cittadini e della società civile organizzata, permette di contrastare più efficacemente la corruzione e di creare maggiore fiducia nelle istituzioni. Mettere a disposizione dei cittadini interfacce coerenti, fruibili e accessibili, in conformità con quanto previsto dalle Linee guida emanate ai sensi del CAD, e dalle Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici.

### Valore Pubblico

Obiettivi:

- di trasparenza e qualità dell'informazione;
- partecipazione civica;
- digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione al fine di migliorare ed implementare l'erogazione di servizi pubblici digitali.

### Scheda Obiettivo

## Scheda Obiettivo

SETTORE - RESPONSABILE OBIETTIVO – ASSESSORATO DI RIFERIMENTO	ALTRI SETTORI COINVOLTI	STAKEHOLDER	TERMINE COMPLETAMENTO OBIETTIVO	IMPATTO SUL LIVELLO DI BENESSERE (indicatori di outcome, impatto e completamento)	BASELINE	TARGET	FONTE
SETTORE SEGRETERIA-AFFARI GENERALI- S.I.C. Segretario Comunale dott.ssa Sabina Candela Sindaco dott. Filippo Bongiovanni	Sindaco dott. Filippo Bongiovanni	Cittadinanza Dipendenti dell'Ente Amministrazione	2024	L'obiettivo strategico sarà misurato sia tramite <b>indicatori di outcome</b> , collegate alla modificazione del comportamento dei soggetti beneficiari, sia <b>indicatori di impatto</b> , che misurano quanto le attività realizzate hanno effettivamente influito sulla situazione di partenza, sia <b>indicatori di completamento</b> , cioè la trasformazione di input in output.	Attuale organizzazione del Settore, dei servizi telematici e degli atti di programmazione aggiornati all'anno 2023.	Dipendenti dell'Ente Cittadinanza Amministrazione	La pagina dello Sportello Telematico del sito internet istituzionale <a href="https://centroservizialcittadino.comune.casalmaggiore.cr.it/">https://centroservizialcittadino.comune.casalmaggiore.cr.it/</a> La pagina Amministrazione trasparente del sito internet comunale <a href="https://casalmaggiore.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/menu-trasparenza">https://casalmaggiore.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/menu-trasparenza</a>

## Obiettivi Operativi DUP collegati

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	STAKEHOLDER FINALI
Messa online e messa in opera del nuovo gestionale totalmente in Cloud (SicraWeb EVO)	Cessare utilizzo versione con interfaccia in locale del gestionale dell'Ente per conformarlo con la normativa AGID - browsable.	Dipendenti dell'Ente
Accesso ai servizi erogati tramite i portali dell'Ente tramite autenticazione digitale con i sistemi SPID, CIE, CNS e EIDAS	Accesso ai servizi online da parte di cittadini ed imprese.	Cittadinanza
Completare l'attivazione di AppIO, in parte già in funzione	Accesso ai servizi online da parte di cittadini tramite smartphone.	Cittadinanza
Realizzazione del nuovo sito istituzionale Municipium e Sportello telematico versione PNRR misura 1.4.1. "Esperienza del cittadino nei	La realizzazione del progetto prevede la definizione di struttura di un sito, del modo in cui le informazioni sono organizzate, dei metodi di navigazione e della terminologia usata entro il sistema, al fine di facilitare l'accesso intuitivo ai contenuti e il completamento di compiti da parte degli utenti. Capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro	Cittadinanza

servizi pubblici”	che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.	
Programmazione, gestione e monitoraggio integrato di attività e organizzazione dei servizi comunali	Revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nonché consolidamento delle modalità di programmazione e monitoraggio introdotte con l'adozione di un unico sistema gestionale integrato, il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) previsto dall'art. 6 del D.L. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla L. 113 del 6 agosto 2021. Ridefinizione delle modalità di programmazione, gestione ed accertamento Performance e trasparenza a seguito del nuovo incarico di OIV avvenuto con Decreto sindacale n. 9 del 24/06/2023, nonché delle nuove modalità telematiche di rendicontazione e monitoraggio dati.	Dipendenti e cittadinanza
Mantenimento grado di funzionamento del Sistema Informativo Comunale (S.I.C.)	Verifica possibilità di convenzionamento con altri Enti per la gestione del Sistema Informativo Comunale (S.I.C.)	Amministrazione
Attuazione delle misure contenute nella sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2024/2026	Attribuzione a ciascun Responsabile di posizione organizzativa di apposito obiettivo individuale avente la finalità di procedere all'effettiva e concreta attuazione delle misure contenute nella sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2024/2026, sia in ordine alle attività ad esso attribuite in via diretta, sia alla programmazione, gestione e controllo delle attività obbligatorie per il personale sottoposto.	Dipendenti e cittadinanza

## Missione 3. Ordine pubblico e sicurezza

### Obiettivo strategico 3.1 – Rafforzamento dell’attività di controllo e di vigilanza anche in orario serale nei mesi estivi

**Valore Pubblico**  
Sicurezza Pubblica.

#### Scheda Obiettivo

SETTORE - RESPONSABILE OBIETTIVO – ASSESSORATO DI RIFERIMENTO	ALTRI SETTORI COINVOLTI	STAKEHOLDER	TERMINE COMPLETAMENTO OBIETTIVO	IMPATTO SUL LIVELLO DI BENESSERE (indicatori di outcome, impatto e completamento)	BASELINE	TARGET	FONTI
SETTORE VIGILANZA Dott. Ettore Silvio Biffi Sindaco – dott. Filippo Bongiovanni	Nessuno	Cittadinanza Dipendenti	31 agosto 2024	Maggiore percezione di sicurezza nella cittadinanza	Progetto servizi serali approvato con Delibera della Giunta Regionale n.87 del 1 giugno 2023 e realizzato al 100%	Da approvare con futura Delibera di Giunta a Giugno 2024	Giunta Comunale

#### Obiettivi Operativi DUP collegati

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	STAKEHOLDER FINALI
Attività di controllo amministrativo dei pubblici esercizi e delle aree antistanti	Controllare a campione che i pubblici esercizi rispettino normative settoriali a tutela dei cittadini e della concorrenza	Cittadinanza, imprenditori
Attività di educazione stradale con elementi di educazione civica nella scuola primaria e infanzia con incontri teorici e con uscite a piedi ed in bicicletta sulle strade cittadine	Educare i ragazzi, fin dalla giovane età in collaborazione con le scuole, ai comportamenti corretti in sede stradale.	Studenti scuola primaria e dell’infanzia
Attività di controllo abbandono/deposito incontrollato di rifiuti nel territorio comunale e controlli sul rispetto della raccolta differenziata, anche mediante dotazioni strumentali	Potenziare i controlli relativi all’osservanza da parte dell’utenza delle norme sulla raccolta differenziata. Cercare i responsabili di abbandono rifiuti con azioni mirate.	Cittadinanza
Patto per la sicurezza urbana	Stipulare con la Prefettura di Cremona un patto per la sicurezza urbana – mediante accordo di contitolarità con la locale Compagnia Carabinieri di Casalmaggiore per la visualizzazione delle telecamere di videosorveglianza urbana e del varco elettronico di lettura targhe	Cittadinanza
Attività di vigilanza serale	Attività di vigilanza serale (n. 23 serate nel periodo da giugno 2023 al settembre 2023 dalle ore 18.00 alle ore 24.00) con repressione delle soste abusive in area pedonale e nel centro storico, in particolare nelle serate in cui si svolgono manifestazioni ed eventi.	Cittadinanza

	(Tra le attività si punta ad effettuare n.55 accertamenti anagrafici, accertare n.50 violazioni in materia di sosta, svolgere n.12 servizi di vigilanza ed assistenza in occasione di manifestazioni ed eventi; svolgere n.20 servizi di controllo per il rispetto dell'area pedonale istituita in piazza Garibaldi e nelle vie limitrofe)	
Messa in funzione ed utilizzo della piattaforma per le notifiche digitali	Velocizzare il lavoro degli agenti e ottimizzare i tempi di notifica.	Agenti di Polizia Locale e Cittadinanza

## Missione 5. Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali

### Obiettivo strategico 5.1 – Revisione organizzativa all'interno del Settore Cultura

A seguito della cessazione del Direttore del Teatro (31.10.2023) e l'assunzione di un nuovo Istruttore Direttivo risulta necessario adottare scelte in merito alla direzione artistica della Stagione Teatrale. Contemporaneamente potrà avvenire una redistribuzione di alcuni compiti all'interno del Settore.

#### Valore Pubblico

Consolidare una programmazione culturale di qualità e di riferimento per la città e il territorio.

#### Scheda Obiettivo

SETTORE - RESPONSABILE OBIETTIVO – ASSESSORATO DI RIFERIMENTO	ALTRI SETTORI COINVOLTI	STAKEHOLDER	TERMINE COMPLETAMENTO OBIETTIVO	IMPATTO SUL LIVELLO DI BENESSERE (indicatori di outcome, impatto e completamento)	BASELINE	TARGET	FONTE
SETTORE CULTURALE E SCOLASTICO Dott.ssa Roberta Ronda Assessore alla Cultura e al Turismo Avv. Marco Micolo	Nessuno	Cittadinanza e turisti	31.12.2024	Miglioramento organizzativo interno. Diversificazione dei pubblici e incremento della fruizione.	Riassetto dell'Ufficio Spettacolo a seguito di assunzione di nuovo personale amministrativo.	Affidamento esterno di incarico sperimentale annuale di direzione artistica.	Sito internet dell'Ente. Sezione Amministrazione Trasparente

### Obiettivo strategico 5.2 – Programmazione e calendarizzazione condivisa degli eventi culturali

Programmazione e calendarizzazione condivisa degli eventi culturali (mostre, conferenze, spettacoli, ecc.) fra i vari istituti culturali e con la collaborazione di altri soggetti del territorio.

#### Valore Pubblico

Favorire la costruzione di reti per il coinvolgimento di nuovi pubblici.

Valorizzare il Terzo Settore.

Rafforzare i legami di comunità.

Stimolare la partecipazione dei cittadini.

#### Scheda Obiettivo

SETTORE -	ALTRI	STAKEHOLDER	TERMINE	IMPATTO SUL	BASELINE	TARGET	FONTE
-----------	-------	-------------	---------	-------------	----------	--------	-------

RESPONSABILE OBIETTIVO – ASSESSORATO DI RIFERIMENTO	SETTORI COINVOLTI		COMPLETAMENTO OBIETTIVO	LIVELLO DI BENESSERE (indicatori di outcome, impatto e completamento)			
SETTORE CULTURALE E SCOLASTICO Dott.ssa Roberta Ronda Assessore alla Cultura e al Turismo Avv. Marco Micolo	Nessuno	Cittadinanza e Turisti	31.12.2024	Miglioramento della visibilità. Incremento della partecipazione.	Calendarizzazione parziale.	Calendarizzazione completa	Siti internet e profili social dell'Ente e degli istituti culturali. Rassegna stampa

#### Obiettivi Operativi DUP collegati

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	STAKEHOLDER FINALI
Calendarizzazione condivisa eventi	Realizzazione di almeno tre mostre nell'ambito museale (valorizzando le reti di collaborazione) e ripresa della programmazione Stupor Mundi interrotta nel 2023.	Cittadinanza Turisti

### Obiettivo strategico 5.3 – Promozione e gestione di interventi educativi a favore dell'utenza 0-18 anni, sia in ambito scolastico che extra-scolastico

Promozione e gestione di interventi educativi a favore dell'utenza 0-18 anni per favorire la socializzazione e l'utilizzo creativo del tempo libero, integrare l'offerta formativa degli istituti scolastici e promuovere l'educazione alla cittadinanza e al patrimonio.

#### Valore Pubblico

Favorire la socializzazione e l'utilizzo creativo del tempo libero da parte dei giovani.

Integrare l'offerta formativa degli istituti scolastici.

Promuovere l'educazione alla cittadinanza e al patrimonio.

#### Scheda Obiettivo

SETTORE - RESPONSABILE OBIETTIVO – ASSESSORATO DI RIFERIMENTO	ALTRI SETTORI COINVOLTI	STAKEHOLDER	TERMINE COMPLETAMENTO OBIETTIVO	IMPATTO SUL LIVELLO DI BENESSERE (indicatori di outcome, impatto e completamento)	BASELINE	TARGET	FONTE
SETTORE CULTURALE E SCOLASTICO	Nessuno	Bambini, ragazzi, famiglie	31.12.2024	Miglioramento della qualità della vita dei minori.	Avviate progettualità per Biblioteca e	Completamento progetti avviati realizzazione di nuovi	Rassegna stampa. Questionari d

Dott.ssa Roberta Ronda Assessore alla Cultura e al Turismo Avv. Marco Micolo				Prevenzione del disagio giovanile.	Musei	progetti	customer
--	--	--	--	------------------------------------	-------	----------	----------

**Obiettivi Operativi DUP collegati**

<b>OBIETTIVO OPERATIVO</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO</b>	<b>STAKEHOLDER FINALI</b>
Interventi educativi 0-18 anni	Sostegno all'ampliamento dell'offerta formativa degli istituti scolastici attraverso interventi laboratoriali proposti dalla Biblioteca, dai Musei e dal Teatro in orario scolastico. Proposta di attività gratuite 0-18 anni in orario extra-scolastico, anche in collaborazione con partner territoriali	Bambini, ragazzi, famiglie

## Missione 6. Politiche giovanili, sport e tempo libero

### Obiettivo strategico 6.1 – Azioni di sostegno concreto per la formazione e lo sviluppo delle attitudini dei giovani

Fornire azioni a sostegno della formazione giovanile e dell'orientamento al lavoro ed alla scelta del percorso universitario da intraprendere.

#### Valore Pubblico

Incremento benessere educativo.

#### Scheda Obiettivo

SETTORE - RESPONSABILE OBIETTIVO – ASSESSORATO DI RIFERIMENTO	ALTRI SETTORI COINVOLTI	STAKEHOLDER	TERMINE COMPLETAMENTO OBIETTIVO	IMPATTO SUL LIVELLO DI BENESSERE (indicatori di outcome, impatto e completamento)	BASELINE	TARGET	FONTE
SETTORE ISTITUZIONALE AMMINISTRATIVO, RAPPORTI CON IL CITTADINO E PARI OPPORTUNITA' Dott.ssa Franca Filipazzi Assessore al Bilancio e alle Politiche Giovanili dott.ssa Sara Manfredi	Settore Istruzione e Cultura	Studenti/studentesse	Giugno 2024	Sostegno economico e formativo per lo sviluppo di competenze spendibili in ambito lavorativo e nel percorso di studio universitario	Individuata la popolazione giovanile e scolastica del Comune di Casalmaggiore alla quale destinare azioni progettuali nell'ambito della missione t	Attuazione azioni progettuali rivolte ai giovani dalla classe 3° della scuola secondaria di primo grado fino al completamento del ciclo universitario	Sito istituzionale apposita sezione Amministrazione trasparente

#### Obiettivi Operativi DUP collegati

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	STAKEHOLDER FINALI
Percorsi di orientamento e formazione	Realizzazione di un Salone di orientamento scuola-lavoro denominato "Casalmaggiore Orienta" mediante il coinvolgimento delle Università più frequentate e delle realtà imprenditoriali del territorio	Studenti/studentesse delle classi IV e V dell'I.I.S. "G. Romani" di Casalmaggiore
Percorsi di alternanza scuola-lavoro	Promuovere esperienze di tirocinio presso i vari servizi comunali in collaborazione con gli istituti di istruzione superiore e le università	Studenti/studentesse degli istituti di istruzione superiore e studenti/studentesse universitari/universitarie
Progetto "La rete – azione sostegno allo studio"	Fornire un aiuto economico alle famiglie con figli studenti dalla classe 3 <sup>a</sup> della scuola secondaria di primo grado fino all'università	Studenti/studentesse della classe 3 <sup>a</sup> della scuola secondaria di primo grado; Studenti/studentesse degli istituti di istruzione superiore e Studenti/studentesse universitari/universitarie

## Missione 8. Assetto del territorio ed edilizia abitativa

### Obiettivo strategico 8.1 – Adeguamento ed aggiornamento della documentazione complementare al nuovo strumento urbanistico

#### Valore Pubblico

- Conservazione e rigenerazione del tessuto urbano consolidato;
- Semplificazione nei processi di gestione del territorio;

Aggiornamento normativo degli strumenti;

#### Scheda Obiettivo

SETTORE - RESPONSABILE OBIETTIVO – ASSESSORATO DI RIFERIMENTO	ALTRI SETTORI COINVOLTI	STAKEHOLDER	TERMINE COMPLETAMENTO OBIETTIVO	IMPATTO SUL LIVELLO DI BENESSERE (indicatori di outcome, impatto e completamento)	BASELINE	TARGET	FONTE
SETTORE URBANISTICA, AMBIENTE E SUAP Arch. Simone Cadenazzi Assessorato Urbanistica, lavori pubblici, viabilità e trasporti - Assessore Giovanni Giuseppe Leoni	Settore Lavori pubblici, demanio e manutenzione del patrimonio	Tecnici professionisti Imprese Cittadini	31.12.2024	INDICATORI: Deliberazioni CC COMPLETAMENTO: Approvazione CC IMPATTO: Corretta gestione delle procedure edilizie e semplificazione procedurale	DOCUMENTAZIONE VIGENTE, ATTUALMENTE NON PIU' AGGIORNATA, OVVERO MANCANTE	APPROVAZIONE NUOVA STRUMENTAZIONE URBANISTICA	DATI VERIFICABILI IN QUANTO CONNESSI A DELIBERAZIONI CONSILIARI

#### Obiettivi Operativi DUP collegati

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	STAKEHOLDER FINALI
PREDISPOSIZIONE DEL NUOVO PIANO DI ZONIZZAZIONE ACUSTICA	LA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO PREVEDE LA PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE, A SEGUITO DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL NUOVO STRUMENTO URBANISTICO GENERALE, DEL PIANO DI ZONIZZAZIONE ACUSTICA COMUNALE	- TECNICI PROFESSIONISTI - IMPRESE - CITTADINI
PREDISPOSIZIONE DEL NUOVO PIANO COLORE	LA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO PREVEDE LA PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE, A SEGUITO DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL NUOVO STRUMENTO URBANISTICO GENERALE, DEL PIANO COLORE IN-	- TECNICI PRO-

	TERESSANTE IL TERRITORIO COMUNALE COSITUENTE IL TESSUTO URBANO CONSOLIDATO	FESSIONISTI - IMPRESE CITTADINI
PREDISPOSIZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO EDILIZIO	LA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO PREVEDE LA PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE, A SEGUITO DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL NUOVO STRUMENTO URBANISTICO GENERALE, DEL NUOVO REGOLAMENTO EDILIZIO COMUNALE	- TECNICI PROFESSIONISTI - IMPRESE CITTADINI

## Obiettivo strategico 8.2 – Adeguamento ed aggiornamento della gestione del “PLIS – Golena del Po”

### Valore Pubblico

Conservazione e rigenerazione di parte del territorio comunale a valenza strategica sia dal punto di vista ambientale che turistica.

### Scheda Obiettivo

SETTORE - RESPONSABILE OBIETTIVO – ASSESSORATO DI RIFERIMENTO	ALTRI SETTORI COINVOLTI	STAKEHOLDER	TERMINE COMPLETAMENTO OBIETTIVO	IMPATTO SUL LIVELLO DI BENESSERE (indicatori di outcome, impatto e completamento)	BASELINE	TARGET	FONTE
SETTORE URBANISTICA, AMBIENTE E SUAP Arch. Simone Cadenazzi Assessorato Urbanistica, lavori pubblici, viabilità e trasporti - Assessore Giovanni Giuseppe Leoni	Settore Lavori pubblici, demanio e manutenzione del patrimonio	Tecnici professionisti Imprese Cittadini	31.12.2025	INDICATORI: Deliberazioni CC Decreti e Determinazioni IMPATTO: Corretta gestione del territorio del PLIS	Regolamento, struttura organizzativa e sito attuali	MESSA A PIENO REGIME DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL PLIS	DATI VERIFICABILI IN QUANTO CONNESSI A DELIBERAZIONI CONSILIARI

### Obiettivi Operativi DUP collegati

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	STAKEHOLDER FINALI
ADEGUAMENTO ED AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO VIGENTE DEL PARCO. ADEGUAMENTO DEL SITO ISTITUZIONALE. MESSA A REGIME DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.	LA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO PREVEDE LA REVISIONE DEGLI ASPETTI GESTIONALI ED ORGANIZZATIVI DEL PARCO TRAMITE L'AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO, L'AMMODERNAMENTO DELLA GESTIONE GENERALE DELLA STRUTTURA	TECNICI PROFESSIONISTI IMPRESE CITTADINI

## Obiettivo strategico 8.3 – Attuazione dei lavori pubblici, finanziati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e Piano nazionale complementare (PNC)

Le opere finanziate dal PNRR ricadono:

- Missione 5 “Inclusione e Coesione” che ha obiettivo principale quello del Riequilibrio e coesione territoriale, che nel caso specifico si attua con la rigenerazione urbana dell’area dell’ex-Macello al fine di restituirla alla comunità nuovi spazi di aggregazione sociale
- Missione 4 mira a colmare o ridurre in misura significativa le carenze sistemiche che caratterizzano tutti i gradi di istruzione; nel caso specifico del comune di Casalmaggiore, l’intervento permetterà di ampliare i fruitori dell’Asilo Nido.

### Valore Pubblico

Obiettivi:

- Rigenerazione urbana;
- adeguamento sismico.

### Scheda Obiettivo

SETTORE - RESPONSABILE OBIETTIVO – ASSESSORATO DI RIFERIMENTO	ALTRI SETTORI COINVOLTI	STAKEHOLDER	TERMINE COMPLETAMENTO OBIETTIVO	IMPATTO SUL LIVELLO DI BENESSERE (indicatori di outcome, impatto e completamento)	BASELINE	TARGET	FONTE
SETTORE LL.PP., DEMANIO E MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO Dott. ing. Enrico Rossi Assessorato Urbanistica, lavori pubblici, viabilità e trasporti. Assessore Giovanni Giuseppe Leoni	Settore Finanziario, Tributi e Risorse Umane	Cittadinanza	2026	nuovi spazi a disposizione della cittadinanza	all'ex Macello spazi non accessibili, all'Asilo Nido una utenza in meno	Ex Macello (2000 mq) Asilo Nido (1 nuova unità)	Questionario a fine lavori all'utenza interessata disponibile presso i locali oggetto dell'intervento

### Obiettivi Operativi DUP collegati

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	STAKEHOLDER FINALI
Lavori di rifunzionalizzazione dell'immobile “EX MACELLO” IN VIA Guerrazzi n. 30	La dismissione delle funzioni originarie dell'ex macello ha portato ad uno svilimento del luogo in oggetto. Con l'intervento di rifunzionalizzazione oltre a mantenere lo spazio per le funzioni attuali, si creerà uno spazio per la realizzazione di eventi e mercati. Oltre alla realizzazione di un parcheggio saranno adeguati spazi per centro sociale/anziani, spazi per il co-working, aree gioco e svago per adulti e bambini. La palazzina storica rimarrà sede della Protezione Civile al primo piano con una serie di sale polivalenti al piano terra.	Cittadinanza
Lavori di adeguamento sismico ASILO NIDO “U. AROLDI” VIA COMBETTENTI ALLEATI 13-15	I lavori consistono nel consolidamento del solaio di copertura in latero-cemento attivando le necessarie connessioni con le strutture esistenti. Le lavorazioni proseguiranno con il rafforzamento delle strutture verticali con la posa delle controventature metalliche e la loro connessione alle strutture verticali in cemento armato. Per un miglior confort termico si procederà alla sostituzione delle finestre.	Cittadinanza

## Obiettivo strategico 8.4 – Redazione del Piano eliminazione barriere architettoniche (PEBA)

Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche, sono gli strumenti in grado di monitorare, progettare e pianificare interventi finalizzati al raggiungimento di una soglia ottimale di fruibilità degli edifici per tutti i cittadini.

### Valore Pubblico

Obiettivi:

pianificazione comunale finalizzata a promuovere interventi inerenti l'accessibilità, non solo delle persone diversamente abili.

### Scheda Obiettivo

SETTORE - RESPONSABILE OBIETTIVO – ASSESSORATO DI RIFERIMENTO	ALTRI SETTORI COINVOLTI	STAKEHOLDER	TERMINE COMPLETAMENTO OBIETTIVO	IMPATTO SUL LIVELLO DI BENESSERE (indicatori di outcome, impatto e completamento)	BASELINE	TARGET	FONTE
SETTORE LL.PP., DEMANIO E MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO Dott. ing. Enrico Rossi Assessorato Urbanistica, lavori pubblici, viabilità e trasporti. Assessore Giovanni Giuseppe Leoni	Nessuno	Cittadinanza	Aprile 2024	Piano di eliminazione barriere architettoniche che individua le criticità e le soluzioni progettuali da eseguire	Assenza di qualsiasi piano e mappatura	Prendere conoscenza delle barriere presenti	Questionario per gli utenti deboli che hanno manifestato osservazioni

### Obiettivi Operativi DUP collegati

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	STAKEHOLDER FINALI
Attuazione del Piano comunale di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA).	Il PEBA è un piano comunale che dopo un'attenta rilevazione ed analisi dello stato di fatto di edifici pubblici, vie urbane con percorsi pedonali, parchi/aree gioco, definisce gli interventi necessari all'eliminazione delle barriere architettoniche.	Cittadinanza

## Missione 12. Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

### Obiettivo strategico 12.1 – Valorizzare il sistema famiglia, sostenendone i carichi di cura dovuti alla presenza di minori, anziani, soggetti in condizioni di fragilità

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

#### Valore Pubblico

Obiettivo:

- Valorizzazione del sistema famiglia e le sue potenzialità;
- Promozione del sistema di conciliazione dei tempi di cura e di lavoro.

