



CITTÀ DI SUZZARA
Provincia di Mantova

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)

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. __ del __/__/__

Indice	
Premessa	3
Riferimenti normativi	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	4
1.1.1 Analisi del contesto esterno	4
1.1.2 Analisi del contesto interno	15
1.1.3 La mappatura dei processi	22
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	28
2.1 Valore pubblico	28
2.2 Performance	42
2.3. Rischi corruttivi e Trasparenza	45
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione	45
2.3.2 Sistema di gestione del rischio	50
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	59
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	65
2.3.5. Programmazione della trasparenza	66
2.3.6 Pantouflage	66
2.3.7 La gestione delle segnalazioni whistleblowing	67
2.3.8 Il PNRR e i contratti pubblici di questa amministrazione	67
2.3.9 Identificazione del titolare effettivo delle società che concorrono ad appalti pubblici	73
2.3.10 La trasparenza dei contratti pubblici alla luce dell'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2023	74
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	76
3.1 Struttura organizzativa	76
3.1.1 Organigramma	76
3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa	76
3.2 Organizzazione del lavoro agile	78
3.2.1 Definizioni	78
3.2.2 Finalità	78
3.2.3 Obiettivi	78
3.2.4 Contesto	79
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	80
3.3.1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	80
3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane	81
3.3.3. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno	86
3.4 Formazione del personale	88

3.4.1. Individuazione dei destinatari della attività formativa.	90
3.4.2 Tempi di svolgimento delle attività formative	91
3.4.3 La rilevazione ed analisi del fabbisogno formativo.....	91
3.4.5 Individuazione degli interventi di formazione.....	92
3.4.6 Formulazione della domanda formativa e qualità dei soggetti e dei servizi di formazione	93
3.4.7 Monitoraggio delle attività di formazione e valutazione dei risultati	93
3.4.8 Risorse	94
3.4.9 Interventi formativi programmati per l'anno 2024.....	94
3.5 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	98
3.5.1 Semplificazione e digitalizzazione	98
3.5.2 Situazione attuale	98
3.5.3 Dati e piattaforme	101
3.6 Obiettivi per il miglioramento salute di genere	104
4. Monitoraggio	110

ALLEGATO 1 - Stima del rischio di corruzione

ALLEGATO 2 - Misure di Trasparenza

ALLEGATO 3 - Calcolo capacità assunzionale 2024 - 2026

ALLEGATO 4 - Schede obiettivi di performance

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe. Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 57 del 27/11/2023.

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

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

Comune di Suzzara

Indirizzo: Piazza Castello n. 1, Suzzara (MN) 46029

Codice fiscale/Partita IVA: 00178480208

Sindaco: Ivan Ongari

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 74

Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 21138

Telefono: 03765131

Sito

internet:

http://www.comune.suzzara.mn.it/servizi/notizie/notizie_homepage.aspx

E-mail: urp@comune.Suzzara.mn.it

PEC: protocollo@comune.suzzara.mn.legalmail.it

ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, dobbiamo acquisire 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).

1.1.1 Analisi del contesto esterno

Parte 1: analisi socio-economica



Suzzara

Nell'ottica di integrare gli strumenti di programmazione dell'amministrazione invitiamo a tenere presente che esiste già uno strumento che fa un'ampia ed aggiornata disamina del contesto esterno, questo documento è il DUP - Documento Unico di Programmazione.

DUP approvato con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 57 in data 27/11/2023 avente una sezione strategica con un'analisi ampia ed approfondita del contesto in cui opera la nostra amministrazione. Questa analisi è stata anche integrata con gli obiettivi del mandato amministrativo. Di seguito alcuni dati relativi al contesto territoriale e di analisi statistica prelevati dal portale <https://www.tuttitalia.it>

Provincia [Mantova \(MN\)](#)

Regione [Lombardia](#)



Popolazione 21.048 abitanti (01/01/2023 - Istat)

Superficie 61,10 km²

Densità 344,49 ab./km²

Codice Istat 020065

Codice catastale L020

Prefisso [0376](#)

CAP 46029

Il Comune di Suzzara

Sindaco	 Ivan Ongari
Indirizzo Municipio	Comune di Suzzara Piazza Castello 1 46029 Suzzara MN
Numeri utili	Centralino 0376 5131 Urp 0376 513201 Fax 0376 522138 Polizia Locale 0376 531001 Guardia Medica 116 117 (Numero Unico)
Fatturazione elettronica	Codice univoco ufficio: UFUIMU dati completi di fatturazione elettronica...
Email PEC	protocollo@comune.suzzara.mn.legalmail.it
Sito istituzionale	www.comune.suzzara.mn.it

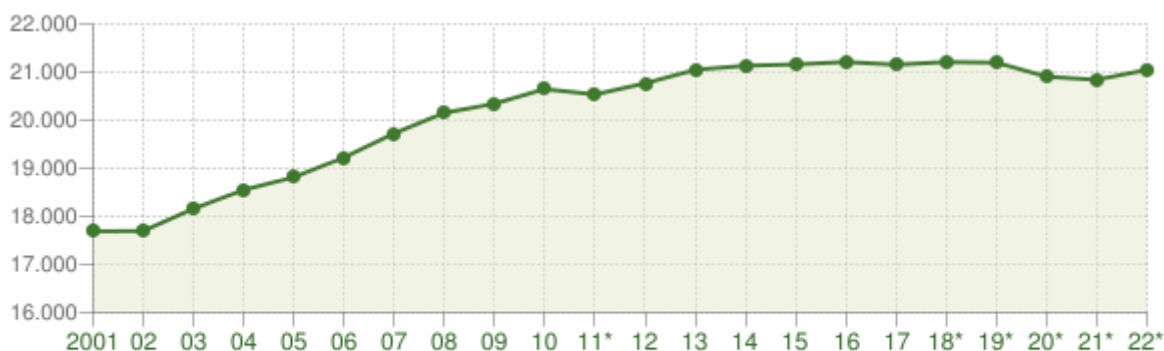
Altre informazioni

Suzzara è il terzo [comune più grande della provincia di Mantova](#) per popolazione residente.

Nome abitanti	suzzaresi
Santo Patrono	San Biagio - 3 febbraio
Località con CAP 46029	Le località <i>Brusatasso, Riva, Salletto, San Prospero e Tabellano</i> possono essere indicate direttamente in un indirizzo postale. Esempio: 46029 BRUSATASSO MN
Altre Località, Frazioni e Nuclei abitati	<i>Alberine-Caselle, Arginotto, Borgo Quindici, Ca' Vecchia, Cittadella, Cittadella-Bugni, Corte Aliprandi, Corte Gorizia, Corte Rozza, Curada, Gonzagone, Lo Stradone, Merlotti, Palazzo Fame, Venirola, Vienuove, Zamiola, Zanetta</i>

ANDAMENTO DEMOGRAFICO DELLA POPOLAZIONE

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Suzzara** dal 2001 al 2022. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



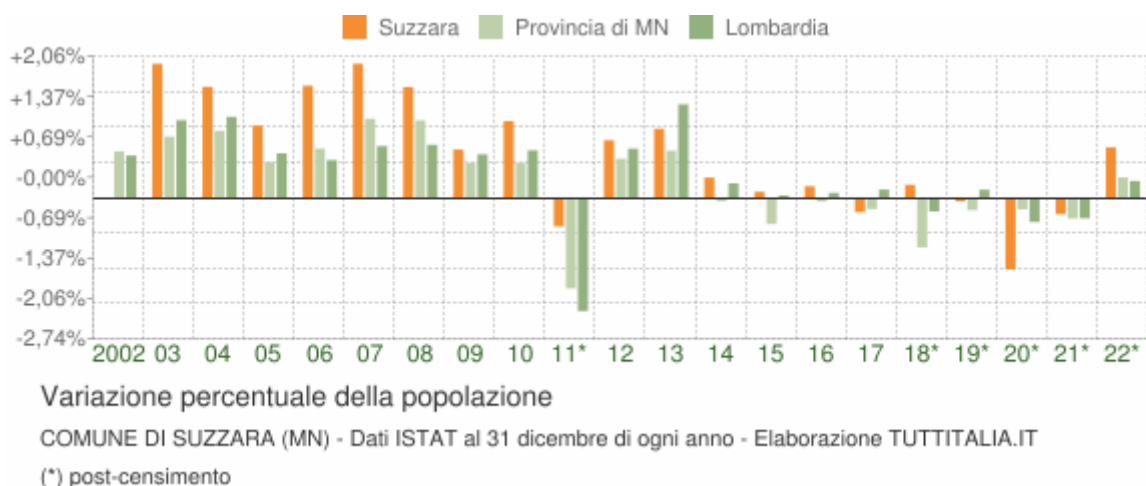
Andamento della popolazione residente

COMUNE DI SUZZARA (MN) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

VARIAZIONE PERCENTUALE DELLA POPOLAZIONE

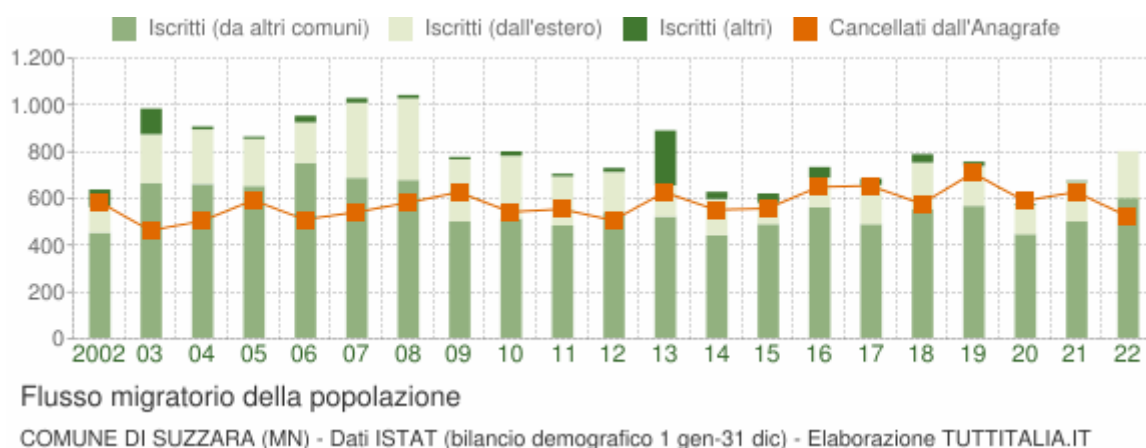
Le variazioni annuali della popolazione di Suzzara espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Mantova e della regione Lombardia.