#### Scheda Obiettivo

SETTORE - RESPONSABILE OBIETTIVO – ASSESSORATO DI RIFERIMENTO	ALTRI SETTORI COINVOLTI	STAKEHOLDER	TERMINE COMPLETAMENTO OBIETTIVO	IMPATTO SUL LIVELLO DI BENESSERE (indicatori di outcome, impatto e completamento)	BASELINE	TARGET	FONTI
SETTORE SERVIZI SOCIALI Dott.ssa Chiara Sanfelici Assessore ai Servizi Sociali – Teodolinda Baroni	Consorzio Casalasco dei Servizi Sociali (Con.-Ca.S.S.), ASST, Cooperative Sociali del territorio	le famiglie con minori o con all'interno componenti in situazioni di fragilità/non autosufficienza	l'obiettivo ha un ciclo annuale	-garanzia di conciliazione tra carichi di cura e di lavoro;  -miglioramento nella gestione di situazioni di fragilità /non autosufficienza mediante le progettualità attivate  - occasione di inclusione e crescita sia per i beneficiari che per la comunità	-necessità da parte delle famiglie di conciliare i carichi di cura e lavoro  -necessità di coordinamento tra servizi sociali e servizi sanitari nell'attivazione di interventi e prestazioni socio-sanitarie a favore dei cittadini per superare frammentazioni disfunzionali  -necessità di promuovere azioni di welfare generativo, a partire dalla normativa sul RDC	minori, anziani/adulti disabili o in condizione di vulnerabilità	il riscontro è dato dai questionari (customer) e dalle relazioni finali di rendicontazione nelle varie azioni che declinano l'obiettivo

## Obiettivi Operativi DUP collegati

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	STAKEHOLDER FINALI
Favorire la conciliazione dei tempi di cura e di lavoro delle famiglie, sviluppando l'offerta del servizio Asilo Nido mantenendone l'apertura nel mese di luglio e contestualmente realizzare un Centro per le Famiglie territoriale	Si intende sostenere la famiglia dei minori nel proprio carico di cura, mantenendo l'apertura del servizio Asilo Nido nel mese di luglio (fascia 0-3 anni), ed al contempo favorire un percorso di accompagnamento psico pedagogico delle famiglie e degli operatori, mediante l'adesione al progetto "Familiarizzare" che intende promuovere la realizzazione di un Centro per le Famiglie che mira a divenire punto di riferimento territoriale, anche grazie al coinvolgimento del Concass, del CFI e di Cooperative Sociali del territorio	Famiglie con minori
Realizzazione dell'integrazione socio-sanitaria, in merito all'ambito della fragilità/non autosufficienza, così come previsto dalla normativa vigente, mediante l'implementazione del servizio ADI-SAD	Si intende aderire al progetto di realizzazione dell'integrazione socio sanitaria, attraverso la partecipazione attiva ai tavoli istituzionali locali che rappresentano luoghi di promozione dell'integrazione con l'obiettivo di individuare i bisogni socio-sanitari, individuando in modo condiviso modalità e strategie di intervento e definendo azioni di monitoraggio e di valutazione. Questo allo scopo di superare le frammentazioni delle titolarità e delle funzioni dei servizi pubblici e privati, che spesso sono lamentate dalla cittadinanza	Famiglie con anziani, persone in condizioni di non autosufficienza o di particolare fragilità
Lavorare per progetti (realizzazione dei Progetti di Utilità Collettiva)	Formulazione di progetti individualizzati, anche in eventuale collaborazione con altri settori (esempio settore scolastico), il Concass gli ETS ed il CPI; tali progettualità devono mirare all'assunzione di impegni da parte dell'utente/persona nei confronti di sé stesso e della comunità	Soggetti in condizioni di fragilità che usufruiscono del reddito di inclusione (ex reddito di cittadinanza)
Miglioramento della qualità della vita mediante la costruzione di progettualità che integrino il tema dell'abitare con altre politiche di inclusione	Si intende partecipare ad un percorso di progettazione condivisa, in collaborazione con IFEL (Fondazione che opera come ente di ricerca e formazione per ANCI), per la realizzazione di un'AGENZIA DELL'ABITARE territoriale, rafforzando la capacità dei Comuni di creare strategie per lo sviluppo dei territori, lavorando con gli attori del territorio per coordinare la definizione e l'attuazione delle strategie di sviluppo e condividere altresì nuove modalità per generare impatti positivi a vantaggio dei cittadini e dei territori.	Cittadini in situazioni di fragilità che vivono in contesti di edilizia residenziale pubblica

## Obiettivo strategico 12.2 – Sostenere le politiche dell'abitare

Sostenere le politiche dell'abitare in un'ottica più ampia, intesa come concatenazione di dimensioni legate non solo all'edilizia ma altresì al contrasto alla povertà, prevedendo azioni migliorative per la qualità di vita dei soggetti fragili che vivono in contesti abitativi pubblici, attraverso azioni di welfare generativo.

### Valore Pubblico

Obiettivo:

- Sostenere la qualità dell'abitare nell'edilizia pubblica in una dimensione di welfare;
- Sostenere e promuovere una politica territoriale che miri alla partecipazione e allo sviluppo delle potenzialità dei cittadini

### Scheda Obiettivo

SETTORE - RESPONSABILE OBIETTIVO – ASSESSORATO	ALTRI SETTORI COINVOLTI	STAKEHOLDER	TERMINE COMPLETAMENTO OBIETTIVO	IMPATTO SUL LIVELLO DI BENESSERE (indicatori di outcome, impatto e com-	BASELINE	TARGET	Fonte

<b>DI RIFERIMENTO</b>				<b>pletamento)</b>			
SETTORE SERVIZI SOCIALI Dott.ssa Chiara Sanfelici Assessore ai Servizi Sociali – Teodolinda Baroni	Nessuno	inquilini degli alloggi di edilizia residenziale pubblica comunali, che vertano in situazione di particolare vulnerabilità	l'obiettivo ha un ciclo annuale	gli inquilini degli alloggi pubblici possono individuare un unico interlocutore con cui interfacciarsi per problematiche legate al tema dell'abitare	Si partiva dalla necessità di definire a livello territoriale delle strategie per rispondere alle necessità/problematiche dei cittadini sul tema dell'abitare nel suo concetto più ampio (con particolare riferimento all'edilizia pubblica)	famiglie con minori, anziani, adulti in situazioni di particolare fragilità sociale	report relativo al numero di incontri effettuati con gli enti preposti (IFEL e Concass)

### Obiettivi Operativi DUP collegati

OBIETTIVO OPERATIVO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO	STAKEHOLDER FINALI
Miglioramento della qualità della vita mediante la costruzione di progettualità che integrino il tema dell'abitare con altre politiche di inclusione	Si intende partecipare ad un percorso di progettazione condivisa, in collaborazione con IFEL (Fondazione che opera come ente di ricerca e formazione per ANCI), per la realizzazione di un'AGENZIA DELL'ABITARE territoriale, rafforzando la capacità dei Comuni di creare strategie per lo sviluppo dei territori, lavorando con gli attori del territorio per coordinare la definizione e l'attuazione delle strategie di sviluppo e condividere altresì nuove modalità per generare impatti positivi a vantaggio dei cittadini e dei territori.	Cittadini in situazioni di fragilità che vivono in contesti di edilizia residenziale pubblica

## 2.2 Performance

### Contesto di riferimento

La presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del [decreto legislativo n. 150 del 2009](#) ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno:

- 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- 2) gli obiettivi di digitalizzazione;
- 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

La sezione è il documento attraverso il quale si porta a conoscere all'esterno l'organizzazione e la programmazione dell'amministrazione. Essa articola i suoi contenuti intorno al processo di pianificazione strategica, al sistema di misurazione e di valutazione della performance, alle attività di rendicontazione, trasparenza e prevenzione della corruzione.

All'interno di tale sezione, con orizzonte temporale triennale ma aggiornato con cadenza annuale, sono infatti definiti gli obiettivi che l'Amministrazione ritiene prioritari e intende perseguire nel periodo di riferimento e sono individuati gli indicatori che consentono, al termine di ogni anno e pertanto a consuntivo, di misurare e valutare il grado di raggiungimento degli stessi e, di conseguenza, il livello della prestazione resa dall'Ente. Per ogni obiettivo sono definiti in modo puntuale la descrizione delle attività previste, i soggetti coinvolti, i tempi e le fasi di attuazione, i risultati attesi e i relativi indicatori che permettono di misurarne il grado di conseguimento.

In questo modo i cicli di programmazione e della performance divengono strumenti per supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere di tutti gli stakeholder, da conseguirsi mediante la consapevolezza e condivisione degli obiettivi dell'amministrazione e la comunicazione all'esterno (accountability) di priorità e risultati attesi.

Il punto di partenza sono le necessità della popolazione di riferimento da cui emergono i bisogni che l'Ente intende soddisfare. Al fine di dare risposta a tali esigenze vengono messi in campo gli input (risorse economiche e umane) che producono degli output, vale a dire prestazioni/prodotti erogati, che a conclusione del ciclo dovrebbero portare ad una modifica dei bisogni iniziali. Tale processo è definito come una sequenza organizzata di attività finalizzate alla creazione di un output che, richiesto o necessario ad un utente/categoria di utenti, può coinvolgere più unità organizzative.

Questo Ente, con deliberazione giunta n. 220 del 15/12/2023 ha proceduto all'aggiornamento del "[Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance](#)", entrato in vigore dall'anno 2024, al fine di:

- adeguare il testo alle disposizioni in materia di PIAO (decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, decreto Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81, decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132);
- modificare l'Area della dirigenza, a seguito dell'entrata in vigore del D.L. n. 13/2023, convertito con modifiche dalla L. n. 41/2023. In particolare, l'art. 4 bis, 2° comma della Legge sopra citata prevede che le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito dei sistemi

di valutazione della performance, previsti dai rispettivi ordinamenti, provvederanno ad assegnare ai Dirigenti apicali ed ai Dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, specifici obiettivi annuali, relativi al rispetto dei tempi di pagamento, valutabili ai fini della retribuzione di risultato;

- adottare uno strumento strategicamente più funzionale a valorizzare il merito e la professionalità e ad indirizzare l'organizzazione verso una maggiore efficienza amministrativa e dei servizi.

Per quanto attiene alle Posizioni Organizzative si rimanda ai relativi [decreti sindacali vigenti](#).

Ai sensi dell'art. 7 "Sistema di misurazione e valutazione della performance" del D. Lgs. 190/2009 "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Nel punto 4.4 Obiettivi e piano performance del nuovo SMVP viene disposto che la sottosezione piano performance del PIAO contiene:

- gli **obiettivi di performance organizzativa di ente**;
- gli **obiettivi di performance organizzativa delle aree/settore** (che costituiscono performance organizzativa dei dipendenti e concorrono alla valutazione individuale dei dirigenti/responsabili);
- gli eventuali **obiettivi delle unità di progetto**.

Tali obiettivi devono distinguersi per l'innovazione, il potenziamento in termini quantitativi e qualitativi o il consolidamento della alta qualità di servizi esistenti, e possono riferirsi ad una delle seguenti fattispecie, indicate a titolo esemplificativo:

- a) ristrutturazione sostanziale di uno o più servizi, uffici o unità organizzative, miglioramento dell'attività di comunicazione e trasparenza al fine di raggiungere rilevanti miglioramenti di standard di efficacia e/o efficienza;
- b) introduzione di nuovi servizi o rilevanti nuovi adempimenti utilizzando il personale già in servizio o personale in mobilità interna;
- c) introduzione di nuove consistenti procedure di semplificazione amministrativa, anche per effetto di introduzione di rilevanti miglioramenti tecnologici o innovazioni informatiche;
- d) modifiche strutturali dell'orario di lavoro destinate ad incrementare il servizio all'utenza;
- e) servizio svolto da un ufficio o unità organizzativa con sensibile carenza di organico rispetto al personale in servizio nell'anno precedente, a condizione che siano garantite le normali scadenze, non si formino cumuli di arretrati e non siano stati esternalizzati i servizi svolti dal personale cessato;
- f) realizzazione o partecipazione ad eventi complessi quali: fiere, eventi culturali o sportivi di notevole richiamo e complessità;
- g) progetti di educazione stradale;
- h) progetti di servizi di sicurezza pubblica in orari notturni e festivi;
- i) riduzione apprezzabile dei costi dei servizi, ottenuta senza pregiudizio della qualità degli stessi;
- j) progetti relativi all'attivazione dei sistemi di *customer satisfaction* e procedura di segnalazioni/reclami;
- k) attuazione di progetti partecipativi o forme partecipative di gestione dei servizi con la consultazione dei cittadini e utenti interessati;

- l) valutazione positiva del servizio accertata con sistema di misurazione della soddisfazione dell'utenza;
- m) consolidamento e rafforzamento di servizi esistenti attraverso una maggiore tempestività nelle risposte sia agli utenti esterni che interni.

Costituisce obiettivo obbligatorio per tutti i dirigenti/responsabili l'attuazione degli obiettivi del piano anticorruzione e trasparenza (per il quale si rimanda all'apposita sezione).

Il 28/11/2023 il Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, ha firmato una nuova [Direttiva dal titolo: "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale"](#) riguardante la valutazione della performance dei dipendenti pubblici, con l'obiettivo di implementare una strategia che valorizzi il merito all'interno delle istituzioni.

La direttiva del Ministro della Funzione Pubblica stabilisce che ogni amministrazione preveda, nell'ambito dei rispettivi sistemi, che tutto il personale, a partire dal livello dirigenziale, venga valutato anche con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria "*leadership*". Tale capacità viene declinata nella direttiva soprattutto in relazione alla necessità di incidere sulla motivazione del personale, da valutare anche secondo comportamenti osservabili. Tra questi, ad esempio, la capacità di superare gli schemi consolidati, il conseguire i risultati, la tempestività, la piena assunzione delle proprie responsabilità, la costruzione di team ad alte performance.

La Direttiva fornisce inoltre indicazioni sulla formazione. Ai dirigenti, infatti, è affidato il compito di promuovere percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano. È, quindi, fondamentale stabilire priorità formative sia per il perfezionamento delle competenze personali, sia per l'efficace svolgimento del ruolo dirigenziale, al fine di poter guidare con successo il personale assegnato ed essere protagonisti di un vero cambiamento all'interno delle proprie organizzazioni.

Pertanto l'attuale SMVP, nel corso del presente anno, verrà aggiornato alla Direttiva al fine della sua applicazione.

Gli obiettivi di ente; area/settore; o di unità di progetto sono proposti dal Responsabile al Segretario Generale mediante la presentazione delle **schede allegate al presente piano (F, G e H)**.

Il premio correlato a tali obiettivi è erogabile solo a seguito di rendicontazione del raggiungimento del risultato; quest'ultimo non deve essere inferiore al 50% e purché la realizzazione degli obiettivi non abbia causato la produzione di arretrati nella gestione dell'attività ordinaria dell'ufficio/unità organizzativa.

La rendicontazione dell'obiettivo è effettuata dal Responsabile mediante presentazione al Segretario di una breve relazione all'interno della scheda dell'obiettivo, sull'attività svolta evidenziando:

- ✓ gli indicatori di risultato di raggiungimento dell'obiettivo;
- ✓ la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo;
- ✓ la verifica che la realizzazione dell'obiettivo non ha causato produzione di arretrati nella gestione dell'attività ordinaria dell'ufficio/unità organizzativa.

Le relazioni schede di rendicontazione costituiscono la relazione sulla performance da sottoporre all'approvazione della giunta comunale e alla validazione dell'OIV.

Costituisce obiettivo di performance organizzativa di ente il rispetto da parte dell'ente dei tempi di pagamento delle fatture stabilite dalla legge. A tal fine, in attuazione dell'art. 4-bis, c. 2 – D.L. 13/2023, convertito L. 41/23, una percentuale non inferiore al 30% della indennità annua di risultato dei responsabili dei servizi, cioè dei funzionari incaricati di EQ e degli eventuali dirigenti, è liquidata agli stessi in caso di rispetto dell'obiettivo

complessivo di ente e la restante parte di indennità di risultato è erogata secondo il sistema premiante previsto in base alla valutazione individuale del responsabile come prevista dal presente sistema.

In caso di mancato rispetto dei termini di pagamento, il premio attribuito a ciascun settore, sarà determinato in via differenziata, verificando la consegna dell'atto di liquidazione completo entro i termini fissati dal regolamento di contabilità all'ufficio di ragioneria e il rispetto dei successivi termini decorrenti per pagamento da parte di quest'ultimo.

La valutazione dei risultati relativa alla Sezione Obiettivi individuali della scheda di valutazione individuale verrà effettuata:

- per i Responsabili funzionari incaricati EQ dall'OIV;
- per i dipendenti dai Responsabili di area o settore.

Il Comune di Casalmaggiore, con riferimento alla valutazione del Segretario Comunale procede come segue:

- Nel caso di Segretario a tempo intero tramite il sistema di valutazione che è approvato dalla Giunta Comunale con specifica deliberazione;
- Nel caso di convenzione con altro ente di cui il Comune di Casalmaggiore è capofila, con il sistema di valutazione e misurazione della performance del Comune di Casalmaggiore come al punto precedente, salvo diverso accordo tra gli enti convenzionati;
- Nel caso di Segretario in convenzione con altro Comune capofila si adotterà il sistema di valutazione dell'ente capofila, salvo diverso accordo tra gli enti convenzionati.

#### [L'analisi delle condizioni interne](#)

#### [Programmi del mandato politico 2019/2024:](#)

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

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

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

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

Peculiarità del PIAO 2024/2026 è il fatto che il periodo del mandato amministrativo dell'attuale Amministrazione è in scadenza il prossimo giugno 2024. Considerato che la

presente sezione individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo, le politiche di mandato che l'ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo del presente documento potrebbero subire variazioni di rilievo a seguito del risultato elettorale. Gli obiettivi strategici sono ricondotti alle missioni di bilancio e sono conseguenti ad un processo conoscitivo di analisi strategica delle condizioni esterne all'ente e di quelle interne, sia in termini attuali che prospettici e alla definizione di indirizzi generali di natura strategica.

### Le risorse finanziarie

Con deliberazione di [Consiglio Comunale n. 74 del 21/12/2023](#) l'Ente ha provveduto all'approvazione del Bilancio di previsione 2024/2026 e relativi allegati, successivamente la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 3 dell'11/01/2024 ha approvato Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024/2026, ai sensi dell'art. 169 del d. lgs. 267/2000, strumento di gestione e di rendicontazione strettamente collegato al Bilancio di previsione di cui costituisce l'articolazione operativa.

Il PEG ha carattere autorizzatorio, in quanto le previsioni in esso contenute costituiscono limite agli impegni di spesa assunti dai responsabili dei servizi e ai pagamenti relativi al primo anno.

Per la visione dell'attribuzione delle risorse finanziarie si rimanda alla visione dei relativi atti (Bilancio e PEG, con le loro eventuali variazioni).

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

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

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

- **esternalizzazione a terzi mediante procedure ad evidenza pubblica** secondo le disposizioni in materia di appalti e concessioni di servizi;
- **società mista pubblico-privata**, la cui selezione del socio privato avvenga mediante gara a doppio oggetto;
- **gestione diretta da parte dell'ente locale**, cosiddetta gestione "*in house*", purché sussistano i requisiti previsti dall'ordinamento comunitario, e vi sia il rispetto dei vincoli normativi vigenti. In particolare, la giurisprudenza comunitaria consente la gestione diretta del servizio pubblico da parte dell'ente locale, allorquando l'applicazione delle regole di concorrenza ostacoli, in diritto o in fatto, la «speciale missione» dell'ente pubblico (art. 106 TFUE), alle sole condizioni del capitale totalmente pubblico della società affidataria, del cosiddetto controllo "analogo" (il controllo esercitato dall'aggiudicante sull'affidatario deve essere di "contenuto analogo" a quello esercitato dall'aggiudicante sui propri uffici) ed infine dello svolgimento della parte più importante dell'attività dell'affidatario in favore dell'aggiudicante.

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

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

Obiettivi dell'obbligo di pubblicare la relazione sono:

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

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

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

Relativamente all'elenco dei servizi gestiti in forma diretta, in forma associata, affidati ad organismi partecipati o a soggetti terzi si rimanda all'apposita sezione del [DUP 2024/2026 ed alla relativa nota di aggiornamento](#).

Con D. Lgs. 23/12/2022 n. 201, di riordino dei servizi pubblici locali di rilevanza economica, sono sorti in capo all'Ente nuovi adempimenti per assicurare la trasparenza delle decisioni assunte in merito alle modalità di gestione dei servizi pubblici, che ha introdotto l'onere di svolgere, ogni anno, una ricognizione della situazione gestionale dei servizi pubblici locali di rilevanza economica che, in sede di prima applicazione, dovrà essere svolta entro il 31 dicembre 2023.

I risultati della ricognizione sono stati riepilogati nella relazione che costituisce un'appendice all'analisi delle società partecipate di cui all'art. 20 del D. Lgs. 175/2016, e che risulta pertanto allegata alla rilevazione annuale delle partecipazioni e dei rappresentanti, nonché il provvedimento di razionalizzazione delle partecipazioni - detenute al 31 dicembre 2022, approvata con deliberazione di [Consiglio Comunale n. 75 del 21/12/2023](#).

## Organismi ed enti strumentali, società controllate e partecipate

### Enti strumentali partecipati:

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

territoriali di competenza. La quota di partecipazione del Comune di Casalmaggiore nel Consorzio al 31/12/2023 è pari al 42,15%.

**Società controllate:**

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

**Società Partecipate:**

Il Comune di Casalmaggiore, con deliberazione consiliare n. 59 del 07/11/2023, ha disposto di aderire alla costituenda società consortile a responsabilità limitata "GAL TERRE DEL PO 2.0" per la strategia di sviluppo locale 2023-2027; per tale motivo il Gal Terre del Po, costituito in data 27/09/2016 e in cui si detiene ancora una partecipazione al capitale sociale, e che ha consentito la gestione del PSL nella programmazione 2014 – 2022, ha, ad oggi, raggiunto il proprio scopo sociale per cui fu costituito; ne consegue che lo stesso non potrà intraprendere nuove iniziative, ma procederà a concludere le operazioni di rendicontazione dei progetti, avviando le operazioni di messa in liquidazione volontaria nel corso del 2024, con termine previsto entro il 31/12/2025, data di termine della società da Statuto.

Numero	Società	Quota di partecipazione al 31/12/2023 %
1.	<b>AZIENDA FARMACEUTICA MUNICIPALE S.R.L.</b>	100
2.	<b>CASALASCA SERVIZI S.P.A.</b>	51,23
3.	<b>PADANIA ACQUE S.P.A.</b>	7,10189
4.	<b>GAL TERRE DEL PO SCARL</b>	6,43
5.	<b>CONSORZIO FORESTALE PADANO SOC. AGR. COOP. CONSORTILE</b>	0,18

In forza dell'articolo 172 co.2 D.Lgs. 152/2006, come modificato dall'articolo 7 del D.L. 133/2014 conv. nella legge 164/2014, il gestore unico individuato dall'ambito di Cremona per tutti i Comuni della Provincia, compreso Casalmaggiore, è Padania Acque S.p.A. In particolare il Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio d'Ambito di Cremona, con propria deliberazione numero 8 del 18.7.2014 ha affidato il SII della Provincia di Cremona alla Padania Acque S.p.A. La durata dell'affidamento è fino al 31.12.2043. La proprietà degli impianti di G.I.S.I. S.p.A. è stata ceduta assieme al ramo d'azienda al gestore unico dell'Ambito in data 16.12.2019. Analogo comportamento è stato svolto con la società Tea Acque gestore del SII in provincia di Mantova per la quale è stata effettuata la cessione dei beni patrimoniali entro il 31.12.2019. Nel corso del 2020 è stato venduto l'ultimo immobile di proprietà di GISI Spa. I soci in data 18.3.2021 su proposta del CDA hanno deciso di procedere alla messa in liquidazione della società.

L'Assemblea dei soci del 18/10/2021 ha deliberato di distribuire ai Soci, in proporzione alle azioni di ciascun socio possedute, sulla base di un primo piano di riparto e sulla base delle disponibilità finanziarie della società, un acconto sul risultato della liquidazione per la somma complessiva di € 2.500.000,00 (il Comune di Casalmaggiore ha ricevuto sulla base della partecipazione societaria € 509.250,00). Nel corso dell'anno 2022 e fino a febbraio 2023, i liquidatori sono riusciti a risolvere alcune posizioni rimaste in sospeso dopo il primo acconto e ad incassare i crediti rimanenti per € 589.028,00, concludendo di fatto le operazioni di recupero crediti.

L'Assemblea dei soci del 22/02/2023, verificati i saldi finanziari positivi, deliberava di distribuire ai soci, in proporzione alle relative quote, un acconto sul risultato della liquidazione per la somma complessiva di € 2.000.000,00, della quale € 407.400,00 in favore del Comune di Casalmaggiore.

In data 10/11/2023 l'Assemblea dei soci ha deliberato l'approvazione del bilancio finale di liquidazione della società per € 826.074,41 e del relativo piano di riparto ai soci che ha visto il Comune di Casalmaggiore ricevere in data 24.11.2023 € 167.226,08, nonché all'immediata cancellazione della società rinunciando al termine per l'approvazione previsto dall'art. 2492 c.c.

I liquidatori hanno depositato il bilancio finale di liquidazione ed il piano di riparto presso gli uffici competenti il 20/12/2023. La società risulta cancellata dal Registro delle Imprese a far data dal 21/12/2023.

Il DL 174/ 2012 prevede che l'Ente locale definisca, secondo la propria autonomia organizzativa, un sistema di controlli sulle società partecipate, stabilendone gli obiettivi a cui deve tendere la società partecipata ed effettui il monitoraggio e controllo finale sulla gestione tramite un idoneo sistema informativo.

In ossequio a tale disposizione normativa il Comune di Casalmaggiore con delibera consiliare n. 61 del 29/11/2017 ha approvato il "Regolamento sul sistema dei controlli interni" dell'Ente, ai sensi dell'art. 147, comma 4, del D. Lgs. 267/2000, successivamente modificato con deliberazione di Consiglio comunale n. 59 del 17/09/2021.

Il controllo sulle società partecipate ha lo scopo di verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità delle medesime.