FLUSSO MIGRATORIO DELLA POPOLAZIONE

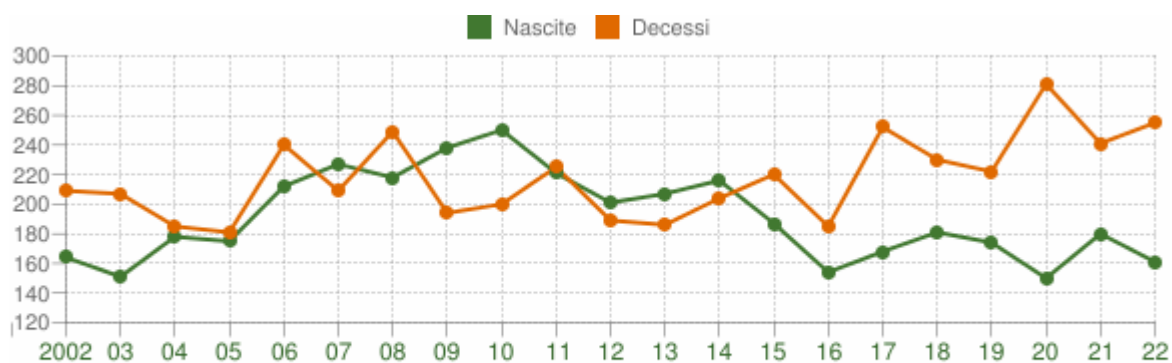
Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Suzzara negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune.

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).



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.

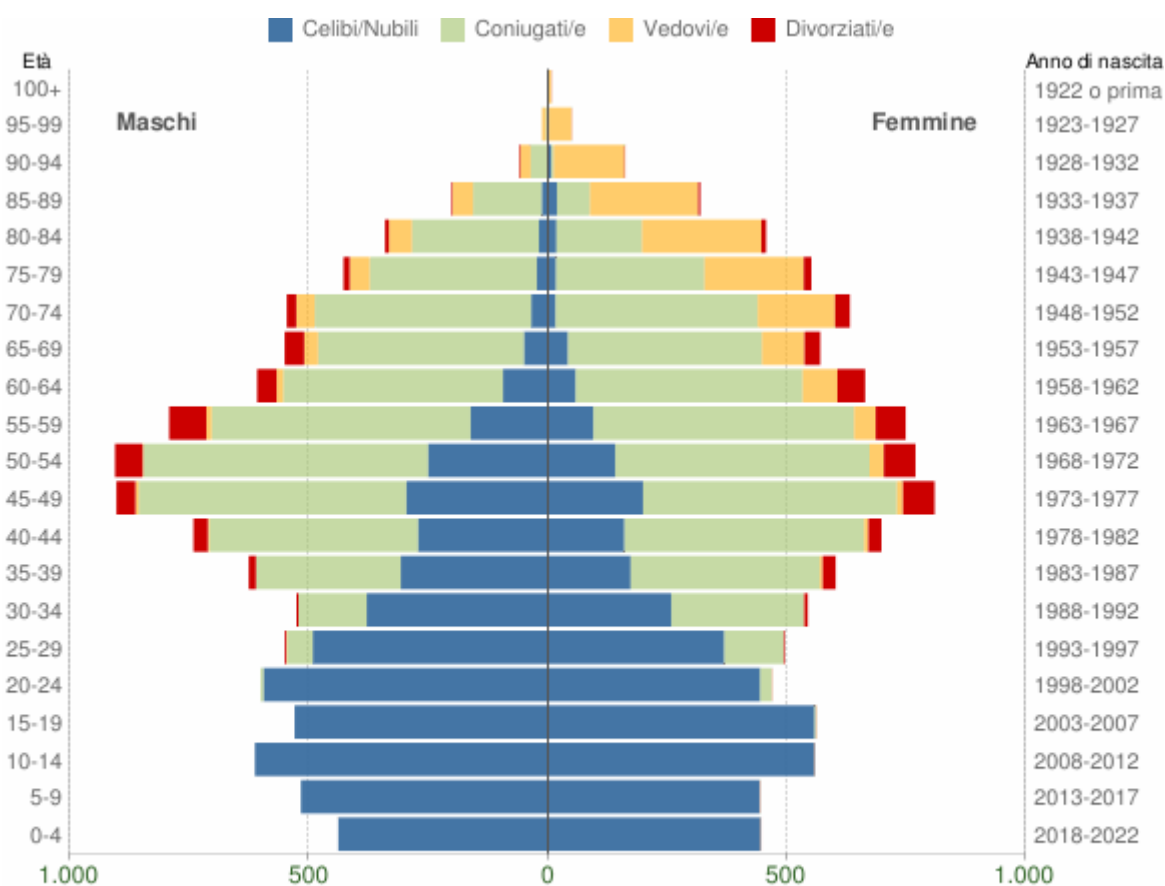


Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI SUZZARA (MN) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Suzzara per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione, ma quelli riferiti allo stato civile sono ancora in corso di validazione.

La popolazione è riportata per **classi quinquennali** di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



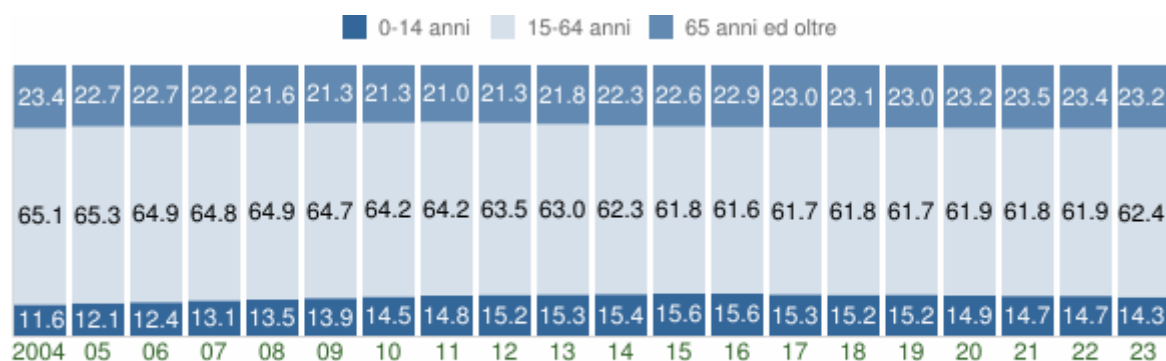
Popolazione per età, sesso e stato civile - 2023

COMUNE DI SUZZARA (MN) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

STRUTTURA DELLA POPOLAZIONE DAL 2002 AL 2023

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.



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI SUZZARA (MN) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

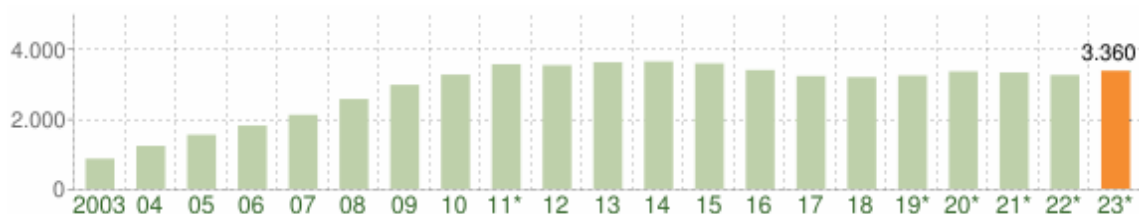
Anno 1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2002	1.940	11.700	4.053	17.693	45,2
2003	2.010	11.577	4.109	17.696	45,3
2004	2.100	11.816	4.242	18.158	45,2
2005	2.243	12.106	4.202	18.551	44,7
2006	2.335	12.205	4.273	18.813	44,6
2007	2.510	12.449	4.265	19.224	44,2
2008	2.662	12.797	4.267	19.726	43,9
2009	2.804	13.048	4.300	20.152	43,6
2010	2.946	13.064	4.333	20.343	43,7
2011	3.065	13.245	4.338	20.648	43,5
2012	3.116	13.037	4.383	20.536	43,5
2013	3.171	13.075	4.522	20.768	43,7
2014	3.239	13.115	4.695	21.049	43,8
2015	3.292	13.056	4.786	21.134	44,0
2016	3.296	13.025	4.840	21.161	44,2
2017	3.247	13.089	4.875	21.211	44,5

2018	3.208	13.064	4.882	21.154	44,6
2019*	3.234	13.096	4.880	21.210	44,7
2020*	3.155	13.130	4.913	21.198	45,0
2021*	3.073	12.928	4.905	20.906	45,2
2022*	3.064	12.909	4.869	20.842	45,2
2023*	3.015	13.145	4.888	21.048	45,2

(*) popolazione post-censimento

POPOLAZIONE STRANIERA

Popolazione straniera residente a Suzzara al 1° gennaio 2023. 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.



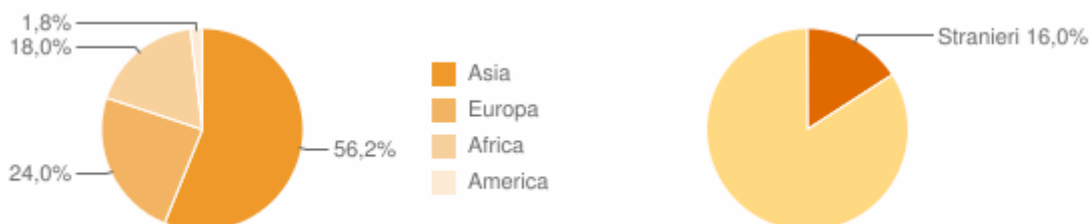
Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2023

COMUNE DI SUZZARA (MN) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

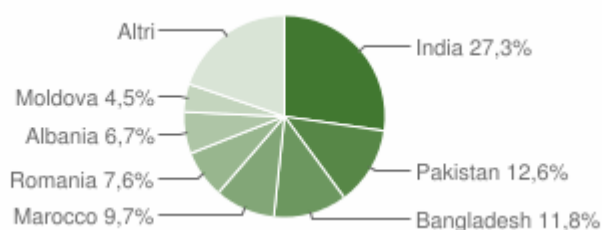
(*) post-censimento

DISTRIBUZIONE PER AREA GEOGRAFICA DI CITTADINANZA

Gli stranieri residenti a Suzzara al 1° gennaio 2023 sono **3.360** e rappresentano il **16,0%** della popolazione residente.

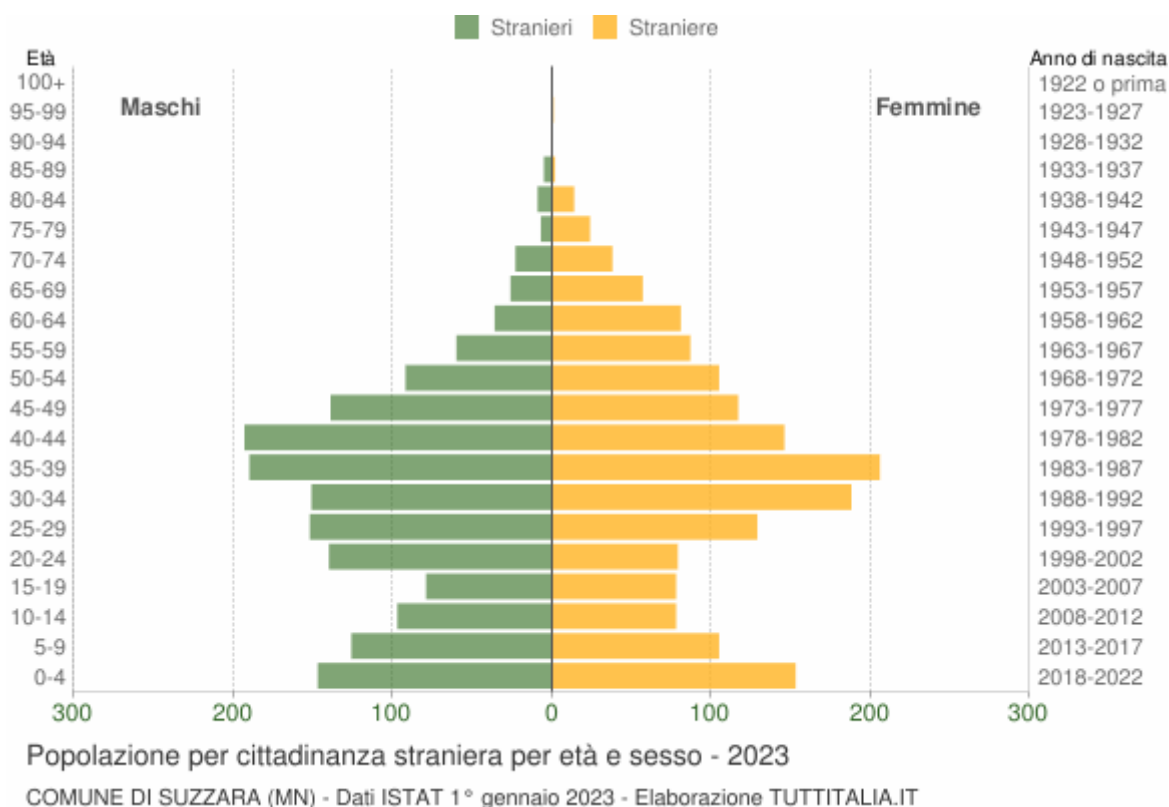


La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dall'**India** con il **27,3%** di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal **Pakistan** (12,6%) e dal **Bangladesh** (11,8%).



DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE STRANIERA PER ETÀ E SESSO

In basso è riportata la **piramide delle età** con la distribuzione della popolazione straniera residente a Suzzara per età e sesso al 1° gennaio 2023 su dati ISTAT.



Parte 2: analisi socio-criminale e sui fenomeni di “devianza pubblica”

Questo ente non è mai stato interessato da fenomeni corruttivi e non si è a conoscenza di indagini o procedimenti penali in tal senso.

Il controllo del territorio da parte delle forze dell’ordine è esercitato in modo puntuale anche grazie ad un elevato senso civico sia sull’uso dell’ambiente che delle risorse pubbliche.

Ovviamente non sempre quello che appare è la realtà, ma è pur vero che per analizzare i fenomeni di “devianza pubblica” è necessario che questi si manifestino.

I dati relativi alle sanzioni del codice della strada o sull’abusivismo commerciale e i dati sui recuperi dell’evasione tributaria, seppure importanti non vogliono necessariamente dire che si tratti di un territorio “devastato” da questi fenomeni, in quanto detti dati possono anche indicare i livelli di efficienza del “sistema comunale” nell’aggredire e far emergere quella quota di devianza pubblica, definita in alcuni studi come “fisiologica”.

A seguito della richiesta dell’Amministrazione Comunale relativa all’andamento della microcriminalità nel territorio la Prefettura di Mantova ha trasmesso, con nota acquisita a prot. 2206, in data 20/01/2024 la tabella sotto riportata.

NUMERO dei DELITTI COMMESSI

anni: 2020_2021_2022_2023

Fonte: M.I. - Dip. P.S._C.E.D.

nel comune di

SUZZARA

delitto	anno di riferimento			
	2020	2021	2022	2023
Furti totali	163	136	172	206
a Furti con strappo		2		1
b Furti con destrezza	10	12	13	20
c Furto in danno di uffici pubblici				
d Furti in abitazione	22	25	33	51
e Furti in esercizi commerciali	17	13	16	9
f Furto su auto in sosta	22	19	18	20
g Furti di opere d'arte e materiale arch.			1	
h Furti di automezzi pesanti (merci)				
i Furti di ciclomotori	1			
j Furti di motociclo		1		
k Furti di autovetture	4	4	3	5
Rapine	1	4	3	6
a Rapine in abitazione				
b Rapine in banca				1
c Rapine in uffici postali				
d Rapine in esercizi commerciali		1	2	1
h Rapine in pubblica via		2	1	2
Truffe e Frodi Informatiche	56	110	93	137
Danneggiamenti	74	92	115	100
Totale Delitti	436	459	507	571

Dalla lettura della tabella si evince l'andamento delle ipotesi delittuose nell'orizzonte temporale 2020/2023. In particolare, rispetto ad alcuni delitti contro il patrimonio si

rileva l'incidenza dell'investimento, da parte di questa Amministrazione, nella sicurezza pubblica.

“Predisporre le condizioni per città più sicure e dinamiche vuol dire, prima di tutto, preservare la qualità della vita dei cittadini, la solidarietà e lo sviluppo economico locale nella consapevolezza che la sicurezza si vive, si elabora, si migliora a partire dalle strade e quartieri delle città.” (FORUM EUROPEO PER LA SICUREZZA URBANA)

L'ambito della sicurezza pubblica, più nello specifico le politiche di sicurezza urbana, rappresenta oggi un fattore di importanza cruciale all'interno delle politiche di tutela del cittadino che le Amministrazioni locali, unitamente all'impegno delle varie Autorità dello Stato hanno assunto in capo ai propri doveri.

Il tema è frutto di dibattiti, riflessioni, accordi con i diversi attori del territorio, ed ha negli ultimi anni trovato un'attenzione più viva, stimolando un interesse maggiore anche da parte della collettività e del singolo cittadino.

Dalla volontà di promuovere all'interno del nostro Comune un'azione congiunta di tutela, prevenzione, controllo e qualificazione l'Amministrazione ha sviluppato nuovi interventi e iniziative capaci di coniugare il valore della legalità con quello della solidarietà.

L'installazione di nuovi sistemi di videosorveglianza e l'ottimizzazione degli attuali sono finalizzati alla gestione della riqualificazione urbanistica, sociale e culturale, al recupero delle aree e dei siti degradati, all'eliminazione dei fattori di marginalità e di esclusione sociale, alla prevenzione della criminalità, in particolare di tipo predatorio, alla promozione della cultura del rispetto della legalità e all'affermazione di più elementari livelli di coesione sociale e convivenza civile.

Il perseguimento della sicurezza pubblica è finalizzato a conseguire il benessere della comunità territoriale.

Il Comune di Suzzara, dal 2014 a oggi ha ampliato il sistema di videosorveglianza composto da telecamere analogiche e digitali di tipo bullet e dome installate su pali o a muro collegate a videoregistratori inseriti in box on-site o collegate alla centrale di controllo installata presso la sede della Polizia Locale e sistemi di varchi elettronici destinati al controllo dei veicoli.

Di seguito i progetti voluti e realizzati dall'attuale Amministrazione Comunale prestando attenzione anche alla tutela della privacy, consentendo l'accesso alla Stazione Locale dei Carabinieri e da altre FF.OO.:

Anno 2014 realizzazione di impianti di videosorveglianza con varchi bidirezionali completi di telecamere di contesto e di lettura targhe per il controllo degli accessi alla Città collegati alla centrale operativa della Polizia Locale;

Anno 2015 realizzazione di impianti di videosorveglianza con telecamere di contesto e di lettura targhe finalizzate all'estensione del controllo degli accessi alla Città collegati alla centrale operativa della Polizia Locale;

Anno 2016 realizzazione di impianti di videosorveglianza con varchi bidirezionali completi di telecamere di contesto e di lettura targhe in tratti urbani con notevole scorrimento veicolare all'interno della città e impianti di videosorveglianza con

telecamere fisse presso: parchi, giardini, vie e piazze destinate al monitoraggio del territorio per la sicurezza e il controllo ambientale, all'incremento della percezione di sicurezza nei cittadini, con funzione di deterrente contro atti vandalici e alla salvaguardia del patrimonio pubblico, collegati alla centrale operativa della Polizia Locale;

Anno 2017 realizzazione di impianti di videosorveglianza con telecamere di contesto e lettura targhe in zona industriale ed artigianale finalizzate a mettere in sicurezza il tessuto economico e produttivo della zona industriale ed artigianale al fine di tutelare, salvaguardare e incentivare nuovi insediamenti produttivi, collegati alla centrale operativa della Polizia Locale;

Anno 2018 realizzazione di impianti di videosorveglianza con telecamere di contesto presso Parchi e Piazze. Riqualificazione dell'impianto di videosorveglianza di Piazza Garibaldi, Piazza Luppi, Via Mazzini, Via Corridoni e Via IX Febbraio, con sostituzione del dispositivo di registrazione e di alcune telecamere di contesto analogiche. Introduzione di sistemi di videosorveglianza mobile quali: bodycam finalizzate a diventare parte della dotazione personale di sicurezza degli Agenti di Polizia Locale che registrano immagini e video in un formato forense utilizzabili come prove inoppugnabili anche in sede di giudizio; Introduzione di sistemi di videosorveglianza mobile quali: fototrappole, dispositivi utilizzati per controllare buona parte del territorio di competenza, soprattutto le zone di periferia o quelle più isolate, ossia quelle dove è più facile che malintenzionati sversino rifiuti;

Anno 2019 realizzazione di sistema di videosorveglianza fisso presso i Giardini Cadorna e il Parco di Via Uccelli;

Anno 2020 installazione nuovi sistemi di videosorveglianza presso i due istituti scolastici ICT1 Olga Visentini e ICT2 Pascoli e Collodi al fine di tutelare i bambini durante l'ingresso e l'uscita, l'utilizzo degli spazi esterni ed evitare atti vandalici al patrimonio scolastico; installazione nuovo sistema di varchi di accesso al centro storico; ottimizzazione collegamenti degli attuali sistemi di videosorveglianza con la posa di fibra ottica; ampliamento della centrale operativa presso la Polizia Locale.

Anno 2021 estensione videosorveglianza e fibra ottica presso Piazza Garibaldi e vie adiacenti, viale Zonta e via Guido.

Anno 2022 estensione della videosorveglianza e fibra ottica presso Piazza Garibaldi e vie adiacenti: via Baracca area commercianti, via Zara, via Luppi Menotti, via Mazzini, via XI febbraio.

Anno 2023 estensione della videosorveglianza e fibra ottica in Piazza Castello.

1.1.2 Analisi del contesto interno

Struttura politica

Con le elezioni del 26/05/2019 è stato proclamato Sindaco Ing. Ivan Ongari eletto con voti 6.077, pari al 60,07 %, che ha nominato, con suo provvedimento n. 15638 del 11/06/2019 la Giunta composta da: Tazio Tirelli, Alessandro Guastalli, Raffaella Zaldini, Arianna Mari;

IVAN ONGARI - SINDACO

Protezione Civile

Sicurezza E Polizia Locale

Attività Produttive E Sviluppo Economico Viabilità

TAZIO TIRELLI - VICE SINDACO

Bilancio e Finanze, Personale, Affari Generali Opere
Pubbliche, Urbanistica

ALESSANDRO GUASTALLI - ASSESSORE

Welfare di Comunità

Associazionismo, Volontariato e Terzo Settore

Politiche per l'Infanzia e Giovani

Politiche abitative

Coesione Sociale e Partecipazione

Azienda Speciale "Socialis" e Azienda
Speciale "Suzzara Servizi"

RAFFAELLA ZALDINI - ASSESSORE

Scuola, Cultura

Valorizzazione del Territorio Eventi,
Comunicazione

ARIANNA MARI - ASSESSORE

Sport

Patrimonio e Reti

Attuazione Programma di Mandato

Pari Opportunità

Rapporti con le Frazioni

Ambiente

Il Consiglio Comunale è oggi composto da: Ivan Ongari, Mantovani Patrizia, Paolo Lomellini, Silvia Cavaletti, Paola Scuteri, Diego Covizzi, Maria Benatti, Massimiliano Artoni, Luca Fanetti, Andrea Cantoni, Guido Andrea Zanini, Paolo Gadioli, Patrizia Elisabetta Vezzani, Salvatore Capursi, Michele Zanardi, Maria Luisa Melli, Stefano Rosselli.