Il sistema dei controlli interni attivato dall'Amministrazione prevede all'art. 20 - Controlli sulle società partecipate non quotate, per le Società facenti parte del GAP (Gruppo di Amministrazione Pubblica), fra gli altri, un controllo ex ante, nel quale l'Amministrazione definisce, nella relazione previsionale e programmatica di cui all'art. 170 del Tuel, anche su proposta delle società, gli indirizzi e gli obiettivi gestionali in riferimento all'arco temporale considerato dalla medesima relazione. Gli obiettivi sono espressi, per quanto possibile, in termini quantitativi e qualitativi anche con l'utilizzo di appositi indicatori ed in riferimento a standard o altri parametri statistici di riferimento.

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

### **I nuovi investimenti per la realizzazione di opere pubbliche**

L'approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026 ha visto una importante novità relativamente alle disposizioni che hanno acquistato efficacia a seguito del Dlgs 31 marzo 2023 n. 36 che ha approvato il nuovo codice dei contratti pubblici, che va a sostituire il precedente codice (Dlgs 50/2016).

Il nuovo codice è entrato in vigore il 1° aprile 2023 ma le disposizioni acquireranno efficacia il 1° luglio 2023, anche se per alcune viene previsto un periodo transitorio, fino al 31 dicembre 2023, in cui si applicano quelle del vecchio codice.

Attualmente i principi contabili 4/1 e 4/2 del Dlgs 118/2011 sono disallineati rispetto al codice dei contratti appena varato, che necessiterà di una modifica dei principi contabili allegati al Dlgs 118/2011, per le non banali implicazioni in materia di programmazione e bilancio del Dlgs 36/2023.

L'articolo 37 del nuovo Codice prevede due innovazioni in tema di programmazione dei lavori e degli acquisti di beni e servizi, rispetto al testo previgente di cui all'articolo 21 del Dlgs 50/2016, che è stato abrogato dal 1° luglio 2023: l'aggiornamento del DUP 2023-2025, con le unite parti Programma triennale opere pubbliche e piano biennale acquisti beni e servizi, sarà effettuato in maniera diversa rispetto all'impostazione del DUP 2024-2026, da presentare al Consiglio comunale entro il 31 luglio 2023, nonché il programma triennale opere pubbliche 2024-2026 sarà impostato su opere di valore superiore a 150.000 euro, mentre il programma beni e servizi sarà triennale e farà riferimento a importi superiori a 139.000 euro (PARTE III - DELLA PROGRAMMAZIONE - Art. 37. Programmazione dei lavori e degli acquisti di beni e servizi).

La novità che riguarda il programma triennale dei lavori e i relativi aggiornamenti annuali ha ad oggetto l'innalzamento della soglia economica dei lavori che devono in esso essere contenuti, che passa da un importo stimato unitario pari o superiore a 100.000 a 150.000 euro.

Il programma dovrà essere redatto secondo gli schemi tipo di cui all'allegato I.5 al nuovo Codice, che non variano in modo significativo, se non per le novità innanzi citate, da quelli precedenti approvati con Dm 16 gennaio 2018 n. 14 (abrogato dal 1° luglio 2023).

Nel programma Opere pubbliche 2024/2026, allegato al DUP ed alla relativa nota di aggiornamento, viene evidenziata la suddivisione delle risorse nell'arco del triennio destinate al finanziamento degli interventi previsti dall'ente. Particolare rilevanza è stata data ai seguenti progetti:

- Rifunionalizzazione immobile ex Macello in via Guerrazzi n. 30;
- Adeguamento sismico Asilo Nido "U. Aroldi" via Combattenti Alleati 13-15 compreso anche efficientemente energetico con sostituzione infissi
- PNC - C.13 - Programma sicuro verde e sociale - CUP: H42C21001040002 - Miglioramento sismico ed efficientamento immobile via Romani 28

### **PNRR**

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

Missione Componente	NOME TEMATICA	CODICE CUP	DESCRIZIONE AGGREGATA	COSTO PROGETTO da Dipe	IMPORTO FINANZIATO da Dipe
---------------------	---------------	------------	-----------------------	------------------------	----------------------------

M1C1	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.2:Abilitazione al cloud per le PA locali	H41C22000020006	MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE*TERRITORIO COMUNALE*N. 14 SERVIZI DA MIGRARE	121 992,00	121 992,00
M1C1	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4:Servizi digitali e esperienza dei cittadini	H41F22000320006	MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE*VIA INTERO TERRITORIO COMUNALE*ENTRambi SITO COMUNALE E SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO	155 234,00	155 234,00
M1C1	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4:Servizi digitali e esperienza dei cittadini	H41F22000660006	PIATTAFORMA PAGOPA*TERRITORIO NAZIONALE*ATTIVAZIONE SERVIZI	59 990,00	59 990,00
M1C1	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4:Servizi digitali e esperienza dei cittadini	H41F22000700006	ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE*TERRITORIO NAZIONALE*INTEGRAZIONE DI SPID E CIE	14 000,00	14 000,00
M1C1	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4:Servizi digitali e esperienza dei cittadini	H41F22001020006	APPLICAZIONE APP IO*TERRITORIO NAZIONALE*ATTIVAZIONE SERVIZI	17 150,00	17 150,00
M1C1	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4:Servizi digitali e esperienza dei cittadini	H41F22003700006	PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI (PND)*TERRITORIO COMUNALE*INTEGRAZIONE CON PND DEI PROCESSI DI NOTIFICAZIONE DEGLI ATTI A VALORE LEGALE DEGLI ATTI ATTUALMENTE IN USO PRESSO I COMUNI	32 589,00	32 589,00
M2C4	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2:Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	H43D21000530001	CIMITERI RONCADELLO E FOSSACAPRARA - EX SCUOLE DI VICOBONEGHISIO*VIA FEDERICI SNC - LAZZARETTO SNC - BELLINI 16-18*LAVORI DI ABBATTIMENTO BARRIERE ARCHITETTONICHE CIMITERI DI RONCADELLO E FOSSACAPRARA E MESSA IN SICUREZZA EX SCUOLE DI VICOBONEGHISIO (ART. 1 CO. 29-37, L. 27.12.2019, N.160. LEGGE DI BILANCIO 2020 □ CONTRIBUTO ANNO 2021)	90 000,00	90 000,00
M2C4	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2:Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e	H44H22000530006	VIA A. PORZIO N. 9*VIA A. PORZIO N. 9*NUOVO IMPIANTO DI RISCALDAMENTO AL MUSEO DEL BIJOU CON EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	90 000,00	90 000,00

	l'efficienza energetica dei Comuni				
M2C4	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	H45F2100180001	STRADA BASSA DI QUATTROCASE, VIA AROLDI IN QUATTROCASE, VIA ROMA TRATTO TRA VIA LEOPARDI E CIVERI, VIA MATTEOTTI (TRATTI), VIA ALIGHIERI (TRATTI)*VIA TRADA BASSA DI QUATTROCASE, VIA AROLDI IN QUATTROCASE, VIA ROMA TRATTO TRA VIA LEOPARDI E CIVERI, VI*LAVORI DI MESSA IN SICUREZZA STRADE COMUNALI - RIFACIMENTO DEL MANTO STRADALE AMMALORATO	90 000,00	90 000,00
M2C4	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	H49E20000140001	SCUOLA D'INFANZIA DI RONCADELLO E SCUOLA SECONDARIA DI I GRADO DI CASALMAGGIORE*VIA MAZZOLARI, 12 - VIA ROMA, 27*REALIZZAZIONE, COME DA RICHIESTE RSPP, DI INTERVENTI DI ADEGUAMENTO E MESSA IN SICUREZZA DEGLI EDIFICI	90 000,00	90 000,00
M4C1	M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università - I1.1: Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	H43C22000000006	ASILO NIDO*VIA COMBATTENTI ED ALLEATI 13-15*ADEGUAMENTO SISMICO ASILO NIDO "U. AROLDI" VIA COMBATTENTI ALLEATI 13-15 COMPRESO ANCHE EFFICIENTAMENTO ENERGETICO CON SOSTITUZIONE INFISSI	1 028 000,00	1 028 000,00
M4C1	M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università - I3.3: Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica	H48E18000200005	ADEGUAMENTO SISMICO SCUOLA PRIMARIA DI VICOBELLIGNANO*VIA D. ALIGHIERI N. 36*ADEGUAMENTO SISMICO	351 028,92	280 000,00
M5C2		H47H21000640001	RIFUNZIONALIZZAZIONE IMMOBILE EX MACELLO IN VIA GUERRAZZI N. 30*VIA GUERRAZZI 30*RIFUNZIONALIZZAZIONE IMMOBILE EX MACELLO IN VIA GUERRAZZI N. 30	4 110 000,00	4 110 000,00
		H51F22009110006	PDND	12 200,00	12 200,00
			PNC - C.13 - Programma sicuro verde e sociale - CUP: H42C21001040002 - MIGLIORAMENTO SISMICO ED EFFICIENTAMENTO IMMOBILE VIA ROMANI 28		

A seguito della pubblicazione in data 27 luglio 2023 del Rapporto intitolato "Proposte per la revisione del PNRR e capitolo REPowerEU", approvato dalla Cabina di regia PNRR tenutasi nella stessa giornata, avvenuto all'esito una articolata fase di confronto istituzionale

sia interna, con le Amministrazioni titolari delle Riforme e degli Investimenti del PNRR, con gli enti locali, con il Parlamento, con le parti sociali e altri soggetti istituzionali, sia esterna, con i servizi della Commissione europea, il Governo individua una serie di misure che si proponeva di definanziare, totalmente o parzialmente, dal PNRR, per un ammontare complessivo di 15,9 miliardi di euro, misure che dovranno essere rifinanziate con altre fonti. Pertanto si è in attesa dei relativi decreti.

Nell'aprile 2021, con l'approvazione del PNRR, viene definito il piano strategico per la trasformazione digitale e la connettività del Paese, Italia digitale 2026, per il quale, degli oltre 13 miliardi di euro, 6,74 sono dedicati alla digitalizzazione della Pubblica Amministrazione. Nell'aprile 2022 sono partiti gli avvisi pubblici per la presentazione di domande di partecipazione a valere sul PNRR.

Il Comune di Casalmaggiore ha partecipato a n. 19 bandi come segue:

Missione Componente	NOME TEMATICA	CODICE CUP	DESCRIZIONE AGGREGATA	COSTO PROGETTO da Dipe	IMPORTO FINANZIATO da Dipe
M1C1	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.2: Abilitazione al cloud per le PA locali	H41C22000020006	MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE* TERRITORIO COMUNALE* N. 14 SERVIZI DA MIGRARE	121 992,00	121 992,00
M1C1	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4: Servizi digitali e esperienza dei cittadini	H41F22000320006	MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE* VIA INTERO TERRITORIO COMUNALE* ENTRAMBI SITO COMUNALE E SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO	155 234,00	155 234,00
M1C1	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4: Servizi digitali e esperienza dei cittadini	H41F22000660006	PIATTAFORMA PAGOPA* TERRITORIO NAZIONALE* ATTIVAZIONE SERVIZI	59 990,00	59 990,00
M1C1	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4: Servizi digitali e esperienza dei cittadini	H41F22000700006	ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE* TERRITORIO NAZIONALE* INTEGRAZIONE DI SPID E CIE	14 000,00	14 000,00
M1C1	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4: Servizi digitali e esperienza dei cittadini	H41F22001020006	APPLICAZIONE APP IO* TERRITORIO NAZIONALE* ATTIVAZIONE SERVIZI	17 150,00	17 150,00
M1C1	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4: Servizi	H41F22003700006	PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI (PND)* TERRITORIO COMUNALE* INTEGRAZIONE CON PND DEI PROCESSI DI NOTIFICAZIONE DEGLI ATTI A VALORE LEGALE DEGLI ATTI ATTUALMENTE IN USO PRESSO I	32 589,00	32 589,00

	digitali e esperienza dei cittadini		COMUNI		
M2C4	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	H43D21000530001	CIMITERI RONCADELLO E FOSSACAPRARA - EX SCUOLE DI VICOBONEGHISIO*VIA FEDERICI SNC - LAZZARETTO SNC - BELLINI 16-18*LAVORI DI ABBATTIMENTO BARRIERE ARCHITETTONICHE CIMITERI DI RONCADELLO E FOSSACAPRARA E MESSA IN SICUREZZA EX SCUOLE DI VICOBONEGHISIO (ART. 1 CO. 29-37, L. 27.12.2019, N.160. LEGGE DI BILANCIO 2020 □ CONTRIBUTO ANNO 2021)	90 000,00	90 000,00
M2C4	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	H44H22000530006	VIA A. PORZIO N. 9*VIA A. PORZIO N. 9*NUOVO IMPIANTO DI RISCALDAMENTO AL MUSEO DEL BIJOU CON EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	90 000,00	90 000,00
M2C4	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	H45F21001800001	STRADA BASSA DI QUATTROCASE, VIA AROLDI IN QUATTROCASE, VIA ROMA TRATTO TRA VIA LEOPARDI E CIVERI, VIA MATTEOTTI (TRATTI), VIA ALIGHIERI (TRATTI)*VIA TRADA BASSA DI QUATTROCASE, VIA AROLDI IN QUATTROCASE, VIA ROMA TRATTO TRA VIA LEOPARDI E CIVERI, VI*LAVORI DI MESSA IN SICUREZZA STRADE COMUNALI - RIFACIMENTO DEL MANTO STRADALE AMMALORATO	90 000,00	90 000,00
M2C4	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	H49E20000140001	SCUOLA D'INFANZIA DI RONCADELLO E SCUOLA SECONDARIA DI I GRADO DI CASALMAGGIORE*VIA MAZZOLARI, 12 - VIA ROMA, 27*REALIZZAZIONE, COME DA RICHIESTE RSPP, DI INTERVENTI DI ADEGUAMENTO E MESSA IN SICUREZZA DEGLI EDIFICI	90 000,00	90 000,00
M4C1	M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università - I1.1: Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	H43C22000000006	ASILO NIDO*VIA COMBATTENTI ED ALLEATI 13-15*ADEGUAMENTO SISMICO ASILO NIDO "U. AROLDI" VIA COMBATTENTI ALLEATI 13-15 COMPRESO ANCHE EFFICIENTAMENTO ENERGETICO CON SOSTITUZIONE INFISSI	1 028 000,00	1 028 000,00
M4C1	M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università - I1.3: Potenziamento infrastrutture	H49I22000010006	PALESTRA MARCONI*VIA MARCONI, 38*PREDISPOSIZIONE SPAZI DA ADIBIRE ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE	525 000,00	525 000,00

	per lo sport a scuola				
M4C1	M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università - I3.3:Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica	H48E18000200005	ADEGUAMENTO SISMICO SCUOLA PRIMARIA DI VICOBELLIGNANO*VIA D. ALIGHIERI N. 36*ADEGUAMENTO SISMICO	351 028,92	280 000,00
M5C2		H47H21000640001	RIFUNZIONALIZZAZIONE IMMOBILE EX MACELLO IN VIA GUERRAZZI N. 30*VIA GUERRAZZI 30*RIFUNZIONALIZZAZIONE IMMOBILE EX MACELLO IN VIA GUERRAZZI N. 30	4 110 000,00	4 110 000,00
M5C3	M5C3: Interventi speciali per la coesione territoriale - I1.1:Strategia nazionale per le aree interne	H42B22001390001	CONDOMINIO EX CAVALLINO - LOCALI CENTRO SOCIALE ANZIANI E SAD*VIA FORMIS, 14*RISTRUTTURAZIONE LOCALI SAD E CENTRO ANZIANI □CENTRO SOCIALE PRIMAVERA □ IMMOBILE □EX CAVALLINO □ VIA ALDO FORMIS 14 □ CASALMAGGIORE	600 000,00	600 000,00
M5C3	M5C3: Interventi speciali per la coesione territoriale - I1.1:Strategia nazionale per le aree interne	H42B22001400001	CASA DEL MUTILATO*VIA BIXIO, 50*LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA IMMOBILE □CASA DEL MUTILATO □, VIA BIXIO, 50	600 000,00	600 000,00
M5C3	M5C3: Interventi speciali per la coesione territoriale - I1.1:Strategia nazionale per le aree interne	H42H22000190001	IMMOBILE "EX OMNI" DI VIA CORSICA, 1*VIA CORSICA, 1*LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA IMMOBILE □EX OMNI □ □ VIA CORSICA, 1	800 000,00	800 000,00
		H51F22009110006	PDND	12 200,00	12 200,00
			PNC - C.13 - Programma sicuro verde e sociale - CUP: H42C21001040002 - MIGLIORAMENTO SISMICO ED EFFICIENTAMENTO IMMOBILE VIA ROMANI 28  PNC - C.13 - Programma sicuro verde e sociale - CUP: H42C21001040002 - MIGLIORAMENTO SISMICO ED EFFICIENTAMENTO IMMOBILE VIA ROMANI 28		

## Tariffe e politica tariffaria servizi

### Servizi erogati e costo per il cittadino

Il sistema tariffario, diversamente dal tributario, è rimasto generalmente stabile nel tempo, garantendo così sia all'ente che al cittadino un quadro di riferimento duraturo, coerente e di facile comprensione. La disciplina di queste entrate è semplice ed attribuisce alla P.A. la possibilità o l'obbligo di richiedere al beneficiario il pagamento di una controprestazione. Le regole variano a seconda che si tratti di un servizio istituzionale piuttosto che a domanda individuale. L'ente disciplina con proprio regolamento la materia attribuendo a ciascun tipo di servizio una diversa articolazione della tariffa, dove ritenuto meritevole di intervento sociale, ad un sistema di abbattimento selettivo del costo per il cittadino.

### **Equilibri correnti, generali e di cassa**

Nel triennio 2024/2026 il nostro Comune dovrà rispettare i parametri introdotti dalla nuova normativa. L'articolo 1, commi 820 e seguenti, della Legge n. 145 del 2018, prevede che "A decorrere dall'anno 2019, in attuazione delle sentenze della Corte costituzionale n. 247 del 29 novembre 2017 e n. 101 del 17 maggio 2018, le regioni a statuto speciale, le province autonome di Trento e di Bolzano, le città metropolitane, le province e i comuni utilizzano il risultato di amministrazione e il fondo pluriennale vincolato di entrata e di spesa nel rispetto delle disposizioni previste dal decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118" 2 . Detti enti, ai sensi del comma 821 del medesimo articolo 1, si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. Il Decreto 1° agosto 2019, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 196 del 22 agosto 2019, ha individuato i 3 saldi che consentono di determinare gradualmente l'equilibrio di bilancio a consuntivo, ovvero: - W1 RISULTATO DI COMPETENZA - W2 EQUILIBRIO DI BILANCIO - W3 EQUILIBRIO COMPLESSIVO. Il Risultato di competenza (W1) e l'Equilibrio di bilancio (W2) sono indicatori che rappresentano gli equilibri che dipendono dalla gestione del bilancio, mentre l'Equilibrio complessivo (W3) svolge la funzione di rappresentare gli effetti della gestione complessiva dell'esercizio e la relazione con il risultato di amministrazione. Pertanto, fermo restando l'obbligo di conseguire un Risultato di competenza (W1) non negativo, ai fini della verifica del rispetto degli equilibri di cui al comma 821 dell'articolo 1 della legge n. 145 del 2018, gli enti devono tendere al rispetto dell'Equilibrio di bilancio (W2), che rappresenta l'effettiva capacità dell'ente di garantire, a consuntivo, la copertura integrale degli impegni, del ripiano del disavanzo, dei vincoli di destinazione e degli accantonamenti di bilancio.

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

Pertanto, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Ente, nonché alla normativa sopra richiamata, si individuano i seguenti obiettivi che si intendono raggiungere nel periodo di riferimento.

## 2.2.2 Obiettivi per favorire le pari opportunità

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

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

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

L'analisi statistica della distribuzione del personale per genere al 31.12.2023 evidenzia quanto segue:

	UOMINI	DONNE	
FUNZIONARI ED E.Q.	3	11	<b>14</b>
ISTRUTTORI	16	24	<b>40</b>
OPERATORI ESPERTI	9	12	<b>21</b>
OPERATORI	2	5	<b>7</b>
<b>TOTALE</b>	<b>30</b>	<b>52</b>	<b>82</b>
%	<b>36,59</b>	<b>63,41</b>	

Dalla lettura dei dati sopra riportati emerge che le dipendenti di genere femminile sono 63,41% del totale.

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

N. PROC. SELETTIVE 2023	AREA	FEMMIN E	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMIN E	MASCHI
1	FUNZIONARI ED E.Q.	75	25	3	0	1	0
1	ISTRUTTORI	104	104	5	2	3	1
0	OPERATORI ESPERTI	0	0	0	0	0	0
0	OPERATORI	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE ANNO 2023</b>		<b>179</b>	<b>129</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

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

Si rileva infatti la necessità di attivare strategie che valorizzino le professionalità esistenti, talvolta a rischio di essere mortificate da contingenti necessità familiari.

L'Ente intende quindi valorizzare processi che consentano equamente di fare emergere le potenzialità professionali del proprio personale, agendo attraverso la rimozione di eventuali ostacoli, rimuovibili con *escamotage* organizzativi.

### **SOSTEGNO ALLA MATERNITA'**

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

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

- Redazione di uno specifico piano formativo, al fine di colmare l'eventuale gap conoscitivo generato dalla temporanea sospensione lavorativa o per rinforzare le competenze esistenti. I percorsi formativi dovranno essere organizzati in orari compatibili con quelle dei lavoratori. I corsi potranno essere organizzati dall'Amministrazione, utilizzando le professionalità esistenti, oppure, qualora possibile, data la variegata offerta formativa presente sul mercato, attraverso modalità di accesso in remoto.
- Redazione di un piano di affiancamento di durata proporzionale a seconda delle mansioni da svolgere.

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

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

Si segnala che nel corso dell'anno 2023 non vi sono state assenze per maternità.

### **SOSTEGNO AL RIENTRO IN SERVIZIO IN SEGUITO DI PROLUNGATA ASSENZA PER MALATTIA/CONGEDI PARENTALI**

Si intende favorire misure concrete a sostegno del rientro in servizio del dipendente che abbia dovuto assentarsi, in maniera prolungata, per malattia e/o per congedi parentali finalizzati all'assistenza a familiari con disabilità.

AZIONE 1. Al fine di favorire l'equilibrio e la **conciliazione tra le condizioni di salute, proprie o di un familiare, e le responsabilità professionali**, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro:

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

## **DIFFUSIONE E PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA PARITÀ**

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

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

Tramite il CUG e lo stanziamento di bilancio previsto per le sue attività, si cercherà di attivare dei percorsi di sensibilizzazione e dei corsi motivazionali volti a migliorare i rapporti tra i colleghi al fine di ridurre la conflittualità di genere e creare un ambiente lavorativo collaborativo e produttivo.

## 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

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

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

Successivamente con il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 avente ad oggetto "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", così modificato dall'art. 10 del D. Lgs. n. 97 del 2016, all'art. 10. "Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione" prevede che l'obbligo per ogni amministrazione di indicare, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto medesimo. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Il Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge n. 190 del 2012" il quale prevede che la vigilanza sull'osservanza delle norme in tale materia è demandata al Responsabile della prevenzione della corruzione e all'Autorità nazionale anticorruzione. Al RPCT, individuato dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013 come il soggetto tenuto a far rispettare in prima battuta le disposizioni del decreto medesimo, è assegnato il compito di contestare la situazione di inconfiribilità o incompatibilità e di segnalare la violazione all'ANAC.

L'Autorità, ai sensi dell'art. 16, comma 1, ha il potere di procedere all'accertamento di singole e specifiche fattispecie di conferimento degli incarichi. Detto potere può attivarsi su segnalazione di terzi, in occasione della richiesta di pareri da parte delle Amministrazioni, su segnalazione dello stesso RPCT, ovvero d'ufficio.

Ricordato che l'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" che ha introdotto per le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 co. 2 del d.lgs. 165/2021 il Piano di attività e di organizzazione in cui elaborare anche la sezione relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza. Con D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, adottato in attuazione dell'art. 6, co. 5 del decreto-legge n. 80/2021 sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione e con successivo D.M. del 30 giugno 2022, n. 132, adottato in attuazione dell'art. 6 co. 6 del decreto-legge n. 80/2021 è stato approvato il Piano tipo.

Considerato che nel corso dell'anno 2023 è stato completamente rinnovato il Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 c.d. "Codice dei contratti pubblici", sostituito integralmente dalla nuova disciplina introdotta dal D. Lgs. del 31 marzo 2023 n. 36 recante "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", entrato in vigore, con i relativi allegati, il 1° aprile 2023, le cui disposizioni, con i relativi allegati, hanno acquistato efficacia il 1° luglio 2023.

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio sono:

- 1) **L'Autorità nazionale anticorruzione**, che adotta la strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e smi, mediante l'approvazione del Piano nazionale anticorruzione (PNA). L'attività di ANAC si esplica attraverso la vigilanza su vari fronti: applicazione della normativa anticorruzione e rispetto degli obblighi di trasparenza, conferimento degli incarichi pubblici, conflitti di interesse dei funzionari, affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici.
- 2) **Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)**, previsto dalla Legge 190/2012 (art. 1 comma 7<sup>7</sup>) individuato all'organo di indirizzo al quale competono i compiti indicati dalla stesa norma. Con decreto n. 4 del 30/01/2023 il Sindaco ha provveduto alla nomina Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza nella persona del Segretario Comunale reggente a scavalco, Dott.ssa Sabina Candela, in scadenza al 30/04/2024 (ultimo Decreto sindacale n. 2 del 09/01/2024). La struttura di supporto è il Settore Segreteria, Affari istituzionali e S.I.C.

Posto che la Legge non individua la durata dell'incarico di RPCT, ma che, come indicato nel PNA 2022 PUNTO 1.4.1 dell'Allegato 3, al fine di evitare che l'attività del RPCT possa essere compromessa da una situazione di precarietà, tale incarico deve avere una durata minima ragionevole, al fine di consentire:

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

<sup>7</sup> 7. L'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività. Negli enti locali, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salva diversa e motivata determinazione. Nelle unioni di comuni, può essere nominato un unico responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza segnala all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica 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. Eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni devono essere segnalate all'Autorità nazionale anticorruzione, che può chiedere informazioni all'organo di indirizzo e intervenire nelle forme di cui al comma 3, articolo 15, decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39.

- e, pertanto almeno triennale.