MAGGIORANZA

PARTITO DEMOCRATICO

IVAN ONGARI

MANTOVANI PATRIZIA

LOMELLINI PAOLO

CAVALETTI SILVIA Presidente CC

SCUTERI PAOLA

COVIZZI DIEGO **Capogruppo**

BENATTI MARIA

ARTONI MASSIMILIANO

FANETTI LUCA

CANTONI ANDREA - **LA SINISTRA PER SUZZARA** **Capogruppo**

MINORANZA

LEGA PER SALVINI PREMIER

ZANINI GUIDO ANDREA **Capogruppo**

PAOLO GADIOLI

GRUPPO MISTO

VEZZANI PATRIZIA ELISABETTA **Capogruppo** Vice Presidente CC

CAPURSI SALVATORE

FRATELLI D'ITALIA

ZANARDI MICHELE **Capogruppo**

MELLI MARIA LUISA

MOVIMENTO 5 STELLE

ROSSELLI STEFANO **Capogruppo**

Struttura amministrativa

Il Decreto Ministeriale pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 297 del 30.11.2020 individua i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, tutt'ora valevoli non essendo, ancora, stato emanato il nuovo DM.

Pertanto, anche per il triennio 2023-2025, i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 e sgg. Tuel, e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, con richiesta di accesso al fondo di rotazione, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g) Tuel sono i seguenti:

Tabella rapporto dipendenti/popolazione dei Comuni

-----+-----+-----+ fascia demografica rapporto medio dipendenti- popolazione	
fino a 499 abitanti	1/83
da 500 a 999 abitanti	1/112
da 1.000 a 1.999 abitanti	1/132
da 2.000 a 2.999 abitanti	1/151
da 3.000 a 4.999 abitanti	1/159
da 5.000 a 9.999 abitanti	1/169
da 10.000 a 19.999 abitanti	1/166
da 20.000 a 59.999 abitanti	1/152
da 60.000 a 99.999 abitanti	1/134
da 100.000 a 249.999 abitanti	1/120
da 250.000 a 499.999 abitanti	1/91
-----+-----+-----+	

da 500.000 abitanti e			
oltre		1/85	
+-----+-----+-----+			

Adottando tale parametro consentito dalla legge il Comune di Suzzara, rientrando nella fascia di abitanti da 20.000 a 59.999, dovrebbe avere un rapporto di 1/152, invece si evidenzia un rapporto di 1/290.

Risulta evidente che gli uffici presentano una sostanziale carenza di personale.

Per far fronte alla situazione di disagio creatasi, a seguito della carenza sopra descritta, al fine di potenziare gli uffici interni il Consiglio Comunale con Delibera di Consiglio n. 59 del 27/11/2019 ha deciso di aderire alla Centrale Unica di Committenza istituita presso il Consorzio Oltrepò Mantovano per la gestione di alcune delle gare di competenza del Comune di Suzzara.

La Giunta ha effettuato una razionalizzazione dei servizi, con il trasferimento definitivo della gestione dei Servizi Sociali all'Azienda speciale con Delibera di Giunta Comunale n.84 del 21.05.2019.

Si è altresì proceduto all'esternalizzazione della gestione delle buste paga, determinazione di aggiudicazione n. 136/PER del 27.12.2022 e all'affidamento della gestione pratiche previdenziali determinazione n. 34/PER dell'11.04.2023.

La Giunta Comunale nella consapevolezza di poter disporre di una quantità sempre più esigua di risorse umane ed economiche, ha dato come obiettivo prioritario, per ciascun settore, la continuità quali-quantitativa dei servizi erogati che, con uno sforzo congiunto di tutte le componenti lavorative, si è riusciti a raggiungere.

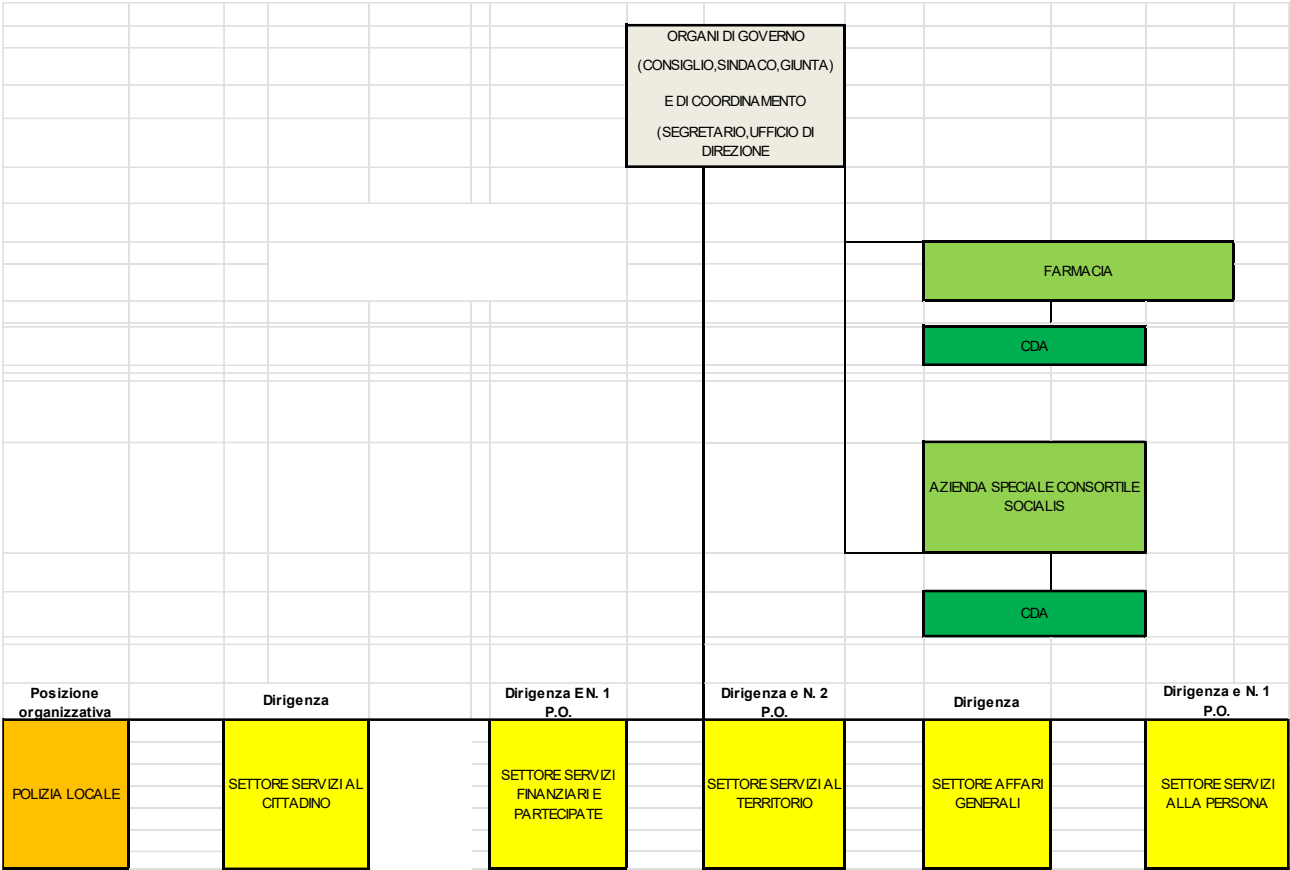
La politica in tema di risorse umane per il 2024 prevede l'incremento di 2 unità presenti nel corpo di P.L. per adeguare il contingente alle esigenze del territorio. Per gli esercizi successivi del triennio è previsto il mantenimento dell'attuale assetto.

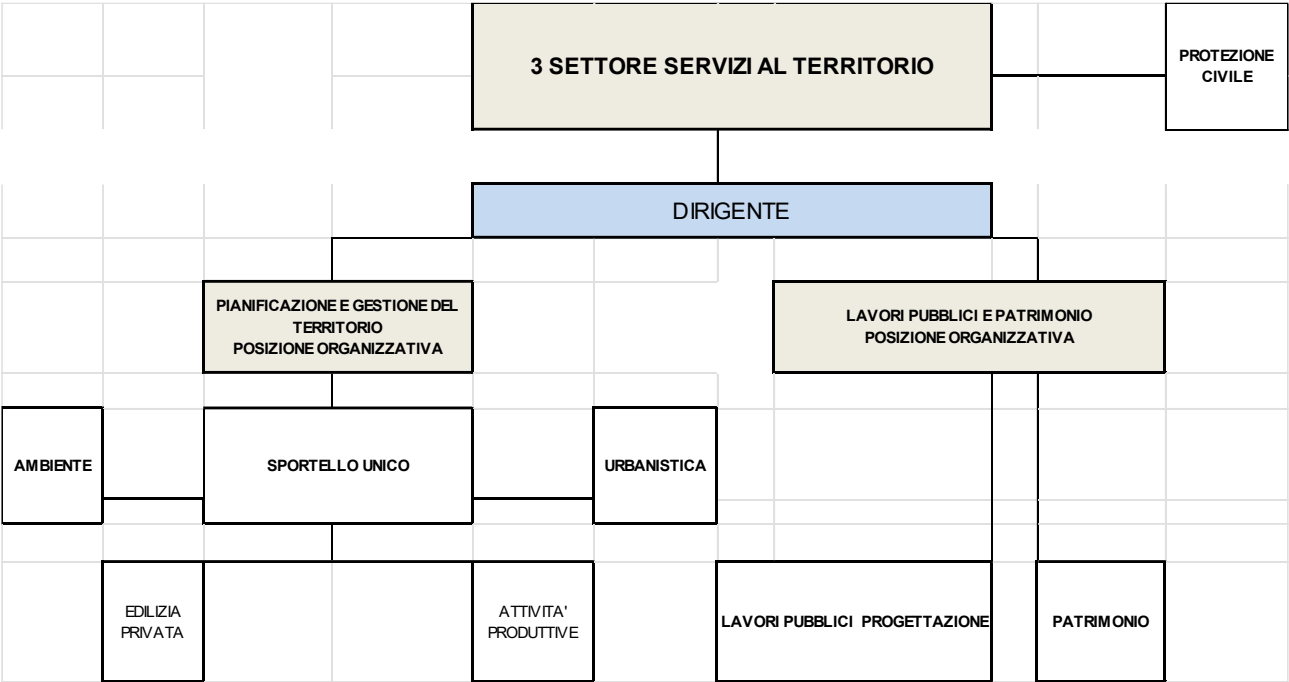
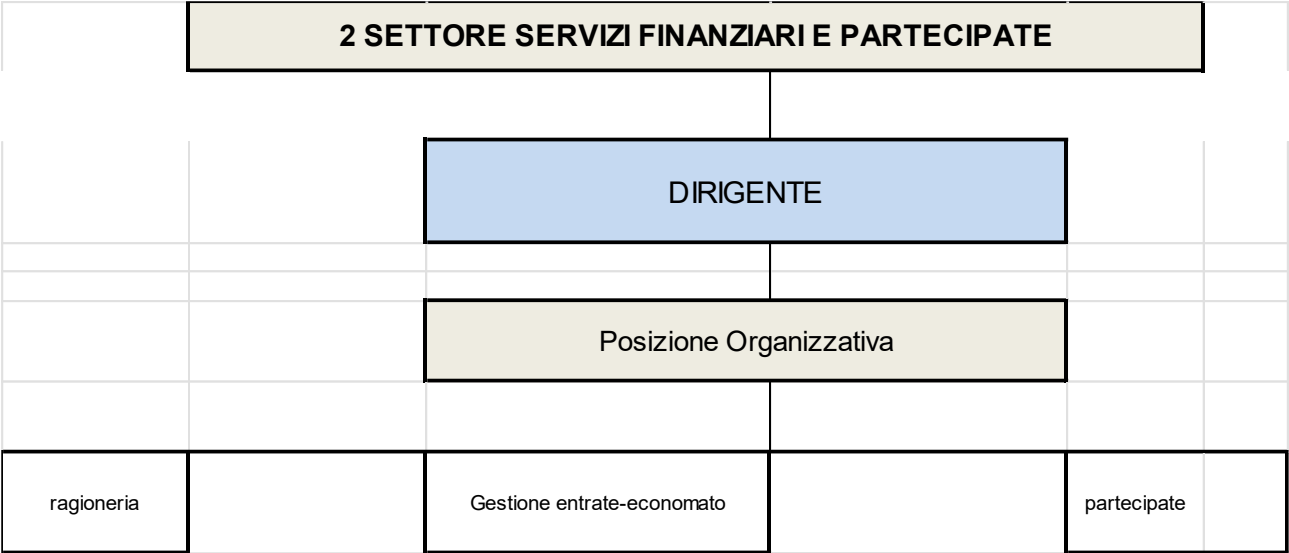
La ristretta dotazione organica ha comportato, quale conseguenza diretta, l'assegnazione dei singoli dipendenti ad uffici destinati allo svolgimento di specifiche attività; ciò, se da una parte ha comportato l'acquisizione di rilevanti competenze specialistiche del personale adibito allo svolgimento di determinate attività, dall'altra ha reso e rende più difficile l'interscambiabilità dei ruoli e competenze all'interno della struttura organizzativa, con conseguente impossibilità di rotazione del personale tra i vari servizi e di scambio di procedimenti all'interno del medesimo servizio.

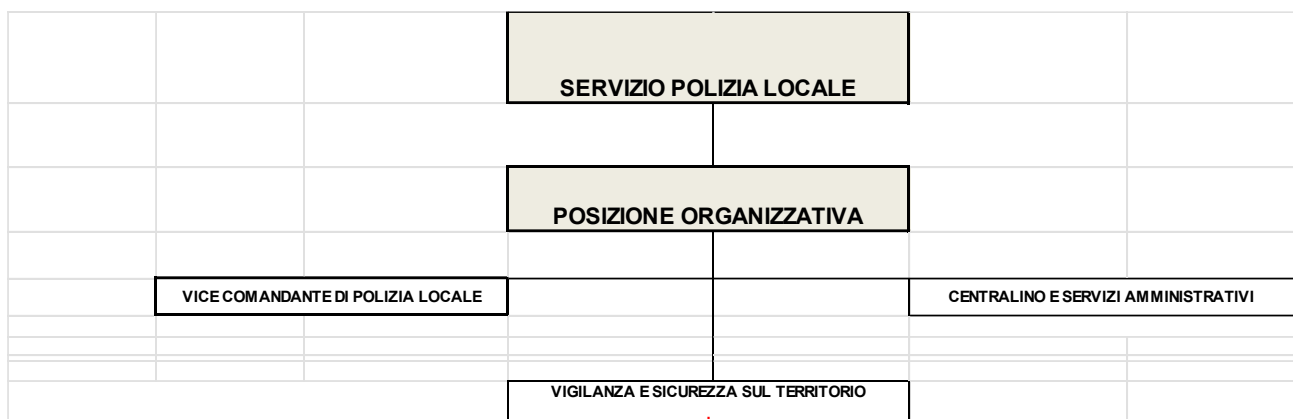
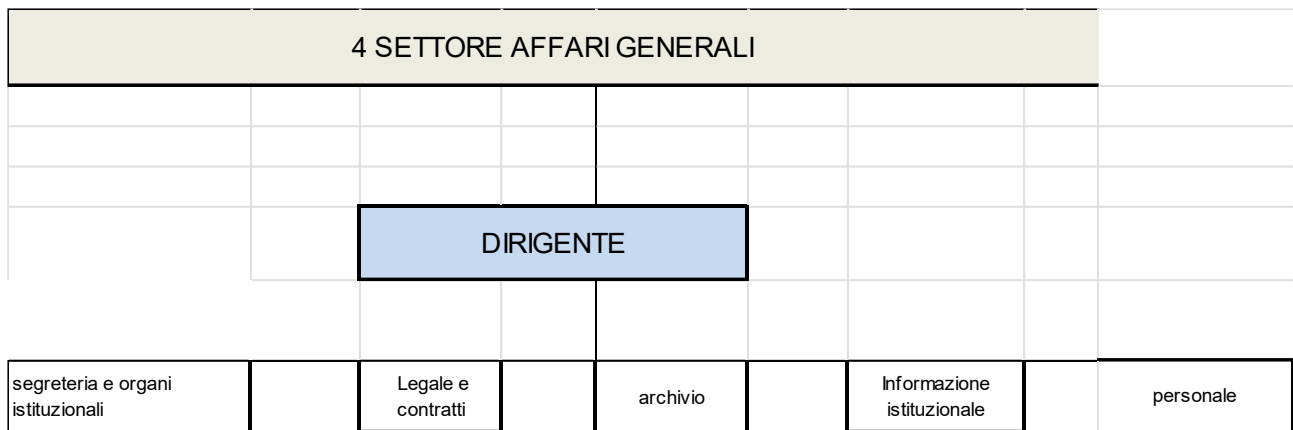
Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di questo Comune è il Segretario Generale Dott.ssa Bianca Meli, come da decreto sindacale di nomina n. 546 del 09/01/2020.

L’assetto organizzativo è stato rivisto con la deliberazione della Giunta Comunale n. 77 del 22/05/2023, esecutiva e corrisponde a quello evidenziato nella tabella che segue:

NUOVA MACROSTRUTTURA DELL’ENTE E ORGANIGRAMMA







1.1.3 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione. È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico. Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

ID	Denominazione processo
01	Gestione dell'anagrafe e dei controlli anagrafici
02	Gestione dello stato civile e della cittadinanza
03	Rilascio documenti di identità
04	Gestione documentale, servizi archivistici e sistema informatico
05	Gestione dei cimiteri e delle relative concessioni ed operazioni
06	Rilascio di patrocini
07	Funzionamento degli organi collegiali
08	Formazione di determinazioni, ordinanze, decreti ed altri atti amministrativi
09	Gestione dei procedimenti di segnalazione e reclamo
10	Gestione della leva, dell'elettorato e degli albi comunali (scrutatori, presidenti di seggio, giudici popolari)
11	Rilascio autorizzazioni e permessi di edilizia privata
12	Gestione dichiarazioni e segnalazioni di edilizia privata
13	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.
14	Contratti per atto pubblico, registrazioni e repertori, levata dei protesti
15	Autorizzazione all'occupazione del suolo pubblico
16	Autorizzazioni per spettacoli, intrattenimenti e simili
17	Affidamento di lavori, servizi, forniture, mediante procedura complessa
18	Affidamento di lavori, servizi o forniture, mediante procedura semplificata
19	Progettazione di opera pubblica
20	Gestione dei servizi idrici e fornitura acqua potabile
21	Sicurezza e ordine pubblico
22	Selezione per l'assunzione o progressione del personale
23	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)

24	Gestione ordinaria delle entrate
25	Gestione ordinaria della spesa, servizi economici
26	Accertamenti e verifiche dei tributi locali
27	Valorizzazioni e gestioni del patrimonio e demanio comunali
28	Gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada
29	Accertamenti e controlli sugli abusi edilizi e sull'uso del territorio
30	Selezione per l'affidamento di incarichi professionali
31	Designazione dei rappresentanti dell'ente presso enti, società, fondazioni.
32	Servizi legali, attività processuale del comune (transazioni, costituzioni in giudizio, citazioni, scelta dei legali)
33	Supporto e controllo attività produttive, autorizzazioni e permessi
34	Raccolta e smaltimento rifiuti, servizi ambientali
35	Gestione dei servizi fognari e di depurazione
36	Gestione protezione civile
37	Provvedimenti di pianificazione urbanistica e convenzioni urbanistiche
38	Servizi assistenziali e socio-sanitari
39	Organizzazione eventi e servizi per il turismo e la cultura
40	Gestione dell'Edilizia residenziale pubblica ed emergenza abitativa
41	Gestione del diritto allo studio
42	Gestione del trasporto pubblico locale e del trasporto scolastico
43	Gestione dei servizi scolastici di supporto (mensa, educatori ecc.)
44	Gestione della scuola dell'infanzia e degli asili nido
45	Gestione dell'impiantistica sportiva

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

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SERVIZI DEMOGRAFICI, STATO CIVILE, SERVIZI ELETTORALI, LEVA	pratiche anagrafiche	01
	documenti di identità	03
	certificazioni anagrafiche	01
	atti di nascita, morte, cittadinanza e matrimonio	02
	atti della leva	10

	archivio elettori	10
	consultazioni elettorali	10

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SERVIZI SOCIALI	servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani	38
	servizi per minori e famiglie	38
	servizi per disabili	38
	servizi per adulti in difficoltà	38
	integrazione di cittadini stranieri	01 - 02 - 38
	alloggi popolari	40

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SERVIZI EDUCATIVI	asili nido	44
	manutenzione degli edifici scolastici	19 - 27
	diritto allo studio	41
	sostegno scolastico	43
	trasporto scolastico	42
	mense scolastiche	43
	dopo scuola	43 - 38

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SERVIZI CIMITERIALI	inumazioni, tumulazioni	05
	esumazioni, estumulazioni	05
	concessioni demaniali per cappelle di famiglia	05 - 27
	manutenzione dei cimiteri	05 - 27
	pulizia dei cimiteri	05
	servizi di custodia dei cimiteri	05

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SERVIZI CULTURALI E SPORTIVI	organizzazione eventi	39
	patrocini	06
	gestione biblioteche	27 - 39
	gestione musei	27 - 39
	gestione impianti sportivi	45
	associazioni culturali	06 - 13
	associazioni sportive	06 - 13
	fondazioni	06 - 13

	pari opportunità	06 - 13
--	------------------	---------

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
TURISMO	promozione del territorio	39 - 06 - 13
	punti di informazione e accoglienza turistica	39 - 16
	rapporti con le associazioni di esercenti	33