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

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

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

- 3) **L'organo di indirizzo, la Giunta Comunale** definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e della presente sezione; la Giunta adotta altresì il PIAO e, conseguentemente, anche la programmazione triennale per la prevenzione della corruzione.
- 4) **I Dirigenti e funzionari responsabili delle unità organizzative**, che devono collaborare alla programmazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione. In particolare, devono:
  - a) valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
  - b) partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
  - c) curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
  - d) assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma) e l'Aggiornamento 2023;
  - e) tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.
- 5) **L'Organismi indipendente di valutazione (OIV)** partecipa alle politiche di contrasto della corruzione e deve:
  - a) offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
  - b) fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
  - c) favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo;

- d) può avvalersi del Settore Segreteria, per: attuare il sistema di monitoraggio del presente Sezione sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio; svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.
- 6) **Il personale dipendente:** I singoli dipendenti partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nella presente Sezione. Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici che si occupano di attività legali interni, di statistica, controllo interno, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

Con avviso pubblico prot. n. 0025068/2023 del 16/11/2023 il RPCT provvedeva alla pubblicazione della procedura aperta di consultazione ai fini dell'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione delle Corruzione 2023/2025 (oggi Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del presente Piano), invitando tutti i soggetti interessati a presentare eventuali proposte ed osservazioni entro il termine del 16/12/2023. Entro tale data non è pervenuta alcuna documentazione al riguardo.

Il [Piano Nazionale Anticorruzione 2023 \(PNA\)](#), approvato definitivamente dal Consiglio dell'Autorità con la delibera N. 605 DEL 19/12/2023, è dedicato anche quest'anno ai contratti pubblici, in quanto la disciplina in materia è stata innovata dal D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte.

ANAC ritiene ugualmente che la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale, e che con l'aggiornamento si intendono fornire solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA precedente, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo codice.

Per tale motivo gli [ambiti di intervento del PNA 2023](#) sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla **schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni** (cfr. tabella 1, § 4.);
- alla **disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti** e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 2611 e 2642 del 2023).

Alla luce di quanto sopra, si precisa che rispetto al PNA 2022 resta ferma la Parte generale. Così come gli allegati da 1 a 4 che ad essa fanno riferimento.

Nella Parte speciale:

- Il capitolo sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione è sostituito dal capitolo 1 con aggiornamento 2023. Sono superate anche le check list contenute nell'allegato 8 al PNA 2022;

- il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni;
- il capitolo sulla trasparenza rimane fermo fino al 31 dicembre 2023 e, comunque, fino all'entrata in vigore delle norme sulla digitalizzazione salvo l'applicazione della disciplina transitoria come precisata nel cap. 2 dell'approfondimento del PNA 2023. Rimane fermo il § 3 "La disciplina della trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR" disciplinata da circolari del MEF e relative al sistema ReGiS;
- rimane, infine, fermo il capitolo sui Commissari straordinari.

Quanto agli allegati, **si conferma la vigenza** dei seguenti:

- All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO;
- All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT;
- All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto;
- All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti;
- All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti (fino al 31.12.2023);
- All. 10 Parte Speciale Commissari straordinari modifiche;
- All. 11 Parte Speciale Analisi dei dati piattaforma PTPCT.

**Non sono più in vigore** i seguenti allegati:

- All. n°5 Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici;
- All. n°6 Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici;
- All. n°7 Contenuti del Bando tipo 1/2021;
- All. n°8 Check-list appalti.

Sulla base delle indicazioni operative del PNA 2023, pertanto, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nella persona del Segretario Comunale Dott.ssa Sabina Candela, ha predisposto la presente sezione.

### **2.3.1 Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza**

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

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

Il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico secondo le indicazioni del DM 132/2022 (art. 3), che può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tale obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della

corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

In considerazione dell'innovazione della materia contratti intervenuta con il D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che presenta profili di complessità, il Comune di Casalmaggiore ha previsto di dare particolare attenzione a tale ambito, elaborando il seguente obiettivo strategico:

<b>Valore pubblico</b>	<b>Obiettivo Strategico</b>	<b>Obiettivo di Performance</b>
Essere etici e trasparenti, rendendosi impermeabili alla potenziale corruzione quale sforzo che ripaga noi e le future generazioni con ricadute economiche, politiche, ambientali, sociali ed in generale di benessere pubblico	Aggiornamento degli adempimenti in ambito di trasparenza ed anticorruzione in attuazione del PNA 2023, con particolare riferimento ai contratti pubblici, in considerazione delle modifiche della disciplina di settore, sia quale attenzione alla gestione dei fondi strutturali e del PNRR	Attuazione delle misure contenute nella sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2024/2026

Gli obiettivi strategici sono stati formulati coerentemente con la programmazione prevista nella sottosezione dedicata alla Performance. Tale coerenza si concretizza nella predisposizione dei seguenti obiettivi *“Attuazione delle misure contenute nella sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2024/2026”*, utili al conseguimento degli obiettivi strategici di prevenzione e contrasto della corruzione:

### **2.3.2 Analisi e valutazione di impatto del contesto esterno**

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

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

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

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

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

L'entrata in vigore il 1° aprile 2023, con efficacia il successivo 1° luglio 2023, del nuovo codice dei contratti pubblici di cui al D. Lgs. 36/2023 che ha confermato diverse norme derogatorie contenute nel D.L. 76/2020 e nel D.L. n. 77/2021 riferite al D. Lgs. 50/2016, hanno determinato un nuovo quadro di riferimento, consolidando, al contempo, alcuni istituti e novità introdotte negli ultimi anni (molte disposizioni semplificatorie e derogatorie previste dalle norme susseguitesi nel corso degli ultimi anni sono state riproposte nel nuovo codice e quindi introdotte in via permanente nel sistema dei contratti pubblici e confermate per i progetti finanziati con fondi PNRR/PNC anche dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023).

Inoltre alla luce delle disposizioni vigenti, è possibile constatare che il settore della contrattualistica pubblica è governato da norme differenziate a seconda che si tratti di interventi di PNRR/PNC, di procedure avviate con il previgente D. Lgs. 50/2016 ovvero di procedure avviate in vigore del nuovo codice.

L'assetto normativo in essere dopo il 1° luglio 2023 determina pertanto la seguente tripartizione:

1. procedure di affidamento avviate entro la data del 30 giugno 2023, disciplinate dal D.Lgs. 50/2016 (a norma dell'art. 226, comma 2, D. Lgs. 36/2023);
2. procedure di affidamento avviate dal 1°luglio 2023 in poi, disciplinate dal D. Lgs. 36/2023;
3. procedure di affidamento relative a interventi PNRR/PNC, disciplinati, anche dopo il 1° luglio 2023, dalle norme speciali riguardanti tali interventi contenute nel D.L. 77/2021 e ss.mm.ii. e dal D. Lgs. 36/2023 per quanto non regolato dalla disciplina speciale.

**In tale complicato contesto si dovrà porre attenzione alla trasparenza degli atti relativi alla contrattualistica pubblica, per i quali l'ANAC con il nuovo PNA 2023 fornisce al § 5 "La trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 36/2023" indicazioni sui diversi regimi di trasparenza da attuare, in base alla data di pubblicazione del bando/avviso e dello stato dell'esecuzione del contratto alla data del 31/12/2023.**

Come ulteriori elementi di novità introdotti dal D. Lgs. 36/2023, si evidenziano le disposizioni sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici recate dalla Parte II del Decreto stesso, nonché dagli artt. 19 e ss. d, la cui attuazione decorre dal 1° gennaio 2024, come fattore, tra l'altro, di standardizzazione, di semplificazione, di riduzione degli oneri amministrativi in capo agli operatori economici, nonché di trasparenza delle procedure. Altro elemento innovativo riguarda le norme in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti di cui agli artt. 62 e 63, D. Lgs. 36/2023.

Qualificazione e digitalizzazione costituiscono, quindi, pilastri del nuovo sistema e la loro effettiva, piena, attuazione contribuisce a velocizzare l'affidamento e la realizzazione delle opere, riducendo al contempo i rischi di *maladministration* mediante la previsione di committenti pubblici dotati di adeguate capacità, esperienza e professionalità e tramite la maggiore trasparenza e tracciabilità delle procedure.

Il [D. Lgs. 23/12/2022 n. 201](#), di riordino dei servizi pubblici locali di rilevanza economica, oltre ad imporre nuovi adempimenti per assicurare la trasparenza delle decisioni assunte in merito alle modalità di gestione dei servizi pubblici, ha introdotto l'onere di svolgere, ogni anno, una ricognizione della situazione gestionale dei servizi pubblici locali di rilevanza economica.

In sede di prima applicazione, la ricognizione è stata svolta con deliberazione del Consiglio Comunale n. 76 del 21/12/2023.

Il Decreto affida all'Autorità Nazionale Anticorruzione il compito di pubblicare la documentazione degli enti locali relativa ai contratti di affidamento ed alla gestione dei servizi pubblici locali di rilevanza economica, trasmessa all'Anac dai medesimi enti interessati. Il servizio Trasparenza SPL ha lo scopo di raccogliere in un unico archivio digitale la documentazione sulle procedure di affidamento e sulla gestione dei servizi pubblici locali di rilevanza economica, per semplificarne la consultazione e la comparazione e rafforzarne la trasparenza.

Per trasmettere la documentazione sugli affidamenti prevista dal D.Lgs. n.201/2022, è necessario essere registrati come utenti dei servizi dell'Autorità e disporre del profilo di Responsabile Unico del Procedimento (RUP).

Il servizio consente agli Enti locali e agli enti competenti di gestire e consultare, tramite maschere di inserimento e ricerca, la seguente documentazione prevista dal D. Lgs. n.201/2022:

- la deliberazione di istituzione del servizio pubblico locale (art.10 c.5);
- la relazione contenente la valutazione finalizzata alla scelta della modalità di gestione del servizio e della definizione del rapporto contrattuale (art.14 c.3);
- la deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art.17 c.2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale;
- contratto di servizio sottoscritto dalle parti (art.31 c.2).

Per quanto riguarda invece la relazione annuale contenente le verifiche periodiche sulla situazione gestionale (art.30 c.2), si rimanda alle indicazioni specifiche di ANAC.

**In questo contesto l'Amministrazione dovrà porre particolare attenzione a:**

- 1) una adeguata formazione dei funzionari pubblici che saranno chiamati ad applicare il nuovo codice;**
- 2) l'effettiva attuazione della digitalizzazione, consentendo, pur nel rispetto di tutte le regole di sicurezza, una piena interoperabilità delle banche dati pubbliche, nonché la programmazione di poche e chiare misure di prevenzione, ben programmate e coordinate fra loro ma soprattutto attuate effettivamente e verificate nei risultati;**
- 3) ai contratti conclusi e gli incarichi conferiti applicazione della normativa del c.d. *Pantouflage*; gli atti predetti attivati in violazione alla predetta norma (norma prevede che i dipendenti, i quali negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri ) sono nulli, ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti;**
- 4) rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;**
- 5) alla trasparenza relativa al riordino dei servizi pubblici locali di rilevanza economica, con particolare attenzione alle scadenze dei contratti di servizio per la gestione rifiuti ed i servizi farmaceutici ed al successivo rinnovo degli affidamenti.**

Nella [Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia \(periodo luglio – dicembre 2022\)](#) viene rappresentata la situazione regionale e/o provinciale:

*“...Nel recente passato le condotte criminali, particolarmente sintomatiche della connotazione mafiosa della menzionata compagine, hanno già colpito il tessuto sociale, politico ed economico come documentato dall'operazione “Lucania felix” (2021) in cui era emersa la capacità di accreditamento dell'organizzazione potentina verso analoghe strutture mafiose, rivelando una sintonia strategica con la cosca GRANDE ARACRI di Cutro (KR) .....”* con nota che dispone che *“Egemone non solo nel territorio del cd. medio calabro (ove controlla militarmente ed economicamente la provincia di Crotone e di buona parte della provincia di Catanzaro) ma anche su vaste aree dell'Emilia Romagna e della bassa Lombardia, segnatamente su quelle di Reggio Emilia, Modena, **Parma**, **Mantova** e **Cremona**.”*

*“...Le province di Pavia e Lodi<sup>131</sup> risentono sempre più della migrazione di soggetti giunti dal capoluogo di Regione che preferiscono le “città periferia” poiché ritenute più idonee ad una gestione defilata delle proprie attività criminali...”* con nota che dispone che *“La provincia di Lodi – in cui allo stato non si sono registrati gruppi strutturati di criminalità organizzata ma singoli soggetti come proiezione di sodalizi operanti in altri distretti – è confinante con province (Milano, **Cremona**, Pavia in Lombardia e Piacenza in Emilia Romagna) che risultano tutte segnate, in modo più o meno marcato, dal radicamento di gruppi mafiosi, in particolare di matrice ‘ndranghetista”.*

*“...Il Distretto della Corte d'Appello di Brescia (che ricomprende le province di Brescia, Bergamo, **Mantova** e **Cremona**), caratterizzato da una galassia di piccole e medie imprese con un notevole dinamismo economico finanziario, offre le condizioni perfette per attrarre gli interessi delle organizzazioni criminali che proprio in questa area geografica intensificano i propri affari, investendo in attività di riciclaggio, usura e reimpiego di denaro. Com'è noto, la disponibilità di ingenti capitali da parte delle organizzazioni criminali rappresenta fattore di attrazione per numerose imprese le quali si rivolgono ai clan per accedere a forme di credito più facile e immediato, così acquisendo un vantaggio competitivo sul mercato a dispetto delle regole di libera concorrenza. In altri casi, invece, molte aziende, in crisi economica, si prestano loro malgrado ad operazioni di immissione di liquidità nelle proprie casse solo perché non riescono o non possono opporsi alle logiche della criminalità organizzata. Si conferma la tendenza delle organizzazioni mafiose a preferire all'uso della violenza, considerata comunque come misura alternativa da utilizzare come extrema ratio, la strategia di infiltrazione nell'economia legale che, ancora oggi con il perdurare della crisi, gli consente di rilevare a basso costo imprese in difficoltà e di poter intercettare le risorse pubbliche in arrivo nel territorio... “La Provincia di Brescia, infatti, è caratterizzata da una realtà economica e sociale particolarmente ricca e complessa che rende fondamentale l'analisi di ogni aspetto che possa essere indice di possibili contiguità mafiose. A tal fine sono state scrupolosamente investigate le variazioni delle compagini societari, le cessioni d'azienda e i rami d'azienda, i rapporti di parentela con esponenti vicini al contesto della criminalità organizzata, e in casi specifici, le frequentazioni e ogni ulteriore elemento suscettibile di approfondimento”. In concreto, l'attività preventiva delle Prefetture nelle province del distretto nel semestre in esame è stata caratterizzata dall'emissione di 20 provvedimenti interdittivi la cui ripartizione per provincia ha riguardato 9 provvedimenti emessi dalla Prefettura di Brescia di cui 4 ascrivibili a contesti di criminalità organizzata; 3 sono stati i provvedimenti interdittivi emessi dal Prefetto di Bergamo di cui 2 in ambito di ‘ndrangheta, 4 i provvedimenti emessi dalla Prefettura di Cremona e 4 quelli emessi dalla Prefettura di Mantova di cui 3 in contesti di camorra. Nelle province di Brescia e Bergamo si osserva la presenza di gruppi*

*criminali di matrice 'ndranghetista, oltre alla operatività di gruppi stranieri (nordafricani ed albanesi), dediti principalmente a traffici di stupefacenti, reati predatori, immigrazione clandestina, sfruttamento della prostituzione e della manodopera clandestina. Nelle province di **Mantova e Cremona**, accanto a manifestazioni di criminalità diffusa, negli ultimi anni è stata accertata, anche da diverse sentenze, la presenza attiva di propaggini della criminalità organizzata calabrese, in particolare della cosca GRANDE ARACRI di Cutro (KR)”.*

## Reati nella Provincia di Cremona

L'ANAC, con la nota del Presidente del 7 dicembre 2022, ha confermato l'impossibilità di attribuzione di incarichi ai condannati per reati contro la Pubblica Amministrazione, anche nell'ipotesi in cui la pena sia stata sospesa (in riferimento al fasc. prot. n. 5020/2022, in risposta a una richiesta di parere sull'applicazione delle norme sull'inconferibilità degli incarichi previste dal d. Lgs. n. 39/2013 - cd "Legge Severino" - nei confronti di un dirigente condannato a otto mesi di reclusione, con pena sospesa, per il reato di rivelazione e utilizzazione di segreti d'ufficio).

L'inconferibilità degli incarichi in caso di condanna per reati contro la Pubblica Amministrazione non è configurabile come una sanzione penale o amministrativa, ma rappresenta uno status oggettivo nel quale si trova chi è stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati contro la Pubblica amministrazione previsti dal codice penale.

L'inconferibilità svolge una funzione preventiva della corruzione, e di garanzia dell'imparzialità dell'amministrazione. La sentenza è la prova che il condannato non è idoneo ai poteri pubblici, motivo per cui è fatto divieto di attribuire o mantenere incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni statali, regionali e locali e negli enti di diritto privato in controllo pubblico e degli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali del servizio sanitario nazionale.

L'attribuzione o il mantenimento degli incarichi specificamente elencati all'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 39/2013 sono vietati per carenza di un requisito soggettivo, dovendosi rintracciare nella sentenza di condanna una prova dell'inidoneità alla spendita di poteri pubblici nel rispetto dei principi di imparzialità e buon andamento di cui all'art. 97 Cost.

In riferimento alla durata del periodo di inconferibilità, che equivale al doppio della pena inflitta, il divieto di attribuzione degli incarichi decorre dal primo atto certo in cui l'amministrazione manifesta la propria conoscenza della situazione di inconferibilità e quindi il calcolo inizia quando il dipendente raggiunto dalla sentenza di condanna viene effettivamente allontanato dall'incarico.

Si rimanda al seguente [link](#) per la visione dei dati ISTAT relativi ai delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria nel periodo 2019-2022 nella Provincia di Cremona.

Il tasso di delittuosità provinciale è riportato nella tabella sotto indicata. Sono elaborati i dati relativi ai delitti e alle persone denunciate dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria; L'indagine investe l'attività operativa delle Forze di polizia e non segue il successivo percorso giudiziario dei fatti segnalati. La somma dei delitti può non coincidere con il totale della regione e quella delle regioni con il totale Italia. Ciò può avvenire a causa di una localizzabilità non univoca del delitto a un certo dettaglio (comune, provincia, regione), nel qual caso esso è conteggiato nel primo ambito territoriale, più aggregato, utile.

Tipo dato	delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria (valori per 100.000 abitanti)
Periodo del commesso delitto	durante l'anno di riferimento
Tipo di delitto	totale

Selezione periodo	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Territorio</b>					
Cremona	2832,2	2634,3	2224,7	2650,6	2848,8
Differenza	-	-197,9	-409,6	+425,9	+198,2

### Informazioni acquisite con indagini relative agli stakeholder di riferimento

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

### Criticità riscontrate attraverso segnalazioni esterne o risultanti dalle attività di monitoraggio

Relativamente all'attività di monitoraggio del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023/2025, non sono emersi criticità relativamente a fenomeni di corruzione, intesa in senso lato.

### Gli esiti di procedimenti disciplinari conclusi

Si segnala che nel corso del 2023 sono stati promossi due procedimenti disciplinari, conclusosi con l'irrogazione di sanzione del richiamo verbale.

### Le segnalazioni di whistleblowing

Nell'anno 2023 non sono pervenute segnalazioni di whistleblowing.

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Il D. Lgs. 24/2023 obbligava l'ANAC ad adottare, entro tre mesi dalla sua data di entrata in vigore, apposite Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. Tali Linee Guida sono state approvate dal Consiglio nell'adunanza del 12 luglio 2023 con la delibera n. 311 e consultabili al seguente [link](#).

Il Comune di Casalmaggiore, con deliberazione giunta n. 223 del 21/12/2023, ha approvato il documento "[Whistleblowing: disciplina organizzativa e procedurale](#)", che per gli effetti ha sostituito la pregressa disciplina adottata (Canale esterno ANAC).

L'accesso al canale interno di segnalazione potrà essere fatto accedendo al seguente url: <https://segnalazioni.asmenet.it/#/>

È caldamente consigliato di visitare il sito utilizzando l'applicazione chiamata Tor Browser che tutela il tuo anonimato, scaricabile dal sito del canale interno.

Si informa che le segnalazioni effettuate in forma anonima non sono considerate ai sensi dell'art. 54-bis e sono trattate come segnalazioni ordinarie. Le segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire l'eventuale tutela legale.

Si informa che, laddove dalla segnalazione emergessero profili di rilievo penale e di danno erariale, l'ANAC provvederà a trasmettere la segnalazione alle competenti Autorità giudiziarie.

Si raccomanda di prendere visione della piattaforma con cadenza settimanale, poiché i provvedimenti dell’Autorità e le richieste di integrazione documentale, ritenute dall’Ufficio necessarie per poter procedere, verranno comunicati tramite la stessa.

Ferma restando la preferenza per il canale interno il Decreto prevede per i soggetti la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno dell’Autorità nazionale Anticorruzione al seguente url:

<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

Registrandolo la tua segnalazione su questo portale, otterrai un codice identificativo univoco, “key code”, che dovrai utilizzare per “dialogare” con Anac in modo spersonalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

Info: ricordati di conservare con cura il codice identificativo univoco della segnalazione, in quanto, in caso di smarrimento, lo stesso non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo.

### **2.3.3 Analisi e valutazione di impatto del contesto interno**

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

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

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

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

Tenuto conto del complesso quadro normativo in materia di contratti pubblici, nel PNA 2023 ANAC ha fornito le seguenti precisazioni circa l’applicabilità delle indicazioni in materia contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell’Aggiornamento 2023:

- 1) si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;
- 2) si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);
- 3) si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l’eccezione degli istituti non regolati dal d.l. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica il presente Aggiornamento 2023;
- 4) si applica l’Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

Nell'Aggiornamento 2023 al PNA<sup>8</sup> sono individuate le criticità individuate nelle diverse fasi del ciclo di vita dell'appalto, riportate in via esemplificativa in due tabelle relative alla "fase di affidamento" ed alla "fase di esecuzione"<sup>9</sup>.

## Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT)

Con decreto n. 4 del 30/01/2023 il Sindaco ha provveduto alla nomina Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza nella persona del Segretario Comunale reggente a scavalco, Dott.ssa Sabina Candela, in scadenza al 30/04/2024 (ultimo Decreto sindacale n. 2 del 09/01/2024). La struttura di supporto è il Settore Segreteria, Affari istituzionali e S.I.C.

Posto che la Legge non individua la durata dell'incarico di RPCT, ma che, come indicato nel PNA 2022 PUNTO 1.4.1 dell'Allegato 3, al fine di evitare che l'attività del RPCT possa essere compromessa da una situazione di precarietà, tale incarico deve avere una durata minima ragionevole, al fine di consentire:

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

e, pertanto almeno triennale.

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

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

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

## Misura di prevenzione generali

### *Pantouflage*

*Pantouflage* nel linguaggio corrente è il termine per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato, fenomeno che, seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni. A livello internazionale, e successivamente a livello nazionale,

<sup>8</sup> 3. Profili di prevenzione e nuovo Codice

<sup>9</sup> Nella fase di affidamento: possono essere messi in atto comportamenti finalizzati ad ottenere affidamenti diretti di contratti pubblici, inclusi gli incarichi di progettazione, in elusione delle norme che legittimano il ricorso a tali tipologie di affidamenti; è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da non superare i valori economici che consentono gli affidamenti diretti; è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da eludere le soglie economiche fissate per la qualificazione delle stazioni appaltanti; può non essere data attuazione alla rotazione dei soggetti affidatari, al di fuori dei casi di cui all'articolo 49, comma 5, del Codice, disattendendo la regola generale dei "due successivi affidamenti"; per quanto riguarda il c.d. "appalto integrato", consentito per tutte le opere ad eccezione della manutenzione ordinaria, si potrebbero avere proposte progettuali elaborate più per il conseguimento degli esclusivi benefici e/o guadagni dell'impresa piuttosto che per il soddisfacimento dei bisogni collettivi, tali da poter determinare modifiche/varianti, sia in sede di redazione del progetto esecutivo sia nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi e tempi di realizzazione; è possibile il rischio di situazioni di conflitto di interessi con particolare riferimento alla figura del RUP e del personale di supporto; si potrebbe avere un aumento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volta a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, anche a "cascata", come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara.

In fase di esecuzione: si potrebbero osservare comportamenti corruttivi ricorrendo alle modifiche e alle varianti di contratti per conseguire maggiori guadagni, a danno anche della qualità della prestazione resa, in assenza dei controlli previsti dal nuovo Codice e dei vincoli imposti dalla disciplina di settore; è possibile il rischio connesso all'omissione di controlli in sede esecutiva da parte del RUP, del DL o del DEC sul corretto svolgimento delle prestazioni contrattuali per favorire l'impresa esecutrice.

è stata dedicata particolare attenzione alla materia ([Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione](#) (UNCAC), con la quale è stata raccomandata l'adozione di un'apposita disciplina in materia con la previsione di specifiche restrizioni e limiti.

Il [comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001](#) che si applica ai casi di passaggio dal settore pubblico al privato a seguito della cessazione del servizio, disponendo nello specifico il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri).

Tale norma è da coordinare con [l'art. 21 del Decreto Legislativo n. 39/2013](#) il quale stabilisce che, ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al medesimo comma 16 ter, per pubblici dipendenti devono intendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui al medesimo D.Lgs. 39/2013 (il quale contempla anche soggetti con il quale "l'ente pubblico o l'ente privato in controllo pubblico " ha intrattenuto un rapporto di lavoro autonomo o subordinato).

Il fenomeno è riconosciuto con il termine *pantouflage*, disciplinato in Italia dalla [Legge 190/2012](#).

Nel PNA 2022 venivano specificati soggetti destinatari del divieto e soggetti esclusi, come di seguito.

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

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

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

A coloro che negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico rivestano uno degli incarichi di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 39/2013, secondo quanto previsto all'art. 21 del medesimo decreto.

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

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

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

Lo stesso PNA 2022, al punto "2.2 *Le verifiche sul pantouflage nelle amministrazioni*", disponeva che, fermi restando i riconosciuti poteri di ANAC di accertamento e sanzionatori in materia, alle amministrazioni spetta la verifica istruttoria sul rispetto della norma sul *pantouflage* da parte dei propri ex dipendenti. In particolare, all'interno dell'amministrazione, tali verifiche possono essere svolte dal RPCT, con il necessario

supporto degli uffici competenti all'interno dell'amministrazione, come meglio specificato al successivo § 3.2, alla luce dei compiti allo stesso attribuiti dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013. Lo stesso RPCT è chiamato a verificare la corretta attuazione delle misure.

Pertanto già nella sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del precedente PIAO 2022/2025, erano state disposte alcune misure che si ritiene di mantenere invariate, che vengono pertanto riportate qui di seguito.

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

Già dall'anno 2022 si è provveduto ad estendere la previsione negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, l'obbligo per l'operatore economico affidatario di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza, anche ai bandi di gara, dando pertanto apposito atto di indirizzo a tutti i Responsabili di Settore titolari di p.o. di prevedere le predette due attività:

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

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

per U.O. RISORSE UMANE:

- l'inserimento di clausole già negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedano il divieto di pantouflage;
- una dichiarazione, da sottoscrivere nei mesi precedenti alla cessazione dal servizio, con la quale il dipendente si impegna al rispetto del divieto, per evitare possibili contestazioni in ordine alla conoscenza della norma;
- l'inserimento, nella medesima dichiarazione, del riferimento ad una possibile azione risarcitoria nei confronti di coloro che non osservino il divieto, anche a seguito di confronto con il legale dell'amministrazione;
- la trasmissione annuale, nei tre anni successivi alla cessazione dal servizio, di una dichiarazione rilasciata ai sensi del DPR 445/2000 con la quale l'ex dipendente attesti il

<sup>10</sup> 1. I Responsabili, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

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

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

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

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

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

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

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

rispetto del divieto, con l'impegno ad aggiornarla in caso di variazioni intervenute nel corso dell'anno;

- laddove all'atto della cessazione il dipendente si rifiuti di sottoscrivere una dichiarazione anti-pantouflage, l'acquisizione di una dichiarazione del dipendente di essere stato informato del divieto;
- in caso di incarico di consulenza e di rapporto di lavoro a termine, la previsione di una dichiarazione, una tantum o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto;

per RPCT:

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

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

## Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici

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

Normativa di riferimento:

- conflitto di interessi in materia di contratti pubblici di cui all'art. 16<sup>11</sup>, art. 93<sup>12</sup>, art. 95<sup>13</sup> del d.lgs. n. 36/2023
- artt. 7 e 14 del Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013;
- d.lgs. n. 39/2013.

La normativa europea emanata per l'attuazione del PNRR assegna un particolare valore alla prevenzione dei conflitti di interessi; l'art. 22, co. 1, del Regolamento UE 241/2021<sup>178</sup> prevede espressamente: *“Nell'attuare il dispositivo gli Stati membri, in qualità di beneficiari o mutuatari di fondi a titolo dello stesso, adottano tutte le opportune misure per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione e per garantire che l'utilizzo dei fondi in relazione alle misure sostenute dal dispositivo sia conforme al diritto dell'Unione e nazionale applicabile, in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi”*.

<sup>11</sup> Art. 16. (Conflitto di interessi)

1. Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, 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 aggiudicazione o nella fase di esecuzione. (L'articolo 15-quater, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 settembre 2023, n. 132, convertito dalla legge 27 novembre 2023, n. 170 al comma 1 ha soppresso le parole «concreta ed effettiva»).

2. In coerenza con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la percepita minaccia all'imparzialità e indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi a interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro.

3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.

4. Le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché gli adempimenti di cui al comma 3 siano rispettati.

<sup>12</sup> Art. 93. (Commissione giudicatrice)

...

5. Non possono essere nominati commissari:

a) coloro che nel biennio precedente all'indizione della procedura di aggiudicazione sono stati componenti di organi di indirizzo politico della stazione appaltante;

b) coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale;

c) coloro che si trovano in una situazione di conflitto di interessi con uno degli operatori economici partecipanti alla procedura; costituiscono situazioni di conflitto di interessi quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.

<sup>13</sup> Art. 95. (Cause di esclusione non automatica)

1. La stazione appaltante esclude dalla partecipazione alla procedura un operatore economico qualora accerti:

...

b) che la partecipazione dell'operatore economico determini una situazione di conflitto di interesse di cui all'articolo 16 non diversamente risolvibile;....

Con riferimento al personale delle stazioni appaltanti, la disciplina si applica a tutto il personale dipendente, a prescindere dalla tipologia di contratto che lo lega alle stesse (ossia contratto a tempo determinato o contratto a tempo indeterminato) e a tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna. Per la definizione dei soggetti a cui si applica la normativa si richiama il punto [Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici](#) del PNA 2022.

Il PNA 2023 ha disposto che *“il capitolo sul conflitto di interessi”* del PNA 2022 *“mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni”*.

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

La principale misura per la gestione del conflitto di interessi è costituita dal sistema delle **dichiarazioni** che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti, dalle successive verifiche e valutazioni svolte dall'amministrazione e dall'obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto.

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

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

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

Al fine di consentire l'individuazione anticipata di possibili ipotesi di conflitto di interessi nella gara si prevede l'obbligo di rendere preventivamente una dichiarazione sui conflitti di interessi (e di aggiornarla tempestivamente). La dichiarazione iniziale avrà ad oggetto i rapporti conosciuti e sarà aggiornata puntualmente a seguito della conoscenza dei partecipanti alla gara. Tale misura consente, fra l'altro, di evitare il rimedio estremo dell'esclusione del concorrente. Seguendo le indicazioni di ANAC, contenute nel PNA

2022, si è provveduto da redigere **l'allegato modello Attestazioni conflitto di interesse**, dove sono state individuate quattro macroaree da sottoporre ad attenzione:

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

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

In particolare:

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

## **Contratti pubblici – Controllo sul possesso dei requisiti**

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

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

Si ritiene di individuare nell'ambito della predetta sezione, quale misura anticorruptiva, la medesima modalità di campionamento e verifica già prevista per l'anno 2022:

**Ogni RUP dovrà procedere alla verifica del 10% del totale delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà attestanti il possesso dei requisiti di partecipazione e di qualificazione richiesti per gli affidamenti diretti inferiori ad € 40.000,00 con estrazione casuale. Della verifica il RUP dovrà effettuare un report semestrale (al 30/06 ed al 31/12) ed inviarlo al RPCT rispettivamente entro la data fissata dal**

**Segretario Comunale per il controllo successivo di regolarità amministrativa ex art. 147-bis, comma 2, del D. Lgs. 267/2000 e art. l'art. 9 del vigente Regolamento per la disciplina dei controlli interni. Restando a carico del RUP medesimo l'effettuazione della procedura alla risoluzione del contratto, all'escussione della eventuale garanzia definitiva, alla comunicazione all'ANAC.**

#### Inconferibilità / incompatibilità di incarichi

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

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

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

#### Ipotesi di inconferibilità:

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

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

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

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

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

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

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

#### Ipotesi di incompatibilità:

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

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

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

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

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

### Incarichi extraistituzionali

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

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

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

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

### Codice di comportamento

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

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

comportamento alla luce della realtà organizzativa e funzionale della propria amministrazione, dei suoi procedimenti e processi decisionali.

### Rotazione straordinaria ed ordinaria

La **rotazione straordinaria** è prevista dall'art. 16, c. 1 lett. I-quater del D. Lgs. 165/01 come misura di carattere successivo al verificarsi di condotte di tipo corruttivo, da intendersi secondo la deliberazione Anac n. 215/2019 nei delitti rilevanti previsti dagli art. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale e nei reati contro la P.A. che possono integrare fattispecie di natura corruttiva.

Essa va avviata con immediatezza appena avuta conoscenza dell'avvio del procedimento penale, o disciplinare per condotta di natura corruttiva, con apposito provvedimento motivato in cui si stabilisce che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione e con il quale si individua il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

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

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

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

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

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

Il PNA 2023 pone particolare attenzione alle misure di prevenzione della corruzione relative a tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari, in quanto, appunto, questi ultimi godono in via permanente di procedure in precedenza introdotte in via "straordinaria" per far fronte all'emergenza Covid 19, prima, e alla tempestiva realizzazione del PNRR, dopo. A tale fine si ritiene di dover obbligatoriamente applicare la misura della Rotazione della nomina del RUP per gli affidamenti di appalti di servizi e forniture di importo fino a 140 mila € e lavori di importo inferiore 150 mila € mediante affidamento diretto, anche senza consultazione di più OO.EE.

### 2.3.4 Mappatura dei processi

#### Aree a rischio particolare esposte alla corruzione

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

**a) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:**

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

**b) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario:**

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

**c) Contratti pubblici:**

- Nuovo Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo 36/2023);
- Norme del d.l. n. 77 del 2021 conv. in l. n. 108/2021 relative ai contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse del PNRR;

**d) Acquisizione e gestione del personale:**

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

**e) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio:**

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

**f) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni:**

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

**g) Incarichi e nomine:**

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

**h) Affari legali e contenzioso.**

**i) Governo del territorio e pianificazione urbanistica:**

- pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata.

**j) Le procedure di gestione delle risorse finanziarie del PNRR e dei fondi strutturali.**

**k) Gestione dei rifiuti.**

**l) Gestione dei servizi pubblici:**

- Adeguamento a normativa ex D. Lgs. 201/2022;

**m) Gestione dei beni pubblici.**

La mappatura dei processi inserita nel presente Piano ricalca quella già effettuata nel PTCP 2023/2025, con gli opportuni adeguamenti in ordine alla materia della contrattazione

pubblica, della gestione dei fondi PNNR e strutturali e della nuova normativa relativa ai servizi pubblici a rilevanza economica, come da **allegato A- Mappatura dei processi e catalogo dei rischi**.

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

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della "gradualità", seppur la mappatura di cui all'allegato appaia comprensiva di tutti i processi riferibili all'ente, nel corso degli esercizi successivi si cercherà di adeguare la sfera dei processi dell'ente.

### **2.3.5 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti**

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

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

#### **A. L'identificazione del rischio**

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

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

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

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

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

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

- a) Definizione dell'oggetto di analisi (il livello minimo di analisi per l'identificazione dei rischi è rappresentato dal processo);
- b) Selezione delle tecniche e delle fonti informative (l'analisi di documenti e di banche dati, l'esame delle segnalazioni, le interviste/incontri con il personale dell'amministrazione, i workshop e i focus group, i confronti (benchmarking) con amministrazioni simili, le analisi dei casi di corruzione, ecc.);

- c) Individuazione e formalizzazione dei rischi (tramite la predisposizione di un registro dei rischi – o catalogo dei rischi – dove per ogni oggetto di analisi – processo o attività – si riporta la descrizione degli eventi rischiosi che sono stati individuati).

## **B. L'analisi del rischio**

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo.

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

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

### **B.1 Fattori abilitanti della corruzione**

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

- assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

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

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

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

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

#### **B.2.1. Scelta dell'approccio valutativo**

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

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

Diversamente, nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare l'esposizione dell'organizzazione al rischio in termini numerici.

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

### **B.2.2. Individuazione dei criteri di valutazione**

Coerentemente all'approccio qualitativo suggerito nell'allegato metodologico al PNA 2019, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti. Al fine di stimare l'esposizione al rischio è opportuno definire in via preliminare gli indicatori del livello di esposizione del processo (fase o attività) al rischio di corruzione in un dato arco temporale che, così come suggerito dall'Autorità possono essere così individuati:

- **livello di interesse "esterno"**: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- **grado di discrezionalità del decisore interno alla PA**: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- **manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- **opacità del processo decisionale**: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- **livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano**: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

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

### **B.2.3. Rilevazione dei dati e delle informazioni**

Secondo l'Autorità la rilevazione dei dati e delle informazioni necessarie a esprimere un giudizio motivato sui criteri di cui al precedente deve essere coordinata dal RPCT, sulla base di informazioni rilevate da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati, oppure attraverso forme di autovalutazione da parte dei responsabili delle unità

organizzative coinvolte nello svolgimento del processo (c.d. self assessment). In ogni caso, per le valutazioni espresse bisognerà esplicitare sempre la motivazione del giudizio espresso e fornire delle evidenze a supporto.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **C. La ponderazione del rischio**

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

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

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

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

Per quanto riguarda, invece, la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio determinato nella fase precedente e procedere in ordine via via decrescente, partendo dalle attività che

presentano un'esposizione più elevata successivamente fino ad arrivare al trattamento di quelle che si caratterizzano per un'esposizione più contenuta.

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

### 2.3.6 Progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio

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

L'Autorità evidenzia che l'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve essere realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali. In primo luogo, la distinzione tra misure generali e misure specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici. Pur traendo origine da presupposti diversi, sono entrambe altrettanto importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione dell'organizzazione.

L'individuazione e la progettazione di misure di prevenzione della corruzione rappresentano due passaggi fondamentali e l'uno qualifica l'altro. La presenza di un elenco generico di misure di prevenzione della corruzione, senza un'adeguata programmazione, non assolve – in linea di principio e di fatto – all'importante compito di definizione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione. L'ANAC ricorda, a tal proposito, che la stessa legge 190/2012 specifica che il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, deve necessariamente contenere "gli interventi organizzativi volti a prevenire il (...) rischio". La qualificazione del presente Sezione quale documento di natura "programmatoria" evidenzia la necessità di garantire un'adeguata programmazione di tali "interventi organizzativi" (ossia le misure di prevenzione della corruzione).

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

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

Le misure vanno scelte fra le seguenti:

1. Controllo;
2. Trasparenza;
3. Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
4. Regolamentazione;
5. Semplificazione;
6. Formazione;
7. Sensibilizzazione e partecipazione;

8. Rotazione;
9. Segnalazione e protezione;
10. Disciplina del conflitto di interessi;
11. Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari”;
12. Misure di gestione del *pantouflage*.

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

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

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

- 1) presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione: al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti; solo in caso contrario occorre identificare nuove misure; in caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni;
- 2) capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio: l'identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso; se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo);
- 3) sostenibilità economica e organizzativa delle misure: l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni; se fosse ignorato quest'aspetto, la presente Sezione finirebbe per essere poco realistico; pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni:
  - a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;
  - b) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia;
- 4) adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione: l'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative, per questa ragione, la presente Sezione dovrebbe contenere un n. significativo di misure, in maniera tale da consentire la personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle esigenze peculiari di ogni singola amministrazione.

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello della programmazione delle misure che rappresenta un contenuto fondamentale della presente Sezione in assenza del quale la stessa risulterebbe priva dei requisiti di cui all'art. 1, co 5,

lett. a) della legge 190/2012. La programmazione operativa delle misure deve essere realizzata prendendo in considerazione almeno i seguenti elementi:

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

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

L'art. 19 "*Principi e diritti digitali*" della **PARTE II - DELLA DIGITALIZZAZIONE DEL CICLO DI VITA DEI CONTRATTI** del D. Lgs. 36/2023, al comma 5 dispone che "*Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, nonché gli operatori economici che partecipano alle attività e ai procedimenti di cui al comma 3, adottano misure tecniche e organizzative a presidio della sicurezza informatica e della protezione dei dati personali. **Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurano la formazione del personale addetto, garantendone il costante aggiornamento***". Previsione rafforzata dalle "[Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale](#)" contenute nella Direttiva ministeriale del 28 novembre 2023.

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

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

A tal fine l'OIV è chiamato a verificare:

- la coerenza tra obiettivi di contrasto al rischio corruttivo e di trasparenza inseriti nella sezione anticorruzione e in quella dedicata alla performance del PIAO, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;

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

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

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

La **sensibilizzazione e partecipazione** deve essere intesa come capacità di sviluppare percorsi ad hoc per diffondere informazioni e comunicazioni sui doveri e su idonei comportamenti. Questo, in primo luogo, è raggiunto con la diffusione a tutti i dipendenti del nuovo **Codice di comportamento dei dipendenti del Comune** stesso, aggiornato secondo le Linee guida di cui alla delibera ANAC n.177 del 19/02/2020, approvato con deliberazione n. 10 del 19/01/2023, nonché tramite la formazione periodica.

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

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

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

Il D. Lgs. 24/2023 obbligava l'ANAC ad adottare, entro tre mesi dalla sua data di entrata in vigore, apposite Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. Tali Linee Guida sono state approvate dal Consiglio nell'adunanza del 12 luglio 2023 con la delibera n. 311 e consultabili al seguente [link](#).

Il Comune di Casalmaggiore, con deliberazione giunta n. 223 del 21/12/2023, ha approvato il documento “[Whistleblowing: disciplina organizzativa e procedurale](#)”, che per gli effetti ha sostituito la pregressa disciplina adottata (Canale esterno ANAC).

L'accesso al canale interno di segnalazione potrà essere fatto accedendo al seguente url:  
<https://segnalazioni.asmenet.it/#/>

Ferma restando la preferenza per il canale interno il Decreto prevede per i soggetti la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno dell'Autorità nazionale Anticorruzione al seguente url:

<https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di **contratti pubblici di lavori, servizi e forniture** si rinvia oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

Alla luce delle nuove disposizioni legislative, nonché in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti, il PNA 2023, al punto 5.1, specifica quale regime di trasparenza applicare ai contratti pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 e con esecuzione conclusa o da concludersi entro il 31 dicembre 2023, nonché contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024, come segue:

#### **Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023**

Per queste fattispecie, disciplinate dal d.lgs. 50/2016 o dal d.lgs. 36/2023, la pubblicazione di dati, documenti e informazioni in AT, sottosezione "Bandi di gara e contratti", avviene secondo le indicazioni ANAC di cui all'Allegato 9) al PNA 2022 (allegato - **All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti (fino al 31.12.2023)** al presente Piano).

Ciò in considerazione del fatto che il nuovo Codice prevede che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del vecchio Codice continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023 (art. 225, co. 1 e 2 d.lgs. 36/2023).

Rimane ferma anche la pubblicazione tempestiva, quindi per ogni procedura di gara, dei dati elencati all'art. 1, co. 32 della legge 190/2012, con esclusione invece delle tabelle riassuntive in formato digitale standard aperto e della comunicazione ad ANAC dell'avvenuta pubblicazione dei dati e della URL.

Si ribadisce, da ultimo, che i dati da pubblicare devono riferirsi a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione.

#### **Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023**

Per queste ipotesi, l'Autorità ha adottato con [Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023](#), d'intesa con il MIT, un comunicato relativo all'avvio del processo di digitalizzazione e a cui si rinvia anche per i profili attinenti all'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

#### **Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024**

Gli obblighi di pubblicazione sono assolti secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai relativi regolamenti attuativi di ANAC. In particolare, le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP e le modalità di assolvimento di tale obbligo sono stati descritti da ANAC, come sopra precisato, nella delibera n. 261 del 20 giugno 2023. Nell'Allegato 1) della già citata delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti, sono stati invece precisati i dati, i documenti, le informazioni la cui pubblicazione va comunque assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente" (allegato - **All.I - Obblighi amministrazione trasparente - Del.264.2023 mod. da Del.601.2023** al presente Piano).

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

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

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

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

### **2.3.7 Monitoraggio sull’idoneità e sull’attuazione delle misure**

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

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

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

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

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

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

L’attività di monitoraggio del RPCT può avere ad oggetto anche le attività non pianificate di cui si è venuto a conoscenza, ad esempio, a seguito di segnalazioni che gli pervengono in corso d’anno tramite il canale del whistleblowing o con altre modalità. Il RPCT provvederà

alla verifica di tali situazioni con possibilità di richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi elemento che possa comprovare l'effettiva azione svolta.

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

### **2.3.8 Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio**

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

Il D.Lgs. 97/2016, in vigore dal 23/11/2016, ha introdotto rilevanti modifiche nel sistema della trasparenza nelle amministrazioni, sia per quel che riguarda l'organizzazione (sezione della trasparenza come parte del PTPC e unificazione delle responsabilità sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione in capo ad un unico soggetto), sia per i dati da pubblicare e a cui garantire l'accesso da parte di chiunque (cd. accesso generalizzato di cui all'art. 5 del d.lgs. 33/2013). Altra importante novità riguarda l'indicazione circa l'obbligatorietà dell'individuazione da parte dell'organo di vertice di obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza coerenti con quelli della performance.

Con l'aggiornamento 2023 al PNA, ANAC ha disposto che il capitolo sulla trasparenza del PNA 2022 rimaneva valido fino al 31 dicembre 2023 e, comunque, fino all'entrata in vigore delle norme sulla digitalizzazione, salvo l'applicazione della disciplina transitoria come precisata nel § 5.1. dell'Aggiornamento. Rimane fermo il § 3 del PNA 2022 su "La disciplina della trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR" regolata da circolari del MEF e relative al sistema ReGiS.

Uno dei pilastri del nuovo Codice dei contratti pubblici è la digitalizzazione degli appalti pubblici, prevista anche tra gli obiettivi più rilevanti del PNRR (milestone M1C1-75).

La principale novità in vigore dal 1° gennaio 2024 riguarda la gestione delle gare pubbliche, per le quali diventa obbligatorio l'utilizzo di piattaforme digitali "certificate". Questo significa, in concreto, che tutte le amministrazioni non dotate di una propria piattaforma di approvvigionamento digitale, dovranno utilizzare piattaforme "certificate" messe a disposizione da altri soggetti (stazioni appaltanti, centrali di committenza, soggetti aggregatori etc.), non solo per la fase di affidamento, ma anche per tutte le altre fasi del ciclo di vita dei contratti ed in particolare l'esecuzione.

Il Comune di Casalmaggiore con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 11/01/2024 ha aderito al servizio gratuito messo a disposizione ai Soci di ASMEL, approvando l'apposita Informativa per l'uso autonomo della piattaforma di eProcurement ed il Regolamento operativo per i servizi di committenza generale e ausiliaria di Asmel Consortile disciplinate ai sensi dell'art.62, comma 9 del D.Lgs. n. 36/2023.

Dal 1° gennaio 2024, tali piattaforme devono essere utilizzate anche per la redazione o acquisizione degli atti relativi alle procedure di programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione dei contratti; la trasmissione dei dati e documenti alla Banca Dati Anac; l'accesso alla documentazione di gara; la presentazione del Documento di gara unico europeo; la presentazione delle offerte; l'apertura, gestione e conservazione del fascicolo di gara; il controllo tecnico, contabile e amministrativo dei contratti in fase di esecuzione e la gestione delle garanzie.

Con l'entrata in vigore delle nuove norme all'inizio del 2024, si registra anche un'altra novità rilevante, che ha impatto non solo sulle amministrazioni ma anche sugli operatori economici che partecipano alle gare: grazie alla interoperabilità di tutte le componenti del sistema, sarà pienamente operativo il Fascicolo virtuale dell'operatore economico predisposto da Anac, strumento per l'accesso alle informazioni riguardanti un operatore economico per la verifica del possesso dei requisiti per la partecipazione agli appalti pubblici e l'assenza di cause di esclusione (casellario giudiziale, certificati antimafia, regolarità fiscale e contributiva, eccetera).

Con [Delibera n. 264 del 20 giugno 2023](#) come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, ANAC individua delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

L'Articolo 3 - *Obblighi e modalità di pubblicazione per le procedure avviate dopo il 1/1/2024* – della predetta deliberazione dispone quanto segue:

3.1 Al fine di assolvere gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di cui all'articolo 37 del decreto trasparenza, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti comunicano tempestivamente alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del citato decreto, tutti i dati e le informazioni, individuati nell'articolo 10 del provvedimento di cui all'articolo 23 del codice.

3.2 La trasmissione dei dati alla BDNCP è assicurata dalle piattaforme di approvvigionamento digitale di cui agli articoli 25 e 26 del codice secondo le modalità previste nel provvedimento di cui all'articolo 23 del codice. Ai fini della trasparenza fanno fede i dati trasmessi alla BDNCP per il tramite della PCP.

**3.3 Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti inseriscono sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP secondo le regole tecniche di cui al provvedimento adottato da ANAC ai sensi dell'articolo 23 del codice. Tale collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza dell'intera procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione.**

**3.4 Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti pubblicano nella sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito istituzionale gli atti, i dati e le informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP e che sono oggetto di pubblicazione obbligatoria come individuati nell'Allegato 1) al presente provvedimento."**

In considerazione di quanto sopra, le pubblicazioni di cui al D. Lgs. 33/2014 relativamente alla sezione Bandi di gara e contratti, trova applicazione **all'allegato "All.I - Obblighi amministrazione trasparente - Del.264.2023 mod. da Del.601.2023"** al presente Piano.

Una importante semplificazione, considerato che la BDNCP dal 1° gennaio 2024 assicura la pubblicazione dei dati individuati all'art. 28, co. 3, del nuovo codice, tra cui quelli già previsti dall'art. 1, co. 32, della legge 190/2012 pertanto abrogato dal nuovo codice, è stata comunicata con nota del 10/01/2024 di ANAC, la quale ha comunicato quanto che *"Non è più prevista, per alcuna procedura contrattuale, la predisposizione del file XML e l'invio ad ANAC della PEC, entro il 31 gennaio, con indicazione del luogo di pubblicazione di detto file; di conseguenza, perdono di efficacia le relative specifiche tecniche che disciplinavano*

*le modalità di compilazione e pubblicazione del file XML e di invio ad ANAC della dichiarazione di adempimento".*

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

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016, nonché delibera ANAC 1310/2016 ed allegato 1) alla delibera ANAC 1134/2017 i flussi per la pubblicazione dei dati e l'individuazione dei Responsabili dell'elaborazione/trasmissione e pubblicazione dei dati sono rappresentati nella tabella di cui agli **Allegati D – Obblighi di trasparenza, All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti (fino al 31.12.2023) e All.I - Obblighi amministrazione trasparente - Del.264.2023 mod. da Del.601.2023**, ed eventuali aggiornamenti in corso d'anno.