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
MOBILITÀ E VIABILITÀ	manutenzione strade	27
	circolazione e sosta dei veicoli	28
	segnaletica orizzontale e verticale	27
	trasporto pubblico locale	42
	vigilanza sulla circolazione e la sosta	28
	rimozione della neve	27
	pulizia delle strade	34
	servizi di pubblica illuminazione	27

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
TERRITORIO E AMBIENTE	raccolta, recupero e smaltimento rifiuti	34
	isole ecologiche	34
	manutenzione delle aree verdi	34
	pulizia strade e aree pubbliche	34
	gestione del reticolo idrico minore	20 - 35
	servizio di acquedotto	20
	cave ed attività estrattive	27
	inquinamento da attività produttive	34

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA	pianificazione urbanistica generale	37
	pianificazione urbanistica attuativa	37
	edilizia privata	11
	edilizia pubblica	27 - 40
	realizzazione di opere pubbliche	19 - 17 - 18
	manutenzione di opere pubbliche	27 - 19 - 17 - 18

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SERVIZI DI POLIZIA LOCALE	protezione civile	36
	sicurezza e ordine pubblico	21
	vigilanza sulla circolazione e la sosta	28
	verifiche delle attività commerciali	33
	verifica della attività edilizie	29
	gestione dei verbali delle sanzioni comminate	28

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
ATTIVITÀ PRODUTTIVE (SUAP)	agricoltura	33
	industria	33
	artigianato	33
	commercio	33

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SOCIETÀ A PARTECIPAZIONE PUBBLICA	gestione farmacie	31 -
	gestione servizi strumentali	27
	gestione servizi pubblici locali	41 - 42 - 43 - 44

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI	gestione delle entrate	24
	gestione delle uscite	25
	monitoraggio dei flussi di cassa	24 - 25
	monitoraggio dei flussi economici	24 - 25
	adempimenti fiscali	24 - 25 - 26
	stipendi del personale	22 - 23
	tributi locali	24 - 26

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SISTEMI INFORMATICI	gestione hardware e software	04
	<i>disaster recovery e backup</i>	04
	gestione del sito web	04

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
GESTIONE DOCUMENTALE	protocollo	04
	archivio corrente	04
	archivio di deposito	04
	archivio storico	04
	archivio informatico	04

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
RISORSE UMANE	selezione e assunzione	22
	gestione giuridica ed economica dei dipendenti	22
	formazione	22
	valutazione	22 - 23
	relazioni sindacali (informazione, concertazione)	22 - 23
	contrattazione decentrata integrativa	22 - 23

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
AMMINISTRAZIONE GENERALE	deliberazioni consiliari	07 - 08
	riunioni consiliari	07 - 08
	deliberazioni di giunta	07 - 08
	riunioni della giunta	07 - 08
	determinazioni	08
	ordinanze e decreti	08
	pubblicazioni all'albo pretorio online	04
	gestione di sito web: amministrazione trasparente	04
	deliberazioni delle commissioni	07
	riunioni delle commissioni	07
	contratti	14

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
GARE E APPALTI	gare d'appalto ad evidenza pubblica	17 - 18
	acquisizioni in "economia"	18
	gare ad evidenza pubblica di vendita	27
	contratti	14

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SERVIZI LEGALI	supporto giuridico e pareri	32
	gestione del contenzioso	32
	levata dei protesti	14

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	
RELAZIONI CON IL PUBBLICO	reclami e segnalazioni	09
	comunicazione esterna	04
	accesso agli atti e trasparenza	04 - 09
	<i>customer satisfaction</i>	04 - 09

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. L'esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l'amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini.

Misurare l'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.

Programma di mandato e pianificazione annuale

L'attività di pianificazione di ciascun ente parte da lontano, ed ha origine con la definizione delle linee programmatiche di mandato che hanno accompagnato l'insediamento dell'amministrazione. In quel momento, la visione della società proposta dalla compagine vincente si era già misurata con le reali esigenze della collettività e dei suoi portatori di interesse, oltre che con i precisi vincoli finanziari. Questa pianificazione di ampio respiro, per tradursi in programmazione operativa, e quindi di immediato impatto con l'attività dell'ente, ha bisogno di essere aggiornata ogni anno per adattarsi così alle mutate condizioni della società locale, ma deve essere anche riscritta in un'ottica tale da tradurre gli obiettivi di massima in atti concreti. La programmazione operativa, pertanto, trasforma le direttive di massima in scelte adattate alle esigenze del triennio. Lo strumento per effettuare questo passaggio è il documento unico di programmazione (DUP).

La programmazione strategica (SES)

La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del decreto legislativo 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 quinquennio del mandato elettivo, declinate in programmi, che costituiscono la base della successiva attività di programmazione di medio/breve termine che confluisce nel Piano triennale ed annuale della performance. Il Comune di Suzzara, in attuazione dell'art. 46 comma 3 del TUEL ha approvato, con deliberazione di C.C. n. 53 del 30 settembre 2019 le linee programmatiche per il mandato amministrativo periodo 2019 - 2024, dando così avvio al ciclo di gestione della Performance. Attraverso tale atto di Pianificazione, sono state definite nr. 4 aree di intervento strategico che rappresentano le politiche essenziali da

cui sono derivati i programmi, progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato.

Nella tabella seguente vengono riportati i quattro indirizzi strategici collegati ai punti del programma di mandato.

INDIRIZZI STRATEGICI	PUNTI DEL PROGRAMMA DI MANDATO	
1. Trasparenza, comunicazione, partecipazione: l'Amministrazione pubblica al servizio dei cittadini e delle imprese	SI ASCOLTA	Comune Attento
2. Territorio e Ambiente: Suzzara Città del buon vivere	SI ASCOLTA	Dossier Città Diffusa
	SI CURA	Ambiente
		Dossier Suzzara Bella
		Centro Storico
		Dossier Comunità sicura
	SI MUOVE	Imprese e dinamismo
		Reti
		Piano mobilità
3. Welfare di Comunità: Suzzara Città equa e solidale	SI ASCOLTA	Prevenzione e Welfare di Comunità
		Sportelli
4. Cultura, formazione e giovani quali risorse per il futuro della comunità	SI CRESCE	Scuola
		Sport
		Dossier Città a Scuola
		Giovani
		Dossier casa delle Arti

GLI INDIRIZZI STRATEGICI: LA LORO ATTUAZIONE TRAMITE L'INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI PLURIENNALI

OBIETTIVI GENERALI (PRIORITÀ STRATEGICHE)

O.G. n.1 - TRASPARENZA, COMUNICAZIONE, PARTECIPAZIONE: L'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELLE IMPRESE

<i>PREMESSA</i>	Dopo aver affrontato durante gli ultimi due anni l'emergenza sanitaria Anche nel 2023 e nelle previsioni per il 2024, dopo l'emergenza sanitaria e la grave crisi energetica del 2022, ci si trova di fronte ad uno scenario internazionale preoccupante con una inevitabile ricaduta anche a livello locale che si traduce in ▫ Aumento dei prezzi per la realizzazione delle opere pubbliche ▫ Confermato l'aumento delle bollette energetiche (gas e energia elettrica) degli immobili comunali, delle scuole, dell'illuminazione pubblica nonostante sia terminato il periodo emergenziale ▫ Aumento del costo di tutti i servizi di cui un ente pubblico si avvale. In uno scenario così drammaticamente modificato, le scelte strategiche richiedono un'attenzione costante e una capacità di adattamento repentino.
<i>SI ASCOLTA</i>	Comune Attento La comunicazione istituzionale è strumento organizzativo interno per l'Ente, ma anche e soprattutto un veicolo di informazione sulle attività ed i servizi che l'Ente promuove e sostiene a favore dei cittadini. Gli strumenti di informazione e comunicazione dell'Ente che ormai risultano ampiamente familiari per i cittadini e che vanno mantenuti e potenziati o perfezionati per una maggiore efficacia sono: - Ufficio Relazioni con il Pubblico - Strumenti informativi del Centro Culturale Piazzalunga - Sito internet - Pagine Facebook - Mezzi di divulgazione cartacea - Atti e documenti - Customer. - Streaming consiglio comunale

	È tramite le attività di informazione e di comunicazione che le amministrazioni possono da una parte rispondere ai doveri di trasparenza, di imparzialità e di parità di accesso, dall'altra diventare organizzazioni capaci di attuare il proprio mandato istituzionale con un maggiore livello di coerenza rispetto ai bisogni dei cittadini e delle imprese. Il Comune dovrà continuare ad operare nella massima trasparenza rendendo accessibili i dati e i documenti detenuti, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Tali principi si esplicano nella piena attuazione del "Piano della trasparenza" e vengono rafforzati dalle disposizioni in materia di accesso civico semplice e accesso civico generalizzato come diritto di chiunque di chiedere alla pubblica amministrazione documenti, dati o informazioni da essa detenuti. È, poi, sempre più necessario avviare un processo di semplificazione facendo in modo che gli obiettivi fissati dalle norme possano essere raggiunti con maggiore immediatezza, quando possibile, e in modi più efficienti di quelli tradizionali per migliorare il rapporto con l'Amministrazione delle persone, dei soggetti economici, delle formazioni sociali e di tutti coloro che operano all'interno del sistema amministrativo. Per costruire, inoltre, un nuovo modello di Amministrazione che veda al centro il cittadino si dovrà abbandonare l'idea che la comunicazione sia mera informazione e che l'informazione sia mero adempimento. A questo proposito è necessario che la comunicazione dell'Ente entri nel percorso di trasformazione della comunità. Occorre elaborare un efficace piano complessivo di comunicazione interna ed esterna alla luce dei mutati mezzi di comunicazione e in base alle esigenze di maggiore vicinanza al cittadino: - migliorare la comunicazione verso l'esterno dei vari settori e uffici per far sentire il cittadino più vicino all'amministrazione - migliorare, anche attraverso una riorganizzazione, i servizi al cittadino alla luce dei mutati stili di vita e, conseguentemente, delle esigenze della popolazione - migliorare l'utilizzo di nuove modalità di comunicazione, anche più informali, ma più vicine alle abitudini quotidiane delle persone. Lo spazio istituzionale sui social network non vuole sostituirsi alle competenze specifiche degli uffici comunali e non è nemmeno sostitutivo del sito, ma risulta ormai imprescindibile per informare o rispondere in modo tempestivo. - verificare l'efficacia dei nuovi servizi on-line e l'efficienza della nuova impostazione del sito. Sarà realizzato, infine, un Bilancio di fine mandato per rendicontare in modo chiaro e trasparente ai cittadini i risultati dell'azione amministrativa.
	Città diffusa Dal nostro punto di vista Città diffusa è una città fatta di persone e

	servizi, di attività e funzioni, curata e ordinata in ogni sua parte, nella quale si superi la dicotomia fra centro e altri quartieri, fra capoluogo e frazioni, dove ogni parte del territorio sia valorizzato nei suoi punti di forza. Per far percepire a chi ci vive che la città è intesa come un sistema unico è necessario, innanzitutto, prevedere la possibilità per tutti di confrontarsi in modo costruttivo con l'Amministrazione portando le proprie istanze e trovando ascolto e presa in carico. È, poi, indispensabile proporre dei momenti di incontro tra amministrazione e cittadini per coinvolgerli per quanto possibile nelle scelte e nel miglioramento del territorio. Si proseguirà l'organizzazione di iniziative e il sostegno alle associazioni che propongono attività nelle frazioni
--	---

O.G.n. 2 - TERRITORIO E AMBIENTE: SUZZARA CITTA' DEL BUON VIVERE

SI ASCOLTA	Dossier Città Diffusa Dal nostro punto di vista Città diffusa è una città fatta di persone e servizi, di attività e funzioni, curata e ordinata in ogni sua parte, nella quale si superi la dicotomia fra centro e altri quartieri, fra capoluogo e frazioni, dove ogni parte del territorio sia valorizzato nei suoi punti di forza. Lo sviluppo di progetti di rigenerazione urbana deve contraddistinguere non solo parti di lottizzazioni centrali della Città, ma anche dare maggiore vivibilità alle frazioni, con una rete di interventi pianificati e ragionati per promuovere e rivitalizzare questi nuclei di territorio di più antica formazione, creando una rete di connessioni con il centro e individuandone i bisogni principali. Per tutto il territorio comunale quindi: -continueranno i contatti con gli aventi causa per favorire la sistemazione e riqualificazione di aree per cui ancora non è terminato il lavoro di urbanizzazione a causa di fallimenti -continueranno i contatti per l'acquisizione strade private -proseguirà il percorso progettuale per il recupero di Villa Grassetti -proseguirà il percorso per realizzare la pista ciclabile verso Riva, per il Parco San Colombano.
SI CURA	Ambiente Una Città diventa realmente vivibile per i propri cittadini quando cresce in modo rispettoso dell'ambiente e assicura uno sviluppo sostenibile per le nuove generazioni. Un Bosco Urbano con 2000 piante, il grande polmone verde costituito dal Parco di San Colombano, 11 parchi pubblici e 4.000 piante in ambito urbano non ci bastano perché la posta in gioco è alta e anche le amministrazioni locali devono impegnarsi per invertire i processi che stanno portando

alla distruzione da parte dell'uomo della nostra "casa comune". Sarà importante proseguire l'attività di sistemazione del parco San Colombano e del Bosco Urbano, cercando di costruire un regolamento che valga per entrambi in collaborazione con le associazioni locali e anche con i cittadini stessi, per renderli maggiormente consapevoli del patrimonio che abbiamo a disposizione. Ambiente vuol dire anche riduzione della plastica, riuso e raccolta differenziata.

Per questo sarà importante sostenere le associazioni del territorio che proporranno progetti, iniziative o intraprenderanno un percorso di riduzione dell'utilizzo della plastica monouso e del riuso come ad esempio per il vuoto a rendere o la promozione di attività che riducono gli imballaggi come da direttiva europea. Suzzara è tra i *comuni ricicloni* lombardi e vanta circa il 90% di differenziazione dei rifiuti.

Nonostante questo, ancora, ci sono episodi di abbandono di rifiuti per le strade cittadine.

Tante situazioni sono state risolte, ma occorrerà proseguire il lavoro della polizia ambientale, coordinando gestore del servizio, ufficio ambiente, polizia locale, mediante l'uso di fototrappole sulle quali verrà posta massima attenzione e controllo al fine di sanzionare i responsabili. Parallelamente alla punizione intransigente verso i trasgressori, si provvederà a proseguire percorsi educativi anche nelle scuole nell'ottica di rendere sempre più consapevoli i cittadini dell'importanza della differenziata.

. si studieranno modalità sperimentali di intervento per ottimizzare il servizio di raccolta rifiuti con l'obiettivo di migliorare la qualità del rifiuto differenziato e trovare soluzioni che permettano di calmierare gli aumenti delle bollette nei prossimi anni.

Suzzara è inoltre un comune attento ai cittadini e agli animali. Si proseguiranno i percorsi intrapresi assieme ai comuni limitrofi per affidare il servizio di ricoveri e rifugio dei cani randagi.

si proseguiranno politiche di contenimento e di coordinamento con la Provincia e i comuni limitrofi per la limitazione dei danni dovuti alle nutrie.

Si cercherà di inserire all'interno del piano finanziario di Mantova Ambiente ulteriori servizi di pulizia volti a migliorare il decoro urbano del centro. Il percorso di riduzione di amianto su edifici pubblici si è avviato negli anni passati con diversi investimenti, ma c'è ancora da fare.

È stato realizzato un censimento degli edifici pubblici e privati mediante droni ove è presente eternit per avere un quadro chiaro sulle attività da svolgere per la rimozione, ora è necessario proseguire la collaborazione con i privati affinché vengano risolte le situazioni più a rischio.

Dossier Suzzara Bella

Una città è bella quando si vede che è curata, quando si vede che i luoghi sono usati dalle persone come casa propria, quando c'è gente che vive le aree pubbliche e si dà da fare per salvaguardarle. Episodi

di vandalismo ci saranno sempre, ma dobbiamo combatterli con l'arma dell'insegnamento dell'educazione e del rispetto del bene comune e mostrando i comportamenti virtuosi che si possono tenere. Per questo motivo cercheremo sempre di mantenere la Città pulita e in ordine perché se vi è ordine e i luoghi sono belli, anche le persone sono più propense a comportamenti virtuosi. E, al contempo, si proseguirà la manutenzione degli edifici comunali e dei beni comunali con interventi di ripristino o miglioramento delle condizioni attuali. Grande attenzione sarà riservata ai parchi pubblici con la riqualificazione delle strutture esistenti, la sistemazione e/o l'implementazione di giostre, la valorizzazione attraverso eventi e momenti di socialità. E sarà dedicata particolare attenzione alla creazione di nuove aree verdi nei quartieri dove mancano.

Grazie al finanziamento della struttura commissariale è stato avviato il percorso, che andrà seguito, per il recupero e la riattivazione del Teatro Guido a completamento dell'offerta culturale e ricreativa della città con un impatto importante sulla riqualificazione di un'area storicamente significativa e adiacente al centro.

In aggiunta:

- continuare con la manutenzione degli alloggi del patrimonio residenziale pubblico.
- relativamente al patrimonio cimiteriale proseguire, attraverso la gestione del servizio in concessione per 15 anni a partire dal 2014, di interventi di manutenzione straordinaria degli immobili, finalizzati al mantenimento in efficienza dei cimiteri.

Centro Storico

I centri storici delle città sono sempre di più visti come luoghi dove recarsi solo se vi è qualche evento e non più pensati e progettati per essere abitati e vissuti appieno dai cittadini; occorre ripensare il centro storico alla luce dei cambiamenti sociali/culturali che le comunità stanno affrontando.

Anche l'animazione delle piazze ha un ruolo fondamentale per mantenere vivo e vitale il centro della città. Si lavorerà, quindi, per mantenere alto il livello delle iniziative e per aumentare le energie in campo con nuove forze giovani.

Consapevoli del valore del commercio al dettaglio come elemento fondamentale per la vivibilità di un centro storico e per il benessere di un'intera comunità si cercherà di continuare il proficuo dialogo con gli operatori commerciali suzzeresi e sarà necessario avviare il percorso per bandire una nuova gara per la gestione dell'area destinata al cosiddetto mercato contadino.

Dossier Comunità sicura

L'Amministrazione Comunale è fermamente convinta che la sicurezza e la serenità dei cittadini siano un bene pubblico e pertanto si impegna a proseguire nel processo già avviato che mira a garantire il

	“benessere” di tutti attraverso: . la prevenzione con progetti in grado di scoraggiare l’insorgere di comportamenti a rischio . l'educazione alla legalità . l'informazione al cittadino . la conoscenza e il monitoraggio del territorio . la collaborazione con le Forze dell'Ordine. Obiettivi specifici: . portare a completamento la ristrutturazione della Caserma dei Carabinieri . supporto alla crescita del controllo di vicinato . mantenere la dotazione organica della Polizia Locale al massimo della possibilità consentita.
	Scuola Intenzione dell’amministrazione è promuovere e investire con continuità sul patrimonio scolastico al fine di raggiungere un buon livello qualitativo degli spazi e assicurarne la continua manutenzione per mantenere o aumentare l'efficienza degli edifici e in sicurezza l’utenza scolastica, cogliendo anche le opportunità derivanti da bandi e finanziamenti. Per quanto riguarda, invece, obiettivi specifici è necessario proseguire il lavoro per la realizzazione del nuovo polo scolastico nido - scuola dell'infanzia.
SI MUOVE	Imprese e dinamismo Suzzara è una città che ha nel suo comparto industriale uno dei punti di forza e maggiormente caratterizzanti. Una città che è stata in grado di autodeterminarsi grazie alla sua intraprendenza, alla sua borghesia illuminata ed aristocrazia operaia, grazie all'impegno quotidiano, alla costanza, all'amore per le cose ben fatte e perché no, anche alla fortuna che, come si dice, aiuta gli audaci. Occorre supportare la Suzzara che lavora, innova e cresce con un costante impegno degli uffici comunali e con una grande attenzione allo sviluppo della Consulta economica d'area e delle scuole del territorio. Supportare significa anche migliorare le infrastrutture esistenti e favorire la creazione di nuove. Reti Le reti sono la linfa vitale del territorio, fondamentali per portare servizi, connessioni, rendere la città vivibile ed a misura d'uomo e consentire alle imprese di competere (si pensi ad industria 4.0 e al tema della sostenibilità anche in ambito produttivo). Si tratterà, quindi, di intraprendere le azioni per completare, migliorare o aggiornare le infrastrutture esistenti.

	Piano mobilità Per il raggiungimento di buona parte degli obiettivi specifici di questa sezione è necessario un dialogo costante con enti di ordine superiore (ad esempio per la risoluzione della situazione di eccesso di traffico sulla SP49, per realizzare un parcheggio presso la stazione ferroviaria, così è stato anche per il progetto di elettrificazione delle linee ferroviarie transitanti per Suzzara inseriti nel PNRR che verrà seguito passo passo) e sarà indispensabile continuare ad elaborare delle progettazioni da proporre per finanziamenti (ad esempio sta avvenendo per la realizzazione di percorsi ciclabili). In contemporanea ad interventi puntuali e di grande impatto sulla viabilità comunale e sovracomunale sarà importante promuovere una cultura della mobilità sostenibile e dell'uso della bicicletta: . proseguire nella riqualificazione di marciapiedi . revisione della segnaletica pubblica verticale e orizzontale per indicare servizi e luoghi d'interesse . monitorare costantemente lo stato degli asfalti e provvedere alla asfaltatura costante e progressiva in base alle necessità.
--	--