Relativamente alle schede relative agli obblighi di pubblicazione dei contratti pubblici, le stesse dovranno essere compilate da parte di tutti i Settori, ciascuno per la parte di propria competenza.

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

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

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

Con [Delibera n. 203 del 17 maggio 2023](#) ANAC ha disposto per l'anno 2023, ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza con rilevazione al 30 giugno 2023, che gli OIV, o gli altri organismi con funzioni analoghe, dovessero utilizzare l'apposita applicazione web resa disponibile sul sito dell'Autorità. A tal fine inviava le nuove griglie di rilevazione, che devono intendersi aggiornate, salvo le parti relative ai Bandi di gara e contratti che seguiranno le indicazioni contenute nella specifica parte del presente Piano.

Il RPCT ha un ruolo di regia e di coordinamento sull'effettiva pubblicazione, ma non sostituisce gli uffici, come individuati negli **Allegati D – Obblighi di trasparenza, All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti (fino al 31.12.2023) e All.I - Obblighi amministrazione trasparente - Del.264.2023 mod. da Del.601.2023**, nell'elaborazione, nella verifica / pubblicazione / aggiornamento dei dati.

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

Tutti gli atti, le informazioni ed i dati dovranno rispettare la normativa privacy, così come disposto dalle norme specifiche nonché dalle Linee guida del Garante in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati e le successive Linee guida in materia di trattamento di dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web.

## **Accesso civico cd. Semplice e Accesso civico generalizzato**

L'art. 1 co. 1 del D. Lgs n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2016 n. 97 (noto come decreto FOIA – Freedom Of Information Act), ha ridefinito la trasparenza come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, non più solo al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, ma soprattutto come strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa.

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

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

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

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

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

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

In particolare, il suddetto Responsabile deve:

- decidere sull'ammissibilità della richiesta;
- decidere sull'esclusione o la limitazione del diritto di accesso;
- disporre, altresì, il differimento per salvaguardare il regolare svolgimento dell'attività amministrativa, specialmente e, in particolare, nelle seguenti ipotesi:
  - a) procedimenti concorsuali e/o selettivi, fino all'approvazione della graduatoria finale;
  - b) atti relativi alle procedure di scelta del contraente, fino all'aggiudicazione;
  - c) atti relativi a situazioni giuridiche riguardanti contenzioni giudiziari o situazioni stragiudiziali di conflittualità con l'Amministrazione, nel caso in cui l'atto di cui si chiede l'accesso possa pregiudicare il diritto di difesa dell'Ente;
  - d) elaborazione di atti normativi, amministrativi generali, di pianificazione e di programmazione, fino all'adozione da parte dell'Organo Competente.

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

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

## **Monitoraggio**

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

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

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

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

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

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

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

In particolare, ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, **l'OIV** (coadiuvato dall'Ufficio Segreteria comunale) è tenuto all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno di ogni anno (salvo deroghe) l'OIV, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, dell'art. 44 del d.lgs. 33/2013 e, da ultimo, dell'art. 1, co. 8-bis, della l. 190/2012.

Per l'anno 2023 ANAC aveva previsto una nuova modalità di attestazione da parte dell'OIV, e cioè mediante apposita applicazione web che sarà resa disponibile sul sito dell'Autorità.

L'attestazione medesima, completa della scheda delle verifiche di rilevazione alla data indicata da ANAC (**di regola il 30 giugno**), dovrà essere pubblicata nella sezione «Amministrazione trasparente» o sotto-sezione di primo livello «Controlli e rilievi sull'amministrazione», sotto-sezione di secondo livello «Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe», «Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione».

Il **RPCT**, successivamente alla pubblicazione dell'attestazione OIV, avrà cura di assumere le iniziative – misure di trasparenza – utili a superare le criticità eventualmente segnalate

dall'OIV entro il la data indicata da ANAC ovvero idonee a migliorare la rappresentazione dei dati per renderli più chiari e fruibili.

**L'OIV**, nel caso abbia evidenziato nella prima scheda di rilevazione – fornita nell'applicativo web - carenze di pubblicazione nella colonna “completezza di contenuto”, avrà cura di monitorare le misure di adeguamento agli obblighi di pubblicazione adottate dalle amministrazioni/enti, società, verificando il permanere o il superamento delle sole criticità esposte nella citata griglia di rilevazione.

I suddetti organismi annotano, nell'applicativo web fornito dall' Autorità, gli esiti di detto monitoraggio nella specifica scheda, aggiornando - entro il termine indicato da ANAC, i valori attribuiti nella colonna “completezza di contenuto”.

La scheda di monitoraggio – estraibile dall'applicativo web - è pubblicata entro nella sezione «Amministrazione trasparente» sotto-sezione di primo livello «Controlli e rilievi sull'amministrazione», sotto-sezione di secondo livello «Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe», «Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione».

Entro la medesima data, con la convalida della scheda di monitoraggio, questa è automaticamente acquisita dall'Autorità.

Sulla base degli esiti di monitoraggio, così acquisiti, le misure assunte dai RPCT potranno essere oggetto di valutazione da parte di ANAC nell'ambito dell'attività di controllo sull'operato dei RPCT di cui all'art. 45, co. 2, del dlgs 33/2013 per le conseguenti determinazioni.

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

## SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano

### 3.1 Struttura Organizzativa

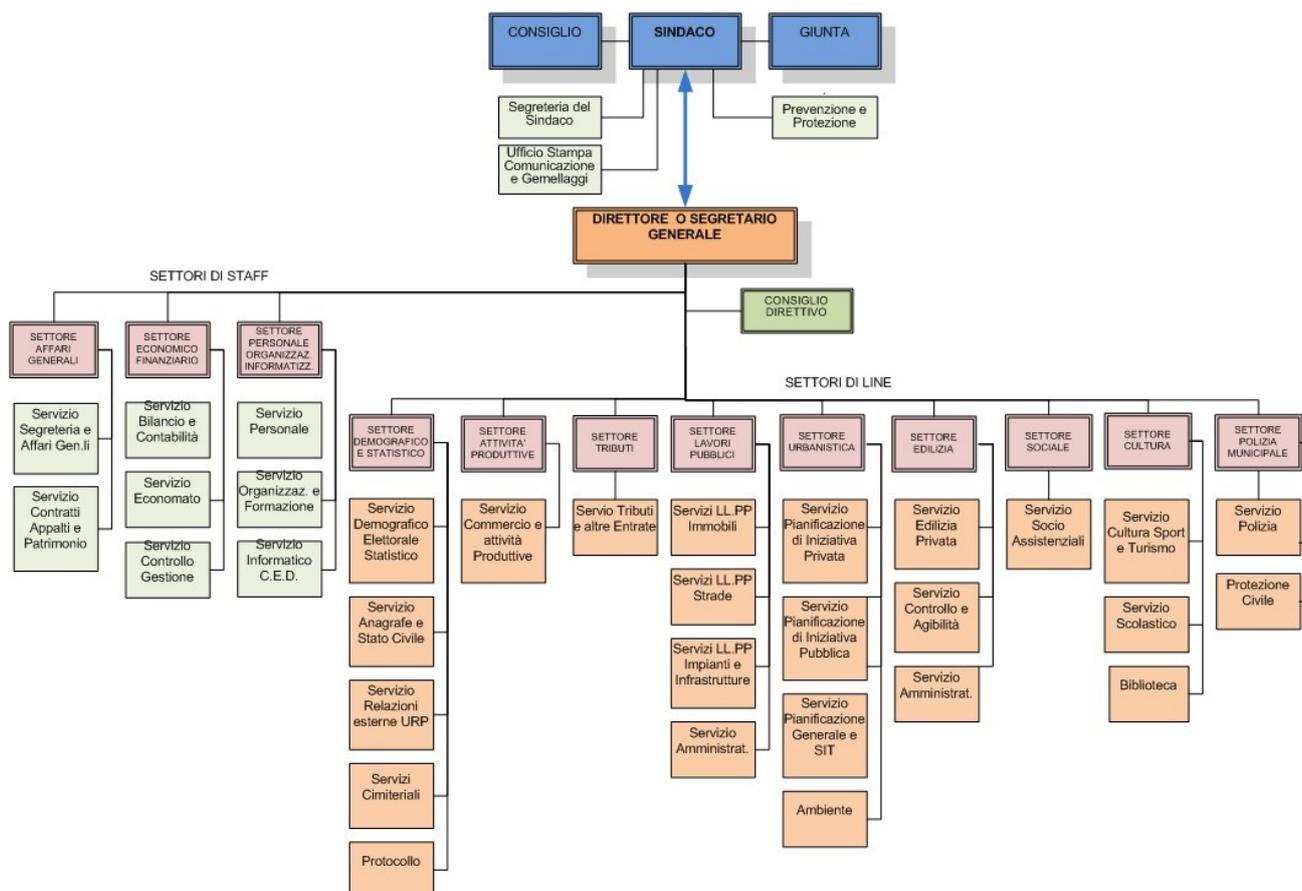
In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

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

Il Decreto Legislativo n. 165/2001, all'articolo 6, comma 1, stabilisce che la struttura degli uffici deve essere conforme al Piano Triennale dei Fabbisogni. Considerare la struttura degli uffici come un elemento fisso e non modificabile comporterebbe l'inversione dell'ordine logico della programmazione ed il rischio di non rispettare i principi di ottimizzazione delle risorse, basando la pianificazione sui posti vuoti invece che sulle effettive esigenze. Pertanto, la programmazione dei fabbisogni deve procedere di pari passo con l'analisi della struttura organizzativa.

Per tali ragioni, si rappresenta di seguito l'organigramma dell'ente, da ultimo approvato con deliberazione giunta n.53 del 30.03.2023 avente ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025: Approvazione".

### 3.1.1 Organigramma



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

Ai Responsabili di Settore, Funzionari Titolari di Elevata Qualificazione, annualmente vengono attribuiti obiettivi di performance da perseguire nel triennio, aggiornabili annualmente, rispetto ai quali verrà valutata la performance organizzativa.

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

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

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

A far data dal 01/01/2016, a seguito della deliberazione di Giunta Comunale n. 249 del 29/12/2015, all'interno del Settore Segreteria-Affari Generali- S.I.C., è stata istituita l'Unità di Progetto per la gestione della funzione Comunale "Gare per affidamento lavori pubblici e acquisizione beni e servizi" per la gestione in forma unitaria e trasversale dei compiti e delle attività connesse in materia di gare per l'affidamento dei lavori e per le acquisizioni di beni o servizi del Comune di Casalmaggiore (collaborazione nella predisposizione degli atti di gara, partecipazione in qualità di verbalizzante nelle commissioni giudicatrici, sup-

porto al Segretario rogante nella redazione degli atti contrattuali, sottoscrizione dei medesimi, eventuali adempimenti presso Agenzia delle Entrate e Conservatoria, nonché regolare tenuta del Registro di Repertorio degli Atti pubblici amministrativi).

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

La graduazione dei settori organizzativi è strutturata come segue:

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

Al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevate Qualificazioni, non titolari di Elevata Qualificazione è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

#### 1. Soggetto competente:

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

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

**In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.**

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

- 1) *Assunzione di responsabilità in prima persona tramite firma su atti amministrativi*
- 2) *Capacità di svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati*
- 3) *Supporto agli Organi Istituzionali*
- 4) *Capacità di gestione risorse finanziarie e/o strumentali*
- 5) *Pareri e consulenze*

- 6) *Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne*
- 7) *Responsabilità amministrativa*
- 8) *Responsabilità patrimoniale*
- 9) *Rischio di sanzioni amministrative*
- 10) *Obbligo di controllo*
- 11) *Coordinamento di personale*
- 12) *Rapporti diretti con l'utenza*
- 13) *Relazione ai Superiori*

### 3. Importo della Responsabilità:

L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

Area	Importo/Criteri art. 10, comma 4					
	€ 4.000,00	€ 3.500,00	€ 3.000,00	€ 2.500,00	€ 2.000,00	€ 1.000,00
<b>FUNZIONARI ed EQ</b>	Più di 13	13	12	11	tra 6 e 10	fino a 5
	€ 4.000,00	€ 3.500,00	€ 2.500,00	€ 2.000,00	€ 1.500,00	€ 500,00
<b>ISTRUTTORI</b>	---	---	13	tra 10 e 12	tra 4 e 9	3
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	---	---	---	---	Almeno 4	3
<b>OPERATORI</b>	---	---	---	---	---	Almeno 4

#### 3.1.3 Gradazione delle posizioni dirigenziali

La struttura organizzativa del Comune di Casalmaggiore non prevede posizioni dirigenziali

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

I Settori, quali unità organizzative di massima dimensione nell'organizzazione del Comune, alla data del 31/12/2023 sono costituiti da n.82 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n.30 uomini e n.52 donne, come da prospetti che seguono:

SEGRETERIA-AFFARI GENERALI-S.I.T.

Unità Organizzativa	AREA	Profilo Professionale	nr.	%
		<b>SEGRETARIO GENERALE*</b>	0	
Uff. Segreteria	Istruttore	istruttore	1	100
	Istruttore	istruttore	1	100
CED/SIT	Istruttore	istruttore	1	100
<b>Totale settore</b>			<b>3</b>	

\*Il ruolo di Funzionario Titolare di Elevata Qualificazione del Settore Segreteria, Affari Generali e SIT del Comune di Casalmaggiore è ricoperto dal Segretario Generale in carica.

ISTITUZIONALE AMMINISTRATIVO, RAPPORTI CON IL CITTADINO E PARI OPPORTUNITA'

Unità Organizzativa	AREA	Profilo Professionale	nr.	%
	<b>Funzionari ed E.Q.</b>	<b>Responsabile Titolare di E.Q.</b>	<b>1</b>	<b>100</b>
	Istruttori	Istruttore	1	100
Servizi Demografici, Stato Civile ed elettorale	Funzionari ed E.Q.	Funzionario	0	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
Centro Servizi al Cittadino	Istruttori	Istruttore	0	100
	Operatore Esperto	Operatore Esperto	1	100
	Operatore Esperto	Operatore Esperto	0	100
Servizi Amministrativi	Istruttori	Istruttore	1	100
	Operatore Esperto	Operatore Esperto	1	100
<b>Totale settore</b>			<b>9</b>	

ECONOMICO-FINANZIARIO, TRIBUTI E RISORSE UMANE

Unità Organizzativa	AREA	Profilo Professionale	nr.	%
	<b>Funzionari ed E.Q.</b>	<b>Responsabile Titolare di E.Q.</b>	<b>1</b>	<b>100</b>
	C1	Istruttore	1	100
Ragioneria e Contabilità	Funzionari ed E.Q.	Funzionario	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	80
	Operatori Esperti	Collaboratore	1	100
Risorse Umane	Funzionari ed E.Q.	Funzionario	1	100
	Istruttori	Istruttore	0	100
	Istruttori	Istruttore	0	20
Tributi	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100

	Operatore Esperto	Operatore Esperto	1	50
<b>Totale settore</b>			<b>10</b>	

## VIGILANZA

Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
	<b>Funzionari ed E.Q.</b>	<b>Responsabile Titolare di E.Q.</b>	<b>1</b>	<b>100</b>
Polizia Locale	Funzionari ed E.Q.	Funzionario	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Operatore Esperto	Operatore Esperto	1	50%
<b>Totale settore</b>			<b>12</b>	

## CULTURALE E SCOLASTICO

Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
	<b>Funzionari ed E.Q.</b>	<b>Responsabile Titolare di E.Q.</b>	<b>1</b>	<b>100</b>
Biblioteca, archivio storico, istruzione, cultura, teatro	Funzionari ed E.Q.	Funzionario	0	100
	Funzionari ed E.Q.	Funzionario	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Operatore	Operatore	1	100
Organizzazione spettacoli ed eventi culturali	Funzionari ed E.Q.	Funzionario	1	100
Servizi Scolastici Mense e Refezioni	Istruttori	Istruttore	0	50
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Operatori esperti	Operatore Esperto	1	100
	Operatore Esperto	Operatore Esperto	0	100

	Operatore Esperto	Operatore Esperto	0	100
	Operatore Esperto	Operatore Esperto	0	100
	Operatore	Operatore	1	50
<b>Totale settore</b>			<b>10</b>	

#### LAVORI PUBBLICI, DEMANIO E MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO

Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
Opere Pubbliche OO.PP.	<b>Funzionari ed E.Q.</b>	<b>Responsabile Titolare di E.Q.</b>	<b>1</b>	100
	Funzionari ed E.Q.	Funzionario	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100%
Ambiente	Operatore Esperto	Operatore Esperto	1	100
	Operatore Esperto	Operatore Esperto	1	100
Manutenz. Patrim. e demanio	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Operatore Esperto	Operatore Esperto	0	100
	Operatore Esperto	Operatore Esperto	1	100
	Operatore Esperto	Operatore Esperto	1	100
	Operatore Esperto	Operatore Esperto	1	100
	Operatore Esperto	Operatore Esperto	1	100
	Operatori	Operatore	1	100
	Operatori	Operatore	1	100
Sport	Istruttori	Istruttore	0	20
<b>Totale settore</b>			<b>13</b>	

#### SERVIZI SOCIALI

Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
	<b>Funzionari ed E.Q.</b>	<b>Responsabile Titolare di E.Q.</b>	<b>1</b>	<b>100</b>
Amministrativi	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	0	50
Famiglie e Minori	Funzionari ed E.Q.	Responsabile Titolare di E.Q.	1	100

Ass. Nucl. Famil. e sogg. svantaggiati	Funzionari ed E.Q.	Responsabile Ti- tolare di E.Q.	1	100
	Operatore Esperto	Operatore Esper- to	1	100
	Operatore Esperto	Operatore Esper- to	1	69,45
	Operatore Esperto	Operatore Esper- to	1	69,45
Assist. Domiciliare	Operatore Esperto	Operatore Esper- to	0	100
	Operatore Esperto	Operatore Esper- to	1	100
	Operatore Esperto	Operatore Esper- to	1	100
	Operatore Esperto	Operatore Esper- to	0	69,45
	Operatore Esperto	Operatore Esper- to	0	69,45
	Operatore Esperto	Operatore Esper- to	1	50
	Operatore Esperto	Operatore Esper- to	1	100
	Operatore Esperto	Operatore Esper- to	1	70
Asilo Nido	Istruttori	Istruttore	1	50
	Istruttori	Istruttore	0	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Istruttori	Istruttore	1	50
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Operatore Esperto	Operatore Esper- to	0	100
	Operatori	Operatore	1	100
	Operatori	Operatore	1	100
	Operatori	Operatore	1	50
	Operatori	Operatore	0	100
Operatori	Operatore	0	100	
<b>Totale settore</b>			<b>22</b>	

URBANISTICA, AMBIENTE E SUAP

Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Profession- nale	nr.	%
	<b>Funzionari ed E.Q.</b>	<b>Responsabile Titolare di E.Q.*</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

Urbanistica	Istruttori	Istruttore	0	100
	Istruttori	Istruttore	1	80
	Istruttori	Istruttore	1	100
	Operatore Esperto	Operatore Esperto	1	69,45
<b>Totale settore</b>			<b>3</b>	

\*Il Funzionario Titolare di Elevata Qualificazione del Settore Urbanistica, Ambiente e SUAP è dipendente ex art.110, comma 1 del TUEL e quindi è extra Dotazione Organica.

SETTORE	N. DIPENDENTI U.O.	N. DIPENDENTI SETTORE (compreso il Responsabile)
Segreteria, Affari Generali e SIT	3	4*
Istituzionale Amministrativo, Rapporti con il Cittadino e Pari opportunità	8	9
Economico-Finanziario, Tributi e Risorse Umane	9	10
Vigilanza	11	12
Culturale e Scolastico	9	10
Lavori Pubblici, Demanio e Manutenzione del Patrimonio	12	13
Servizi Sociali	21	22
Urbanistica, Ambiente e SUAP	3	4*
<b>TOTALE</b>	<b>76</b>	<b>84*</b>

\*Il Funzionario Titolare di Elevata Qualificazione del Settore Urbanistica, Ambiente e SUAP è dipendente ex art.110, comma 1 del TUEL e quindi è extra Dotazione Organica, come il Segretario Generale.

Il numero medio dei dipendenti per Settori (comprensivo dei Funzionari Titolari di Elevata Qualificazione) è pari a n.10,25 (n.82 dipendenti/n.8 settori).

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

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

- Lo smart working non deve pregiudicare o ridurre la fruizione di servizi da parte degli utenti;
- Si deve garantire una adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza dell'esecuzione per ciascun lavoratore in presenza;
- Dotazione di una piattaforma digitale o di un cloud, per garantire la riservatezza;
- Adozione di un piano di smaltimento di eventuale lavoro arretrato;
- Adozione di apparati digitali idonei;
- Adeguata formazione all'uso della strumentazione;
- Definizione negli obiettivi di performance alla specifica misurazione di attività svolgibili in remoto;

- Misurazione del miglioramento delle performance in termini di efficienza ed efficacia: qualità percepita del lavoro agile, riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi a campione).

### **Condizionalità e fattori abilitanti**

La disciplina generale del lavoro agile negli Enti locali è contenuta, per quanto non normato dalla L. n.81/2017, dagli artt.63 e ss. del CCNL 16/11/2022.

L'organizzazione del lavoro agile deve altresì attenersi alle indicazioni del D.M. n. 132/2022, recante il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai sensi e per gli effetti del quale l'attuazione del lavoro agile è vincolata al rispetto delle seguenti condizionalità:

4. invarianza dei servizi resi all'utenza;
5. adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, del lavoro in presenza nonché evitando la contestuale assenza di tutti i dipendenti;
6. adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
7. eventuale previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
8. fornitura di idonea strumentazione tecnologica di norma da parte dell'Amministrazione – nei limiti delle disponibilità strumentali e finanziarie o, in alternativa, l'utilizzo di dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza;
9. stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della L. n. 81/2017;
10. prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti.

### **Misure organizzative**

Il Comune di Casalmaggiore **intende procedere a definire i criteri generali per la gestione delle attività lavorative in modalità agile procedendo all'adozione di uno specifico regolamento contenente le linee di indirizzo per l'applicazione dell'istituto.**

**È infatti intenzione dell'ente** gestire lo *smart working*, come strumento utile al raggiungimento degli obiettivi, purché gestito garantendo omogeneità e coordinamento in ogni sua fase di attuazione.

La Conferenza dei Dirigenti/Responsabili titolari di Elevata Qualificazione, tenendo conto dei criteri generali di seguito indicati, procederà quindi di volta in volta a valutare le richieste presentate e a verificare quali attività siano agilmente lavorabili, in considerazione delle esigenze e delle specificità delle diverse articolazioni organizzative, tenendo in considerazione i seguenti principi:

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

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

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

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

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

In conclusione, sulla base del riconoscimento alla richiesta delle caratteristiche ritenute idonee per essere riconosciuta come attività lavorativa potenzialmente eseguibile, anche in parte, in modalità agile, il Responsabile di settore Titolare di Elevata Qualificazione stipulerà con il dipendente specifico contratto di lavoro e lo svolgimento della stessa sarà oggetto di monitoraggio e di valutazione.

Al fine di garantire uniformità di trattamento si sta procedendo pertanto, nel rispetto dell'art. 63, comma 2 del CCNL 16/11/2022, ad adottare apposito regolamento disciplinante tutti gli aspetti dell'istituto in oggetto.

### **Piattaforme tecnologiche**

È oggetto della presente sezione del PIAO **la definizione delle misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali, gli obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla**

## **performance individuale, il contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa.**

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

Al momento pertanto e **fino all'approvazione dello specifico regolamento, si applica la normativa di riferimento.**

In ogni caso, unitamente alla sezione del Piao, che rappresenta un atto di programmazione e di sviluppo del lavoro agile all'interno dell'Ente, l'art.63, comma 2, del CCNL 16/11/2022 si conferma la necessità di procedere l'adozione di un apposito Regolamento, al fine di definire più nel dettaglio tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato nonché la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente. A tale proposito si conferma che si è provveduto alla redazione di una bozza di regolamento e che è in corso di attivazione la procedura del confronto con i sindacati, come previsto dall'art.5 comma 3 lett. I) del CCNL 16.11.2022 e che si è in attesa dell'adozione del relativo regolamento previo esame dei sindacati.

### **Competenze professionali**

Le competenze professionali per il lavoro agile nell'Amministrazione includono una formazione mirata sulla digitalizzazione e la limitazione del lavoro agile alle attività effettuabili da remoto. La formazione sui nuovi strumenti digitali supporta i dipendenti nell'utilizzo delle tecnologie necessarie per massimizzare la propria efficienza ed efficacia, mentre la limitazione del lavoro agile alle attività effettuabili da remoto garantisce che le attività più complesse, tipicamente caratterizzate da funzioni di coordinamento e controllo, siano svolte prevalentemente in presenza.

### **Lavoro agile e obiettivi**

Il lavoro agile, essendo una misura organizzativa che valorizza l'autonomia del dipendente in relazione agli obiettivi assegnati, è strettamente correlabile con il ciclo di gestione della performance per la creazione di Valore Pubblico, di cui alla sezione 2 del presente PIAO, ed in particolare con la definizione e rendicontazione di obiettivi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance gioca pertanto un ruolo cruciale in questo contesto poiché aiuta a monitorare e valutare l'andamento degli obiettivi e ad identificare eventuali problemi o margini di miglioramento.

### **Condizionalità e performance**

Il lavoro agile può fornire importanti contributi al miglioramento della performance dell'ente, sia in termini di efficienza che di efficacia.

Uno dei punti più evidenti potrebbe essere la riduzione delle assenze del personale che, potendo lavorare da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento, riduce così la necessità di richiedere permessi a causa di problemi o impegni personali.

Inoltre, il lavoro da remoto può permettere di aumentare la flessibilità e la capacità di adattamento dei dipendenti e migliorare la qualità della loro vita lavorativa. Questi fattori, uniti ad una maggiore motivazione e a una maggiore libertà di scelta, contribuiscono al raggiungimento di una maggior performance dell'ente.

## **3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

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

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

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

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
  - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
  - b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- **Strategia di copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
  - a) soluzioni interne all'amministrazione;
  - b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
  - c) meccanismi di progressione di carriera interni;
  - d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
  - e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
  - f) soluzioni esterne all'amministrazione;
  - g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
  - h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
  - i) concorsi;
  - j) stabilizzazioni.
- **Formazione del personale**

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

### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (31.12.2023)

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

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

	<b>UOMINI</b>				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
FUNZIONARI ED E.Q.	0	0	0	1	2
ISTRUTTORI	3	5	3	4	1
OPERATORI ESPERTI	1	1	3	4	0
OPERATORI	0	0	1	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>3</b>

	<b>DONNE</b>				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
FUNZIONARI ED E.Q.	0	1	3	6	1
ISTRUTTORI	2	2	9	9	2
OPERATORI ESPERTI	0	1	1	5	5
OPERATORI	0	0	0	3	2
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>10</b>

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
FUNZIONARI ED E.Q.	3	11	14
ISTRUTTORI	16	24	40

OPERATORI ESPERTI	9	12	21
OPERATORI	2	5	7
<b>TOTALE</b>	<b>30</b>	<b>52</b>	<b>82</b>

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

	<b>UOMINI</b>				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
FUNZIONARI ED E.Q.	0	0	0	1	2
ISTRUTTORI	3	5	3	4	1
OPERATORI ESPERTI	1	1	3	3,5	0
OPERATORI	0	0	1	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>9,5</b>	<b>3</b>

	<b>DONNE</b>				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
FUNZIONARI ED E.Q.	0	1	3	6	1
ISTRUTTORI	2	2	9	8	2
OPERATORI ESPERTI	0	1	1	4	4
OPERATORI	0	0	0	2	2
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12,5</b>	<b>20,03</b>	<b>8,89</b>

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
FUNZIONARI ED E.Q.	3	11	14
ISTRUTTORI	16	22,50	38,50
OPERATORI ESPERTI	8,50	10	18,50
OPERATORI	2	4	6
<b>TOTALE</b>	<b>29,50</b>	<b>48</b>	<b>77</b>

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### 3.3.2.1 La capacità assunzionale a tempo indeterminato

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

legislatore, emerge il grado di **virtuosità** dell'Ente a cui corrisponde la definizione della capacità assunzionale.

Dalla tabella sottostante si evince che il Comune di Casalmaggiore è in una posizione di virtuosità e le strategie assunzionali possono essere adottate nel rispetto del nuovo limite di spesa del personale pari a €.4.038.264,59.

STEP 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
DATI GENERALI ENTE	14974	f	€ 278.819,09

STEP 2	SPESA PERSONALE 2018	€	3.310.052,94
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2020	€	13.632.415,38
	ENTRATE RENDICONTO 2021	€	12.779.665,24
	ENTRATE RENDICONTO 2022	€	13.423.372,62
	FCDE 2022	€	283.000,00
	ENTRATE NETTE FCDE	€	12.995.484,41

STEP 3	26%
CALCOLO % ENTE	

STEP 4	FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLE 1	TABELLA2
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	<b>f</b>	<b>10.000-59.999</b>	<b>27,00%</b>	<b>31,00%</b>
	g	60.000-249.999	27,60%	31,60%
	h	250.000-1.499.999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

STEP 5	€	893.714,29	27%
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)			

STEP 6	SPESA PERSONALE 2018	€	3.310.052,94	tabella 2	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
				VERIFICA RISPETTO IN-	22,00%	0-999	33,00%
				1000-1999	33,00%	34,00%	35,00%

CREMENTO % PROGRES- SIVO tabella 2			2000-2999	28,00%	29,00%	30,00%
	incremento massimo teorico	€ 893.714,29	3000-4999	26,00%	27,00%	28,00%
	incremento entro limite tabella 2	€ 728.211,65	5000-9999	24,00%	25,00%	26,00%
	<b>incremento effettivo</b>	<b>€ 728.211,65</b>	<b>10.000-59.999</b>	<b>19,00%</b>	<b>21,00%</b>	<b>22,00%</b>
			60.000-249.999	14,00%	15,00%	16,00%
			250.000- 1.499.999	8,00%	9,00%	10,00%
		1500000>	4,00%	4,50%	5,00%	

<b>STEP 7</b>		<b>NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE</b>
NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	Spesa anno 2018 + incremento tabella 2 per l'anno 2024	<b>€ 4.038.264,59</b>

La spesa prevista, comprensiva delle nuove assunzioni per il 2024 è pari **€. 3.568.096,00.**

### 3.3.2.2 Verifica del rispetto del contenimento della spesa complessiva di personale

Ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale rispetto alla media 2011-2013, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale.

La media 2011-2013 del Comune di Casalmaggiore è pari a 3.578.290,08.

Poiché Il nostro Ente si trova in uno stato di virtuosità in relazione al calcolo della capacità assunzionale dettato dal DL 34/2019, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DPCM 17/03/2020, l'Ente può escludere la maggior spesa per assunzioni, consentita dal calcolo del rispetto del limite fissato dal comma 557 della L. 296/2006

voci di spesa	<b>Media rendiconti 2011/2013</b>
spese macroaggregato 101	3.671.166,83
spese macroaggregato 103	2.500,00
IRAP macroaggregato 102	163.490,00
altre spese reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	
altre spese incluse	2.107,25
totale parziale	3.839.264,08
eventuali esclusioni di spesa	-260.974,00
totale esclusioni di spesa	
totale annuo	3.578.290,08
IRAP	
<b>TOTALE SPESA PERSONALE</b>	<b>3.578.290,08</b>

### 3.3.2.3. Verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile

Le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2024/2026, dettagliata nella tabella sottostante, evidenziano il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 (come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114), relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009.

I Responsabili di settore sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto, nel rispetto dei limiti sopra definiti

**COMUNE DI CASALMAGGIORE**



**Quantificazione spesa massima sostenibile di lavoro flessibile in ottemperanza all'art.9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010 n.78, convertito, con modificazione, dalla legge 30 luglio 2010, n.122 e modifiche art.11 comma 4bis D.L. n.90 del 24/06/2014**

			<b>PREVISIONE SPESA - inserita nel bilancio 2024</b>
Retribuzioni personale staff del Sindaco	-	€	€ -
Collaborazioni coordinate e continuative (esclusi i Revisori dei Conti)	-	€	€ -
<b>Personale a tempo determinato:</b>			

Supplenze personale educativo ed ausiliario Asilo Nido	€ 83.000,00		€ 122.000,00
Supplenze personale segreteria	€ -		€ -
Supplenze personale amministrativo servizi sociali	€ -		€ -
Supplenze personale SAD	€ 19.000,00		€ 15.500,00
Supplenze personale SAP	€ 2.800,00		€ -
Supplenze personale addetto alla guida degli scuolabus	€ 19.500,00		€ -
Supplenze personale mense scolastiche	€ 1.510,00		€ -
Supplenze personale ambiente e manutenzione	€ 30.000,00		€ -
Supplenze per esigenze non prevedibili	€ 10.000,00		
totale A		€ 165.810,00	€ 137.500,00
<b>Tirocini formativi e di orientamento:</b>			
Segreteria (6mesi)	€ -		€ -
Servizi Culturali e scolastici (mesi 18)	€ -		€ -
Servizi Finanziari (mesi 6)	€ -		€ -
Servizi Sociali (mesi 6)	€ -		€ -
Servizi Tecnici (mesi 6)	€ -		€ -
totale B		€ -	€ -
<b>Totale complessivo Personale tempo determinato - Convenzioni - COCOCO</b>		€ 165.810,00	€ 137.500,00
<b>C.F.L. - Somministrazione di lavoro - lavoro accessorio</b>			
C.F.L.			
Somministrazione lavoro		€ 5.000,00	€ -
<b>Totale complessivo spesa ammessa</b>		€ 170.810,00	€ 137.500,00

### 3.3.2.4. Verifica del rispetto dell'assenza di situazioni di sovrannumero e/o di eccedenze di personale ex art.33, comma 2

In questa sede si dà atto di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, da gestire utilizzando gli strumenti di mobilità interna ed esterna e di reclutamento del personale.

Con protocollo n2024/997 del 15.01.2024 l'ufficio personale ha acquisito le dichiarazioni dei responsabili di servizio titolari di E.Q. in merito all'assenza di eccedenze di personale per l'anno 2024.

### 3.3.2.5. Verifica eventuali scoperture quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 68/1999

Si dà atto che non esistono scoperture sulle quote d'obbligo di collocamento dei disabili, come da dichiarazione resa alla Provincia di Cremona, nel rispetto della normativa vigente.

Si dà atto che le eventuali assunzioni ex art. 35, c. 2 del D. Lgs. 165/2001 (categorie protette) sono in deroga a divieti sanzionatori.

### 3.3.2.6. Verifica presupposti normativi e finanziari per procedere alle assunzioni

Si dà atto che:

- il Comune di Casalmaggiore ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 (CC n.74 del 21.12.2023), del Rendiconto di gestione 2021 (CC n.25 del 27.04.2023) e del Consolidato (CC. N.53 del 28/9/2023) ed ha effettuato l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche, come da certificazioni depositate presso il servizio finanziario;
- è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.3 del 11.01.2024 il Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026, ai sensi dell'art. 169 comma 2 del d. lgs. 267/2000”;
- il Comune è in regola con le prescrizioni del D.L. n. 185/2008, art. 9 comma 3 bis, sulla certificazione dei crediti dovuti per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali, avendo provveduto agli adempimenti di competenza;
- il Comune non versa in situazione strutturalmente deficitaria così come definita dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs. n. 257/2000;
- il Comune garantisce la progressiva riduzione delle spese di personale di cui al 39 comma 1, della L.449/1997

verifica riduzione progressiva spesa di personale		
	spese di personale anno 2022	spese di personale anno 2023
Macro-aggregato 1	3.069.571,42	3.061.794,43
Irap	135.621,15	138.280,05
<b>totale</b>	<b>3.205.192,57</b>	<b>3.200.074,48</b>

### 1.3.1.1 Stime del trend delle cessazioni

Nelle tabelle sottostanti si dà evidenza dell'andamento delle cessazioni previste sulla base dei dati attualmente a disposizione.

2024			
cessazioni	contratti a tempo indeterminato		
	UOMINI	DONNE	totale ind.
CAT. D	0	1	1
<i>di cui full time</i>	0	1	1
<i>di cui part time</i>	0	0	0
CAT. C	0	0	0
<i>di cui full time</i>	0	0	0
<i>di cui part time</i>	0	0	0
CAT. B	0	1	1
<i>di cui full time</i>	0	0	0
<i>di cui part time</i>	0	1	1
CAT. A	0	1	1
<i>di cui full time</i>	0	1	1
<i>di cui part time</i>	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<i>di cui full time</i>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

<i>di cui part time</i>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
-------------------------	----------	----------	----------

<b>2025</b>			
<b>cessazioni</b>	<b>contratti a tempo indeterminato</b>		
	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>totale ind.</b>
CAT. D	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>di cui full time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<b>0</b>
<i>di cui part time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<b>0</b>
CAT. C	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>di cui full time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<b>0</b>
<i>di cui part time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<b>0</b>
CAT. B	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>di cui full time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<b>0</b>
<i>di cui part time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<b>0</b>
CAT. A	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>di cui full time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<b>0</b>
<i>di cui part time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>di cui full time</i>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>di cui part time</i>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>2026</b>			
<b>cessazioni</b>	<b>contratti a tempo indeterminato</b>		
	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>totale ind.</b>
CAT. D	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>di cui full time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<b>0</b>
<i>di cui part time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<b>0</b>
CAT. C	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>di cui full time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<b>0</b>
<i>di cui part time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<b>0</b>
CAT. B	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>di cui full time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<b>0</b>
<i>di cui part time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<b>0</b>
CAT. A	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>di cui full time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<b>0</b>
<i>di cui part time</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>di cui full time</i>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>di cui part time</i>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### **3.3.2.7 Stima dell'evoluzione dei bisogni e strategie di copertura del fabbisogno**

Al momento le assunzioni sono quelle indicate nei prospetti seguenti:

**PROSPETTO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024**

UNI-TA'	AREA	SETTORE	IMPEGNATIVA ORARIA	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
1	Area Funzionari ed E.Q.	Settore Vigilanza	TEMPO PIENO	Procedura di assunzione per concorso, scorrimento graduatoria, di mobilità o di progressione di carriera
1	Area Operatori Esperti	Settore Servizi Sociali	TEMPO PIENO	Procedura di assunzione per concorso, scorrimento graduatoria, di mobilità o di progressione di carriera
1	Area Operatori Esperti	Settore lavori Pubblici	TEMPO PIENO	Procedura di assunzione per concorso, scorrimento graduatoria, di mobilità o di progressione di carriera

#### PROSPETTO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

UNITA'	AREA	SETTORE	IMPEGNATIVA ORARIA	MODALITA' DI RECLUTAMENTO

#### PROSPETTO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026

UNITA'	AREA	SETTORE	IMPEGNATIVA ORARIA	MODALITA' DI RECLUTAMENTO

Con il presente documento si dà atto della possibilità di copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento senza la modifica del presente documento programmatico, attraverso procedure di assunzione tramite concorso, scorrimento di graduatorie, mobilità o di progressione di carriera o, comunque, delle procedure di selezione del personale ritenute idonee.

Con il presente documento si dà altresì atto della possibilità di effettuare progressioni tra aree ex art.13, commi 5, 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022 (progressioni verticali in deroga) nonché ex art.15 CCNL 16.11.2022 (progressioni verticali ordinarie), previa adozione di apposito regolamento e individuazione specifica dei profili da ricoprire.

Si precisa che tali progressioni possono essere effettuate nel 2024 e nel 2025 (entro il termine del 31.12.2025) e sono finanziate con lo 0,55% del monte salari del 2018, come specificatamente previsto dall'art.13 comma 8 del CCNL 16.11.2022, somma che, per il Comune di Casalmaggiore, ammonta ad €.12.894,92.

### 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

In questa sede l'Ente, nel rispetto del tetto finanziario massimo possibile, procede a rimodulare annualmente sia quantitativamente e qualitativamente la consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali e per il raggiungimento degli obiettivi strategici e di performance. Non si ravvisa in questa fase la necessità di avviare procedure di redistribuzione del personale tra i diversi uffici.

### 3.3.4 Formazione del personale

#### Premesse e obiettivi

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Il ruolo della formazione quale leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'Ente è ribadito dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, che agli articoli 54 "Principi generali e finalità della formazione", 55 "Destinatari e processi della formazione" e 56 "Pianificazione strategica di conoscenze e saperi" che confermano l'importanza dei processi formativi nell'ambito della corrente fase di rinnovamento e modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, al fine di conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle attività istituzionali.

Attraverso la formazione, la P.A. può sviluppare i punti di forza dei dipendenti, aiutandoli a costruire le competenze e le conoscenze necessarie per affrontare nuove sfide lavorative. Essa è quindi una leva strategica per accrescere la resilienza e la capacità di adattamento ai cambiamenti, anche in funzione delle importanti innovazioni tecnologiche, progettuali ed organizzative che attendono il comparto pubblico italiano, come sottolineato nel "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" e come inevitabilmente emerso nell'ambito del PNRR.

In tale contesto, risulta pertanto indispensabile incoraggiare processi di rafforzamento delle competenze professionali.

Nell'ambito della costruzione del piano formativo dell'Amministrazione sono state altresì prese in considerazione le vigenti disposizioni in materia di formazione obbligatoria, con particolare riferimento a:

- il D.Lgs. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera c) in materia di pari opportunità nella formazione e nello sviluppo professionale dei dipendenti;
- il D.Lgs. 165/2001, art. 7, comma 4 in materia di sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- il D.Lgs. 165/2001, art. 54 in materia di formazione sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico;
- il D.Lgs. 82/2005, art. 13 in materia di formazione finalizzata alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive ed allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- il D.Lgs. 81/2008, art. 37 in materia di formazione obbligatoria sulla salute e la sicurezza;
- la L. 190/2012 ed i suoi decreti attuativi, con particolare riferimento al D.Lgs. 33/2013 ed al D.Lgs. 39/2013, in materia di formazione sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza;
- il D.P.R. 62/2013, art. 15 comma 5 in materia di formazione sui temi della trasparenza e dell'integrità;
- il Reg. (UE) 2016/679 in materia di formazione sul trattamento dei dati personali.
- D.Lgs 36/2023 art 2. c. 4 e art. 15 c. 7 Nuovo Codice dei Contratti

Tali principi, pur avendo informato le politiche di formazione del personale pubblico degli ultimi venti anni, è stato tradotto in pratica con difficoltà e realizzato solo parzialmente, per effetto, tra l'altro, della riduzione delle risorse finanziarie determinata dalle politiche di spending review.

Il tema della formazione del capitale umano, anche per il Comune di Casalmaggiore, presenta oggi una rinnovata attualità anche nel quadro del processo di riforma della pubblica amministrazione per effetto di una pluralità di fattori:

- una nuova stagione di reclutamenti, che ha comportato, negli ultimi anni, una significativa immissione di nuovo personale all'interno delle amministrazioni italiane;
- un mondo veloce e dinamico, che richiede un necessario aggiornamento delle competenze dei circa 3,2 milioni di dipendenti pubblici;
- gli obiettivi di innovazione individuati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (di seguito anche "PNRR"), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021 e adottato con decisione della Commissione europea n. 10160/21 il 13 luglio 2021.

In particolare, la valorizzazione del capitale umano delle pubbliche amministrazioni è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza "Sulle persone si gioca il successo non solo del PNRR, ma di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese"<sup>14</sup>.

Più nello specifico, il PNRR mira alla costruzione di una nuova pubblica amministrazione fondata *"sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (re-skilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale"*<sup>15</sup>.

La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione<sup>16</sup>:

- per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un "diritto soggettivo" e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;
- per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico

<sup>14</sup> PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Roma, 30 aprile 2021, p. 109.

<sup>15</sup> A tal fine, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza prevede, nell'ambito del sub-investimento 2.3.1, iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online aperti e di massa (Massive Open On line Courses - MOOCs), la creazione di Learning Communities per la condivisione di best practices e il supporto alla progettazione e implementazione di programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali.

<sup>16</sup> Tali obiettivi sono stati condivisi da Governo e parti sociali con la sottoscrizione del "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", sottoscritto il 10 marzo 2021 dal Presidente del Consiglio dei ministri e dal Ministro per la pubblica amministrazione con i Segretari generali della CGIL, CISL e UIL. Per approfondimenti si rinvia a PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, Roma, 2021.

Dal punto di vista funzionale, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

Per cogliere gli obiettivi sopra richiamati, è necessario che la formazione del personale sia inserita al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche; essa deve essere coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione, trovando una piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane<sup>17</sup>.

In questa prospettiva, il Comune di Casalmaggiore ha la possibilità di riqualificare e rafforzare i processi di programmazione dell'attività formativa nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. La pianificazione delle attività formative, infatti, costituisce il contenuto di una specifica sezione del PIAO<sup>18</sup> (Sezione 3 Organizzazione e capitale umano, 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale)<sup>19</sup>, che deve sviluppare, tra l'altro, la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

### **Definizione di obiettivi formativi**

Al fine di assicurare una formazione permanente e diffusa del proprio personale, il Comune di Casalmaggiore ha individuato obiettivi formativi di carattere generale, come indicati nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti e obiettivi formativi specifici, connessi a finalità strategiche dell'amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure/famiglie professionali.

Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale di cui sopra, il Comune di Casalmaggiore ha in programma obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza oltre che alla già prevista formazione obbligatoria sull'anticorruzione, GDPR e sicurezza sul lavoro. I potenziali destinatari della formazione debbono essere tutti i dipendenti dell'amministrazione.

A questo proposito, giova ricordare che il perseguimento dei target fissati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, espressi in termini di "dipendenti pubblici partecipanti ad iniziative di up-skilling e re-skilling" e di "dipendenti che hanno completato con successo le attività di formazione", è da considerarsi responsabilità collettiva dell'amministrazione: è, infatti, la loro adesione alle finalità e agli obiettivi formativi

<sup>17</sup> PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, Dipartimento Della Funzione Pubblica, Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese. Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione, Roma, 2022, p. 4

<sup>18</sup> Per approfondimenti sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione ed elementi informativi e sui documenti di programmazione adottati dalle singole amministrazioni si rinvia al sito del Dipartimento della funzione pubblica <https://piao.dfp.gov.it/>.

<sup>19</sup> Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione

individuati dal PNRR che consente il raggiungimento del risultato di un rafforzamento diffuso e uniforme delle competenze del personale di tutta l'amministrazione.

In tale contesto si ricorda che, il Comune di Casalmaggiore ha aderito alla piattaforma Syllabus già nell'anno 2022.

Attualmente sono abilitati alla formazione n. 62 dipendenti (Donne: 48 pari al 77.42%; Uomini: 14 pari al 22.58%);

di questi solo 58 si sono registrati (Donne 44 pari al 75.86% e Uomini 14 pari al 24.14%);

Discendenti registrati per fasce di età:

Età	Discendenti
minore di 30 anni	0 (0%)
tra 31 e 40 anni	8 (13.79%)
tra 41 e 50 anni	13 (22.41%)
tra 51 e 60 anni	26 (44.83%)
maggiore di 60 anni	11 (18.97%)
<b>Totale</b>	<b>58</b>

Discendenti registrati per livello di istruzione:

<b>SECONDARIA DI II GRADO</b>	
DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE CHE PERMETTE L'ACCESSO ALL'UNIVERSITA'	27 (84,38%)
TITOLO DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE (SCOLASTICA ED EXTRASCOLASTICA) CHE NON PERMETTE L'ACCESSO ALL'UNIVERSITA'	5 (15.63%)
<b>Totale</b>	<b>32</b>
<b>UNIVERSITARIA</b>	
LAUREA (VECCHIO ORDINAMENTO) O LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO	13 (59.09%)
LAUREA DI PRIMO LIVELLO	4 (18.18%)
LAUREA SPECIALISTICA O MAGISTRALE	3 (13.64%)
DIPLOMA UNIVERSITARIO	2 (9.09%)
<b>Totale</b>	<b>22</b>
<b>SECONDARIA DI I GRADO</b>	
LICENZA MEDIA	4 (100%)
<b>Totale</b>	<b>4</b>

che dal monitoraggio dei Dati aggiornati al 24/01/2024 hanno portato ai risultati (come da report allegati) al presente atto. In data 27/06/2023 è stato attivato, per tutti i dipendenti inseriti nella formazione Syllabus, il programma formativo avente ad oggetto "Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)" che al 24/01/2024. vede i risultati come da report allegato al presente atto.

### Priorità strategiche

L'obiettivo prioritario della presente sottosezione è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione.

Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale ed in seconda battuta a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione del Comune, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società.

## Gli attori della formazione

Gli attori della Formazione e quindi del presente piano sono:

2. **I Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa.** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza, nomina dei referenti della formazione.
3. **Referenti della formazione.** Sono individuati da Responsabili di Settore e sono referenti della formazione che rappresenta il riferimento all'interno del settore medesimo per tutto ciò che concerne l'attività di formazione trasversale e specialistica.
4. **Dipendenti.** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.
5. **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.** Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.
6. **Docenti (esterni o interni all'Amministrazione).** I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative

e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati.

7. **Agenzie/enti esterni.** Oltre alla già citata piattaforma Syllabus, l'Ente ha aderito all'Associazione ASMEL, la quale propone un Programma formativo gratuito dedicato agli Enti Locali, realizzato in collaborazione con la rete di esperti ASMEL, Università e Organismi di Certificazione / Accredia. Le caratteristiche del programma sono: accesso a tutti gli incontri per dipendenti e amministratori locali; uso di piattaforme eLearning per la fruizione dei corsi senza vincoli di spazio e di tempo; facilità di adesione, nessun costo a carico dei soci. A integrazione dell'offerta formativa, convegni periodici sui temi caldi della PA. I Dipendenti possono altresì avvalersi della formazione dell'Istituto per la Finanza e l'Economia Locale (IFEL), Fondazione istituita nel 2006 dall'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani (ANCI) in attuazione del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 22 novembre 2005. La Fondazione eroga formazione gratuita per varie materie di competenza degli Enti Locali.

La formazione del personale verrà attuata in tre diversi ambiti:

- Formazione obbligatoria;
- Formazione trasversale strategica;
- Formazione specifica operativa.

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive ed all'utilizzo dei webinar-formazione online, della piattaforma Syllabus, dell'Istituto per la Finanza e l'Economia Locale (IFEL) e dell'Associazione ASMEL.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

### **Risorse finanziarie**

Il presente Piano sarà attuabile mediante le seguenti risorse finanziarie stanziare nel bilancio pluriennale 2024/2026:

- anno 2024 € 9.500,00;
- anno 2025 € 9.500,00;
- anno 2026 € 9.500,00.

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

### **Formazione Obbligatoria: Anticorruzione**

- **Formazione obbligatoria anticorruzione e trasparenza**

Il comma 8, art. 1, della **legge 190/2012**<sup>20</sup>, prevede che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro l'adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (oggi l'attuale sottosezione del PIAO), definisce procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10 del medesimo Decreto, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

L'ANAC ha più volte ribadito che “tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare rientra la formazione in materia di etica, integrità, trasparenza ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo” e la necessità di “strutturare la formazione su due livelli, uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità; e uno specifico, indirizzato al RPCT<sup>21</sup>, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione”<sup>22</sup>.

Il **PNA 2022** ha dato ulteriore rilevanza alla formazione, al fine sia di **garantire la professionalità adeguata nell'espletamento dell'incarico** sia di **consentire l'attuazione della rotazione**, assume una particolare importanza la formazione del personale.

Il Nuovo Codice dei Contratti pubblici **D. Lgs. 36/2023** dispone che per promuovere la fiducia nell'azione legittima, trasparente e corretta dell'Amministrazione, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti adottano, tra le altre, azioni per rafforzare e dare valore alle capacità professionali dei dipendenti, compresi i piani di formazione.

Alla formazione specifica in materia di appalti va poi affiancata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, ai sensi della L. n. 190/2012, per la particolare esposizione al rischio corruttivo che denota le attività connesse all'espletamento dell'incarico di RUP.

Si ricorda inoltre che il **D.L. n. 36/2022** (Decreto PNRR 2) dispone che “*Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico*”.

### **Modalità di realizzazione degli interventi formativi**

Per erogare la formazione obbligatoria a RPCT, Responsabili aree di rischio, Dirigenti e a tutto il personale, dall'anno scorso l'Ente ha aderito alla Piattaforma Sportello

<sup>20</sup> Art. 1 C. 8 L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione. L'organo di indirizzo adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Autorità nazionale anticorruzione. Negli enti locali il piano è approvato dalla giunta. L'attività di elaborazione del piano non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione. Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro lo stesso termine, definisce procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. Le attività a rischio di corruzione devono essere svolte, ove possibile, dal personale di cui al comma 11.

<sup>21</sup> Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

<sup>22</sup> ANAC Orientamenti per la pianificazione e trasparenza 2022 - 2 Febbraio 2022

Anticorruzione di ASMEL, in cui sono disponibili Videocorsi aggiornati in base alle più recenti determinazioni, linee guida e orientamenti ANAC e la relativa modulistica.

### **Tipologia e risultati attesi**

Per gli anni 2024/2026 il Responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile della trasparenza provvederà, sulla scorta dei Videocorsi predisposti dalla Piattaforma Sportello Anticorruzione di ASMEL, ad individuare la tipologia di corso ed il personale interessato alla formazione, provvedendo ad inviare a tutti i Responsabili di Settore apposita comunicazione.

I dipendenti interessati alla formazione dovranno procedere, autonomamente o per il tramite del proprio Responsabile di Settore titolare di P.O., una volta adempiuto agli obblighi formativi all'invio dell'apposita certificazione ed eventuale documentazione a corredo.

Il RPCT provvederà a **cadenza semestrale** alla verifica del numero di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento sul numero totale dei dipendenti in servizio. A fine di ogni anno solare tutto il personale dovrà aver provveduto ad effettuare la formazione obbligatoria (generale e/o specifica) richiesta.

La non partecipazione ai corsi avrà rilevanza rispetto alla valutazione della performance individuale. Per tale motivo il Responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile della trasparenza provvederà a comunicare l'inadempienza ai Responsabili di Settore titolari di p.o. relativamente la valutazione dei propri funzionari, nonché all'OIV per la valutazione dei Responsabili medesimi.

La formazione obbligatoria anticorruzione e trasparenza tende a raggiungere un maggiore rispetto al livello minimo richiesto dalle norme.

- **Corsi obbligatori in tema di sicurezza**

Annualmente saranno programmati i corsi obbligatori in tema di sicurezza in base alle scadenze dei titoli abilitativi già in essere e/o alle necessità di eventuali titoli abilitativi, secondo le necessità delle mansioni dei vari addetti.

### **Modalità di realizzazione degli interventi formativi**

I corsi sono erogati da Studi/Enti con abilitazione finale riguardante la parte pratica (ove di legge).

### **Tipologia e risultati attesi**

Per gli anni 2024/2026, il monitoraggio dei corsi che hanno quale finalità il mantenimento delle abilitazioni già acquisite in precedenza e nuovi titoli abilitativi per l'utilizzo delle attrezzature utilizzate abitualmente durante le mansioni che la posizione lavorativa impone in forza della normativa sulla sicurezza negli ambienti di lavoro (D.Lgs. 81/2008), nonché per il miglioramento delle fasi operative e la professionalità degli operatori, sarà effettuato dagli stessi Studi/Enti che erogano la formazione, i quali rilasciano attestato abilitativo inerente al corso eseguito.

Il rilascio del titolo dovrà essere comunicato al Settore Segreteria il quale provvederà all'inoltro ai Responsabili di Settore titolari di P.O. che ne terranno conto nella valutazione dei propri funzionari, nonché all'OIV per la valutazione dei Responsabili medesimi.

- **Obblighi di formazione privacy del GDPR**

L'art. 32 del Regolamento Europeo Privacy (GDPR) definisce la formazione privacy come una Misura di Sicurezza obbligatoria per tutte le aziende e le pubbliche amministrazioni che intendono far trattare dati personali al proprio personale.

Il Regolamento privacy europeo 679/16 (GDPR) prevede l'obbligo della formazione per le pubbliche amministrazioni ed imprese in materia di protezione dei dati personali per tutte le figure presenti nell'organizzazione (sia dipendenti che collaboratori).

L'articolo 29, relativo al trattamento svolto dai soggetti sotto l'autorità di titolare o responsabile, prevede che ciò non può avvenire se questi non ricevono istruzioni specifiche dal titolare del trattamento.

L'articolo 32, che si occupa di come garantire la sicurezza del trattamento, al punto 4 ribadisce la necessità di fornire precise istruzioni ai soggetti che effettuano il trattamento di dati personali.

L'articolo 39, incardinato nella sezione dedicata al responsabile della protezione dei dati (o DPO - Data Protection Officer), ai primi due punti prevede che ricada su di esso la funzione di informazione circa gli obblighi discendenti dalla normativa sui soggetti attivi nel trattamento nonché di controllo e formazione degli stessi.

L'obbligo rimane precisa responsabilità del Titolare del Trattamento, ma anche sul Responsabile della Protezione dei Dati ricade il controllo dell'efficacia della formazione e il suo mantenimento nel corso del tempo.

La formazione è elemento fondamentale per l'accountability (principio di responsabilizzazione e di rendicontazione) rispetto al GDPR.

### **Modalità di realizzazione degli interventi formativi**

Il RPD dell'Ente, nella persona del professionista, in qualità di responsabile della formazione dovrà provvedere ad inizio di ogni anno alla programmazione delle attività formative. I corsi verranno tenuti in videoconferenza e/o comunque online.

### **Tipologia e risultati attesi**

La formazione è elemento fondamentale per l'accountability (principio di responsabilizzazione e di rendicontazione) rispetto al GDPR.

Il monitoraggio sarà effettuato dal DPO. Dell'avvenuta formazione dovrà essere data notizia al Settore Segreteria il quale provvederà all'inoltro ai Responsabili di Settore titolari di p.o. che ne terranno conto nella valutazione dei propri funzionari, nonché all'OIV per la valutazione dei Responsabili medesimi.

#### **• Obbligo di formazione: le competenze digitali**

Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, così come specificato dalla direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 24 marzo 2023, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, il Comune di Casalmaggiore ha avviato i propri dipendenti alla formazione messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, invitandoli alla registrazione sulla piattaforma "Syllabus" del Dipartimento (<https://syllabus.gov.it>).

### **Modalità di realizzazione degli interventi formativi**

L'obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus "Competenze digitali per la PA" (obiettivo formativo). Più precisamente, ciascun dipendente deve conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze oggetto della formazione per almeno un livello (ad esempio, da base ad intermedio) tuttavia, può scegliere di proseguire il percorso di miglioramento delle proprie competenze tenuto anche

conto del fatto che il catalogo della formazione sarà progressivamente aggiornato fino a giungere al livello di padronanza avanzato.

### **Tipologia e risultati attesi**

L'obiettivo formativo previsto per i dipendenti dovrà essere conseguito entro sei mesi dall'avvio delle attività formative.

Così come previsto dalla direttiva sopraccitata, entro sei mesi dalla registrazione alla piattaforma Syllabus, il Comune di Casalmaggiore, ha completato l'attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti.

Così come previsto dalla direttiva sopraccitata lo sviluppo delle competenze digitali dei propri dipendenti in modo tale da assicurare il conseguimento dei seguenti obiettivi:

- completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31 dicembre 2024;
- completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025.

La verifica dell'andamento della formazione e il monitoraggio del livello di raggiungimento degli obiettivi sopra indicati potrà essere operato, dal referente di ciascuna amministrazione, attraverso l'utilizzo di specifiche funzionalità della piattaforma "Syllabus".

- **Formazione Obbligatoria: transizione ecologica, amministrativa ed altri ambiti strategici**

Per quanto riguarda la formazione inerente alla transizione ecologica, amministrativa e relativa

ad altri ambiti tematici strategici promossa nell'ambito del PNRR dal Dipartimento della funzione

pubblica, il Comune di Casalmaggiore, pur incoraggiando i propri dipendenti all'effettuare volontariamente singole attività di formazione in tema, resta in attesa di un successivo atto d'indirizzo da parte del Ministero della funzione Pubblica che fissi analoghe modalità e termini di adesione del personale delle amministrazioni pubbliche.

### **Formazione trasversale strategica**

All'interno della predetta formazione obbligatoria vi è poi quella trasversale strategica, che seppure intrinsecamente specialistica, interessa e coinvolge dipendenti appartenenti a diversi Settori / Unità Organizzative dell'Ente (per esempio, formazione sulla sicurezza, sull'anticorruzione, sulla tutela dei dati, ecc.).

A partire dall'anno 2024, in considerazione dell'attivazione dei nuovi software operativi forniti a seguito della partecipazione dei bandi PNRR PA digitale 2026, verranno attivati i seguenti corsi rivolti a tutto il personale dipendente:

### **Obblighi di formazione: nuovo codice dei contratti**

Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze sul nuovo codice dei contratti, così come specificato dal *Nuovo Codice dei Contratti (D.Lgs. 36/2023)*<sup>23</sup>, il Comune di Casalmaggiore ha avviato i propri dipendenti alla formazione messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, invitandoli alla registrazione sulla piattaforma "Syllabus" del Dipartimento (<https://syllabus.gov.it>)

L'obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun dipendente con una qualifica pari o superiore a quella dell'area istruttori, di promuovere la fiducia nell'azione legittima, trasparente e corretta dell'amministrazione delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti. Più precisamente, ciascun dipendente deve conseguire il miglioramento della padronanza nella materia dei contratti pubblici istruendo correttamente ogni affidamento individuando la procedura corretta.

### **Modalità di realizzazione degli interventi formativi**

I corsi sono erogati dalla piattaforma Syllabus con abilitazione finale rilasciata dopo che il dipendente avrà compilato un questionario al fine di accertare le conoscenze acquisite, così come predisposto dalla piattaforma, ogni dipendente potrà tentare il questionario per un massimo di 3 volte dopodiché sarà necessario frequentare nuovamente il webinar

### **Tipologia e risultati attesi**

Per gli anni 2024/2026, il monitoraggio sarà effettuato attraverso la piattaforma Syllabus che eroga la formazione, i quali rilasciano attestato abilitativo inerente al corso eseguito. Entro sei mesi dalla registrazione alla piattaforma Syllabus, il Comune di Casalmaggiore, ha completato l'attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti.

Così come previsto dalla direttiva sopraccitata lo sviluppo delle competenze digitali dei propri dipendenti in modo tale da assicurare il conseguimento dei seguenti obiettivi:

- completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31 dicembre 2024;
- completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025.

Ciascun dipendente sarà invitato a partecipare ai corsi organizzando la frequenza per aree organizzative.

La non partecipazione ai corsi avrà rilevanza rispetto alla valutazione della performance individuale.

## **Formazione Specifica**

Come anticipato, oltre a obiettivi formativi di carattere generale, il Comune di Casalmaggiore individua obiettivi formativi specifici correlati a finalità strategiche connesse alla propria missione, a particolari obiettivi di performance e/o relativi a specifiche figure/famiglie professionali.

<sup>23</sup> Art.2 c. 4: Per promuovere la fiducia nell'azione legittima, trasparente e corretta dell'amministrazione, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti adottano azioni per la copertura assicurativa dei rischi per il personale, nonché per riqualificare le stazioni appaltanti e per rafforzare e dare valore alle capacità professionali dei dipendenti, compresi i piani di formazione di cui all'[articolo 15, comma 7](#). Art. 15 c. 7: Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, in coerenza con il programma degli acquisti di beni e servizi e del programma dei lavori pubblici di cui all'[articolo 37](#), adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture.

In questo caso, la formazione è finalizzata a far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto dell'evoluzione della normativa e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte, con specifico riferimento a quelle funzionali alle modalità di erogazione dei servizi a cittadini e imprese.

La definizione degli obiettivi formativi deve essere condotta a partire dalla identificazione delle competenze richieste ai dipendenti per essere efficaci nella propria prestazione lavorativa e dalla costruzione di un modello di competenze e deve prevedere la mappatura dei principali gap di competenza da colmare.

Al fine di una efficace programmazione delle attività formative, gli obiettivi di sviluppo delle competenze del personale indicati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione devono essere dettagliati:

2. per macro-aree tematiche: formazione manageriale, formazione tecnica, formazione per il lavoro agile, etc.;
3. per target di soggetti beneficiari: formazione per neo-assunti; formazione rivolta alle dipendenti, per supportare le politiche di genere; formazione rivolta a dipendenti over 50, finalizzata a superare il "digital gap"; formazione finalizzata a realizzare processi di up-skilling e re-skilling del personale, a seguito dei processi di innovazione; formazione per i dipendenti che svolgono in parte la loro prestazione lavorativa fuori dall'ufficio, in modalità agile o da remoto; etc.;
4. in relazione alle metodologie utilizzate – in funzione dei contenuti e dei target sopra indicati specificando se si tratta di modalità in presenza o a distanza (formazione in aula, convegni, seminari, webinar, web training, coaching, e-learning, smart learning, etc.).

Il Comune di Casalmaggiore s'impegna a garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", in base ad una programmazione che segua l'iter descritto, almeno 24 ore di formazione/anno.

### **Formazione Specifica riguardanti il Settore Servizi Sociali**

Si prevede un ciclo di formazione e aggiornamento rivolto a tutto il personale addetto al servizio di asilo nido nel corso dell'anno 2024 legato al tema dell'infanzia (fascia d'età 0-3 anni)

### **Formazione specifica riguardante il settore Ragioneria e Risorse Umane**

E' necessario garantire la formazione in via continuativa e costante principalmente nelle seguenti materie:

- Bilancio di previsione
- Rendiconto di gestione
- Bilancio Consolidato
- Contabilità Acruel
- Gestione adempimenti riferiti alla piattaforma dei crediti commerciali
- Nuovi orientamenti sulla gestione della cassa vincolata
- Gestione degli adempimenti finanziari inerenti al PNRR
- Gestione finanziaria delle Opere Pubbliche

- nuovo statuto del contribuente
- riforma del contenzioso tributario
- adempimenti derivanti dalla legge di bilancio in materia di tributi locali
- approfondimenti sul canone unico patrimoniale
- la riforma IRPEF e riflessi sull'addizionale comunale
- piani assunzionali
- gestione del fondo decentrato e della retribuzione accessoria
- inquadramenti del personale e i riflessi retributivi
- procedure concorsuali e di selezione del personale
- la gestione pensionistica
- il regime dei permessi retribuiti alla luce del nuovo CCNL
- Conto annuale del Personale

Per quel che attiene agli obiettivi formativi, espressi come sopra, sia in termini di dipendenti coinvolti (in valore assoluto e %) che di ore/anno, il Comune di Casalmaggiore ne dà conto all'interno del proprio PIAO e in sede di verifica dello stato di attuazione dello stesso.

Si privilegeranno soluzioni formative, aderendo a proposte di comprovata professionalità ed efficacia, in modalità prevalentemente on-line, possibilmente con opportunità di visualizzazione della registrazione, in modo da consentire la più larga partecipazione, nel rispetto del principio della pari opportunità

### **La misurazione e la valutazione dei risultati**

Un elemento qualificante dell'attività formativa è rappresentato dalla misurazione dei risultati conseguiti, anche in termini di scostamenti rispetto agli obiettivi programmati. A tal fine, il Comune di Casalmaggiore definisce e specifica, un sistema di monitoraggio e valutazione utilizzando indicatori, distinti in:

- indicatori di output/di realizzazione, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: numero di dipendenti iscritti a corsi di formazione; numero di dipendenti che hanno completato la formazione; ore di formazione annue fruite per unità di personale; ore di formazione fruite in presenza e ore di formazione fruite a distanza; etc;
- indicatori di outcome/impatto, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale; etc.

I sistemi di monitoraggio utilizzabili includono gli strumenti messi a disposizione, ai fini dell'attuazione degli investimenti di up-skilling e re-skilling previsti dal PNRR, dal Dipartimento della funzione pubblica e dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione e da Formez, in qualità di soggetti attuatori.

Il sistema di indicatori della formazione costituisce la base di partenza per una attività sistematica di raccolta delle informazioni necessarie per migliorare e rafforzare il processo di programmazione dell'attività formativa.

La partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale, anche attraverso la previsione di una sezione dedicata agli obiettivi formativi, all'interno delle schede di programmazione della performance.

Il raggiungimento degli obiettivi formativi da parte dei dipendenti rileva altresì in termini di “risultati conseguiti e valutazione positiva” ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o qualifiche diverse.

### **Formazione proposta dal Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)**

Il C.U.G. del Comune di Casalmaggiore, costituito con Decreto del Segretario Generale prot. n. 5799/2022 del 14/03/2022, al fine di raccogliere dati oggettivi sui “Temi del benessere organizzativo e dello stress da lavoro correlato”, ha provveduto a stilare un questionario articolato in 3 parti e diverse sottosezioni, per affrontare/esaminare, da diversi punti di vista, la problematica dello stress lavorativo e della percezione che ciascun dipendente possa avere dello stesso.

A seguito di apposita relazione prot. 0012607/2023 del 08/06/2023 con cui il CUG ha analizzato e riassunto di dati raccolti dai questionari sottoponendoli alla Giunta Comunale, la quale ne ha preso atto con deliberazione n. 111 del 13/07/2023, dando apposito atto di indirizzo affinché venga prevista a bilancio ogni anno l'attribuzione di uno specifico stanziamento per finanziare le progettualità del CUG, tra le quali l'organizzazione di corsi di formazione.

### **Modalità di realizzazione degli interventi formativi**

Per gli anni 2024/2026 il C.U.G. dovrà provvedere ad inizio di ogni anno alla programmazione delle attività formative. Il Presidente del Comitato, nella persona del Responsabile del Settore Istituzionale amministrativo, rapporti con il cittadino e pari opportunità, provvederà ad affidare l'attività di formazione, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio. I corsi dovranno essere tenuti in videoconferenza o online e comunque in modo tale da consentire la massima partecipazione.

### **Tipologia e risultati attesi**

I corsi hanno lo scopo di fornire una formazione specifica nel campo della prevenzione dei pericoli psicosociali sul luogo di lavoro, con particolare riferimento ad una conoscenza del fenomeno che aiuti i dipendenti a identificazione i fattori di rischio in un ambiente lavorativo. Inoltre, saranno fornite conoscenze utili alla formulazione di possibili strategie di intervento.

Il Presidente del C.U.G. provvederà a comunicare l'avvenuta formazione al Settore Segreteria il quale provvederà all'inoltro ai Responsabili di Settore titolari di P.O. relativamente la valutazione dei propri funzionari, nonché all'OIV per la valutazione dei Responsabili medesimi.

## SEZIONE 4 Monitoraggio

In questa sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

In un'ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione assorbiti all'interno del PIAO, al fine di realizzare il coordinamento degli stessi, si riporta di seguito un quadro sinottico che sintetizza i principali strumenti di monitoraggio che la normativa prevede per ciascuna Sezione e sottosezione di cui si compone il PIAO.

SEZIONE / SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA	SOGGETTI RESPONSABILI
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di programmazione (DUP)	Art. 147-ter del D. Lgs. 267/2000 e dell'art. 16 – Verifica dello stato di attuazione dei programmi del vigente Regolamento sui controlli interni	La verifica viene effettuata annualmente dalla Giunta nell'ambito della relazione sulla gestione, in fase di definizione del rendiconto della gestione, e consiste in una verifica a consuntivo del grado di attuazione degli obiettivi definiti nel DUP riferito all'esercizio concluso	Ogni Responsabile di Settore titolare di p.o. relativamente ai propri obiettivi strategici ed operativi; coordinamento da parte del Segretario Comunale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, comma 7, D.L. 179/2012, convertito in L. 221/2012; Circolare Agid 1/2016	Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare, <b>entro il 31 marzo di ogni anno</b> , gli obiettivi di accessibilità relativi all'anno corrente, come ribadito anche nelle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici (capitolo 4 paragrafo 2), e lo stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro, come stabilito dal	Responsabile della transizione digitale

			Decreto legge n. 179/2012, articolo 9, comma 7.	
<b>2.2 Performance</b>	Monitoraggio come da vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente	Art. 6 e 10 del D. Lgs. 150/2009 <sup>24</sup>	<p><b>Entro gennaio/febbraio 2024: Rendicontazione</b> dei risultati di Performance all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per i provvedimenti di competenza. I contenuti della rendicontazione dei risultati costituiranno parte integrante alla Relazione sulla Performance. La rendicontazione degli obiettivi di performance organizzativa avverrà con l'utilizzo delle apposite schede.</p> <p><b>Entro Marzo/aprile 2024: Verifica e valutazione finale: valutazione della performance individuale dell'anno precedente</b> da parte del Dirigente / Responsabile di Settore/Area per il</p>	Ciascun valutatore (OIV e Responsabili di Settore) formulerà i giudizi di valutazione e consegnerà ai soggetti valutati le schede di valutazione

<sup>24</sup> Art. 6. Monitoraggio della performance

1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione), verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi ((programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessita' o l'opportunita' di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).

2. COMMA ABROGATO DAL D.L. 25 MAGGIO 2017, N. 74.

Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualita', comprensibilita' ed attendibilita' dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

.....b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che e' approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), puo' essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.

.....

			<p>personale assegnato, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per i Dirigenti e i Responsabili titolari di Elevata Qualificazione. Valutazione del Segretario Comunale da parte del Sindaco. La valutazione dei Dirigenti/Responsabili EQ avviene nel corso di un apposito colloquio in cui il valutato illustra all'OIV, con la presenza del segretario comunale, l'attività svolta durante l'anno. L'OIV, al fine della valutazione potrà anche sentire il Sindaco. Effettuato il colloquio, ed eventualmente sentito il Sindaco, l'OIV compila la scheda di valutazione che sarà consegnata al valutato da parte del segretario comunale. La valutazione del personale viene comunicata al valutato mediante apposito colloquio, durante il quale il Responsabile illustra nel dettaglio la scheda di valutazione. Il colloquio è una fase centrale del processo e serve per fare della valutazione uno strumento per</p>	
--	--	--	--	--

			<p>conoscere, guidare ed aiutare i propri collaboratori in un'ottica di sviluppo individuale, non solo quindi per l'erogazione degli incentivi.</p> <p>La scheda di valutazione prevede nel finale un apposito spazio dove le parti possono riportare le proprie osservazioni. La scheda va infine datata, firmata dal valutatore e consegnata al valutato che la firma per ricevuta.</p> <p><b>Settembre/ottobre 2024: Monitoraggio intermedio (eventuale):</b></p> <p>verifica in itinere, da parte di ciascun responsabile, dell'andamento della performance con possibilità di rimodulazione degli obiettivi. Il monitoraggio intermedio è effettuato preferibilmente nel mese di luglio, e comunque non oltre il mese di settembre. A seguito del monitoraggio ogni responsabile potrà chiedere alla giunta la rimodulazione o modifica degli obiettivi assegnati nell'anno tramite la variazione della sottosezione piano performance inserita nel PIAO.</p>	
--	--	--	--	--

			La proposta di modifica del piano performance sarà inviata all'OIV che potrà inviare eventuali sue considerazioni o proposte. Con gli stessi tempi il responsabile dovrà eventualmente modificare gli obiettivi individuali dei dipendenti	
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva presidenza del Consiglio dei Ministri 1/2019 <sup>25</sup>	Entro il 30/03 di ogni anno	Comitato Unico di Garanzia (CUG)
	Relazione annuale sulla Performance	Art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs. 150/2009	Entro il 30/6 di ogni anno	Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni del punto "5. Il monitoraggio: indicazioni per i PIAO e per i PTPCT" del PNA 2022	Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023	<b>Semestrale</b>	Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT)
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, comma 14, L. 190/2012	Entro il 15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC	Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT)
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, comma 4, lett. g) del D. Lgs. 150/2009	Di norma la prima verifica entro il <b>primo semestre</b> dall'anno; eventuale seconda verifica entro il <b>secondo</b>	Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

<sup>25</sup> Con l'entrata in vigore della Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ogni anno il CUG predispone entro il 30 marzo una relazione di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasmesse dalle amministrazioni e contenente una apposita sezione sulla attuazione del "Piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro" (art. 48, d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna") e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione.

			<b>semestre</b>	
<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	Monitoraggio da parte degli Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di Performance	Art. 5, comma 2, DM 30 giugno 2022, n. 132 <sup>26</sup>	A partire dal 2024 – nelle stesse scadenze di monitoraggio della Sezione Performance	Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
<b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>	Monitoraggio da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di Performance	Art. 5, comma 2, DM 30 giugno 2022, n. 132	A partire dal 2024 – nelle stesse scadenze di monitoraggio della Sezione Performance	Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla Performance	Art. 14, comma 1, L. 124/2015	Entro il 30/06 di ogni anno	Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
<b>3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di personale</b>	Monitoraggio da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della coerenza	Art. 5, comma 2, DM 30 giugno 2022, n. 132	A partire dal 2024 – nelle stesse scadenze di monitoraggio della Sezione Performance	Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

In allegato le schede di monitoraggio relativamente a:

- 1) ALLEGATO F - Scheda obiettivo di progetto Performance organizzativa per i dipendenti (obiettivo individuale per il Responsabile);
- 2) ALLEGATO G - Scheda obiettivo di settore Performance organizzativa per i dipendenti (obiettivo individuale per il Responsabile);
- 3) ALLEGATO H - Scheda obiettivo di ente - Performance organizzativa per i responsabili;
- 4) Modello dichiarazione *Pantouflage*;
- 5) Modello Attestazioni conflitto di interesse;
- 6) Monitoraggio azioni positive;
- 7) Allegato A- Mappatura dei processi e catalogo dei rischi;
- 8) Allegato B - Analisi dei rischi;
- 9) Allegato C- Individuazione e programmazione delle misure;
- 10) Allegato C1 – Individuazione delle principali misure per aree di rischio;
- 11) Allegati D – Obblighi di trasparenza;
- 12) All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti (fino al 31.12.2023);
- 13) All.I - Obblighi amministrazione trasparente - Del.264.2023 mod. da Del.601.2023;
- 14) Report formazione Syllabus.

<sup>26</sup> Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance e' effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.