O.G.n.3 - WELFARE DI COMUNITA': SUZZARA CITTA' EQUA E SOLIDALE

SI ASCOLTA	Prevenzione e Welfare di Comunità Il sistema di Welfare territoriale si dovrà sempre di più connotare come elemento di aggregazione di forze e attori locali in grado di creare una stretta rete a supporto delle persone, specialmente le più fragili. Il Welfare di Comunità deve diventare strutturale nelle scelte non solo dei servizi sociali, in una logica di condivisione, di co-progettazione nella quale cittadino e pubblica amministrazione, con il terzo settore, costruiscano insieme le strategie da utilizzare, così da dare risposte ancor più efficaci alle persone più fragili. L'obiettivo di continuare a erogare buoni servizi deve essere affiancato da una maggiore apertura alla Città per ascoltare e interpretare i nuovi bisogni emergenti. Passare da una logica "riparativa" ad una di prevenzione dei problemi richiede una capacità di analizzare il territorio e i fenomeni che presuppone un forte investimento in figure professionalmente preparate e in grado di stabilire solide relazioni sociali con chi, anche al di fuori delle istituzioni, possa dare il proprio contributo per rendere la nostra Città sempre più inclusiva e solidale con le persone fragili. La costituzione dell'Azienda Speciale Consortile Socialis che aggrega non solo i servizi sociali dei comuni del distretto suzzarese, ma anche le professionalità che abbiamo sul nostro territorio risponde proprio a queste esigenze.
-------------------	--

O.G.n.4 - CULTURA, FORMAZIONE E GIOVANI QUALI RISORSE PER IL FUTURO DELLA COMUNITA'

SI CRESCE	Scuola Per progettare e realizzare un futuro migliore è necessario partire dalle persone e dai luoghi dove questo futuro si costruisce. Giorno dopo giorno grazie all'impegno di tanti insegnanti la scuola è, subito dopo la famiglia, la principale agenzia di socializzazione e formazione della personalità dei nostri bambini e ragazzi. La scuola è prima di tutto studio, conoscenza, cultura, apprendimento dei saperi, ma è anche educazione, teatro di crescita civile e di cittadinanza, ambiente di valorizzazione delle attitudini personali; è luogo in cui nascono e crescono affetti, sentimenti, e si affermano le prime amicizie, che, in molti casi, resteranno per tutta la vita. L'ambiente scolastico
------------------	---

	deve essere adeguato e all'altezza di questi obiettivi e anche delle sfide che i cambiamenti della società ci impongono e gli studenti devono avere a disposizione strumenti idonei, attrezzature adeguate, spazi, occasioni ed esperienze che possano massimizzare non solo l'apprendimento, ma anche la loro crescita sociale e culturale. L'andamento della popolazione scolastica, monitorato con grande attenzione al momento della redazione del Piano Diritto allo Studio, indica una flessione in atto nei frequentanti la scuola primaria, al contrario un aumento dei ragazzi nella scuola secondaria di primo grado e una certa stabilità nei numeri della scuola dell'infanzia. Questa analisi costituisce un ottimo strumento per progettare la scuola del futuro, con la possibilità di coinvolgere anche soggetti altamente specializzati in un'analisi dello stato attuale e di ipotesi di riorganizzazione e con particolare attenzione agli spazi che i ragazzi frequentano, ottimizzandone l'utilizzo, rendendoli più accoglienti e funzionali, creando ambienti nei quali poter sviluppare nuove progettazioni. Per quel che concerne i servizi erogati l'impegno sarà volto a garantire una loro maggiore qualificazione, in particolare dei servizi accessori al Diritto allo Studio trasporto e refezione scolastici. Si continuerà ad investire nelle azioni a favore dell'integrazione scolastica dei ragazzi disabili e sul sostegno agli studenti con problemi di fragilità e di difficoltà socio economica. Si proseguirà nel consolidamento della collaborazione tra Amministrazione e Istituti scolastici nella programmazione di eventi volti a sensibilizzare tutta la popolazione su tematiche di importanza primaria. Queste occasioni danno la possibilità di coniugare il lavoro che già viene svolto all'interno degli istituti con le iniziative dell'Amministrazione, unendo gli sforzi di tutti per vedere confermata la ricchezza culturale del territorio. In questa direzione è da prevedere, in continuità con il passato, l'erogazione di specifici contributi per le progettualità di arricchimento dei POF e relative ad interventi di valorizzazione del sistema integrato tra scuola, agenzie culturali ed educative della città. In particolare si dovrà lavorare per: . consolidamento dei servizi per la conciliazione vita-lavoro per consentire un migliore bilanciamento fra esigenze familiari e tempi lavorativi . continuare nella proposta di progetti avanzati di orientamento scolastico. . promozione di progetti di educazione alimentare per costruire comportamenti sociali promotori di salute . incentivare l'arrivo dei bambini a scuola a piedi o in bicicletta.
	Sport Lo sport è strumento di inclusione sociale, di miglioramento della salute e della qualità della vita, di benessere di comunità, di educazione e formazione personale e sociale.

Nella nostra città è supportato da una rete di impianti e di associazioni sportivi che costituiscono insieme un'infrastruttura materiale e immateriale di straordinario valore. Negli anni passati si sono realizzati importanti investimenti che hanno migliorato la fruibilità degli impianti sportivi esistenti, aiutando le associazioni locali a crescere in numero di iscritti e di iniziative proposte.

Grazie alla disponibilità di spazi adeguati e ad associazioni molto attive e attente al territorio possiamo dedicare i prossimi anni a sviluppare una cultura dello sport non solo a livello agonistico, con il sostegno alla nascita di un vivaio di atleti che possano affrontare campionati di categoria, ma anche come metodo per una crescita sana dei nostri ragazzi e come strumento d'aggregazione sociale.

- . continuare a migliorare il coordinamento avviato delle associazioni e creare nuove occasioni per farle conoscere al di fuori dell'ambiente prettamente sportivo anche attraverso eventi

- . utilizzo dello sport all'interno di progetti di inclusione sociale, per evidenziare in modo più forte il valore sociale che porta con sé dando il proprio contributo sostanziale allo sviluppo e al benessere delle comunità locali e della società

- . promozione della cultura delle pari opportunità attraverso lo sport

- . realizzazione di ulteriori interventi di manutenzione degli impianti sportivi

- . sostegno alle associazioni sportive che promuoveranno questi principi di inclusione,

pari opportunità e anche principi legati al tema ambientale

- . prosecuzione della promozione in particolare nelle scuole della pratica di sport, anche quelli meno diffusi

- . coordinamento tra associazioni sportive e scuole per una sempre maggiore fruizione

delle discipline sportive e della pratica dello sport in generale

- . ricerca di bandi per finanziare la realizzazione di una palestra e di un fondo rinnovato in sintetico per il calcio.

Dossier Città a Scuola

La scuola rappresenta il primo canale attraverso il quale si può creare nei giovani una coscienza civica e un interessamento alle tematiche che riguardano la gestione della cosa pubblica; sarà, quindi, importante mettere a sistema quanto si è già sviluppato in passato con le scuole, sui temi del coinvolgimento dei giovani per renderli protagonisti della vita della città e consapevoli/responsabili della propria comunità.

Sarà, poi, necessario far uscire le energie positive dalla scuola in senso stretto perché davvero la cultura della convivenza civile diventi patrimonio condiviso. I propositi di costruzione di una dimensione di cittadinanza si stanno realizzando attraverso la promozione e la realizzazione di progetti per una cultura dell'inclusione e dell'integrazione, di educazione ambientale, sulla legalità, sulla parità di genere e per una maggiore conoscenza del territorio e della sua storia.

	In questa direzione andranno anche i Patti di Comunità che il Comune sta promuovendo insieme ad altri enti del territorio, che individuano nella scuola un fondamentale bene della comunità e un ambito privilegiato per possibili collaborazioni permettendo a tutta la comunità di prendersi cura dei propri bambini e giovani.
	Giovani Si intende proseguire il percorso avviato verso un welfare di responsabilità che promuova il senso di appartenenza alla comunità in ogni cittadino. L'obiettivo è consolidare quanto è stato impostato con molti progetti di welfare per rafforzare i legami sociali. Con la scuola, i media, la cooperazione sociale, il volontariato e, non da ultimo, le famiglie si dovranno favorire iniziative e attività volte a promuovere coesione sociale. Si promuoveranno azioni che sviluppino la cultura della partecipazione: il nostro obiettivo è il coinvolgimento di più soggetti della comunità in azioni positive che permettano di affiancare il lavoro della pubblica amministrazione e agevolarlo. . prosecuzione dei progetti dedicati all'infanzia e alla prima adolescenza . monitoraggio e costante confronto sulle esigenze giovanili . proseguire con i progetti di coinvolgimento dei ragazzi in attività di volontariato e ludico-ricreative in qualità di volontari propositi e operativi. Anche in questo ambito è fondamentale lo sviluppo di patti di comunità insieme alle scuole per la progettazione di politiche strutturali di riduzione delle disuguaglianze e di elusione scolastica e formativa.
	Dossier casa delle Arti Le opportunità culturali e ricreative devono svilupparsi e contaminare vari spazi della Città poiché la rendono viva e capace di esprimere talenti, aggregare persone e sviluppare una cultura ampia e diffusa. La nostra Città può vantare vari spazi fisici (Centro Culturale Piazzalunga, Museo Galleria del Premio Suzzara, Scuola di Musica) che possono fungere da laboratori continui di convivenza, di creatività, di ricerca e punti di riferimento per chi vuole partecipare o ideare iniziative per il nostro territorio; questi spazi vanno sempre di più valorizzati, fatti conoscere anche al di fuori della nostra Città. La scelta culturale intende coltivare politiche che non siano solo di impatto per il presente, ma che sappiano preparare per Suzzara e per la sua comunità un futuro che vada nelle direzioni: ▫ di una maggiore partecipazione nella creazione e nella fruizione delle attività culturali; ▫ di un più consapevole esercizio di cittadinanza da parte di tutti gli abitanti, e in particolare del segmento più giovane; ▫ di una più matura adesione ai principi di integrazione e di legalità; ▫ di fornire ai giovani strumenti che consentano di costruire il proprio futuro in maniera più consapevole, mirata ed efficace. Va, quindi, favorita la pratica costante degli spazi della cultura da

	parte di tutti e sostenute le iniziative delle e con le scuole di ogni ordine e grado della città perché luoghi della cultura e scuole, insieme, diventino sempre più elementi portanti del tessuto sociale e presidio di valori sul territorio. . ampliare le occasioni di apertura alla città del Museo per incentivare la conoscenza e l'accessibilità dell'arte, facendola uscire dai luoghi solitamente deputati all'esposizione, rendendola "bene comune" fruibile da tutti . inserire del Museo in circuiti promozionali . perfezionare le attività del Piazzalunga. La grande sfida è di mantenere inalterato l'alto livello di servizi e di offerta raggiunti, cogliendo nel contempo i cambiamenti in atto, rispondendo in modo attento, efficace e puntuale alle nuove richieste ed esigenze manifestate dalla città e dai cittadini. . uno dei target privilegiati delle attività del centro culturale, e in generale del settore cultura, è quello delle scuole con le quali si opera in sinergia con la condivisione dei progetti proposti. Si intende proseguire la modalità di lavoro di organizzazione di momenti di incontro operativi con gli insegnanti, per favorire uno stile di fruizione degli eventi, non più e non solo passivo, ma da co-protagonisti. . proseguire con la scelta educativa operata dalla Scuola di Musica basata sulla musica d'insieme - ampliare l'accoglienza della Scuola di Musica a ragazzi con disabilità o fragilità
	Associazioni Suzzara è, da sempre, una città ricca di associazioni attive e propositive che ne animano la vita con proposte articolate: promuovere cultura significa essere al loro fianco per facilitarne le attività, con un'attenzione particolare al dialogo tra le varie parti, nella consapevolezza che creare nuove sinergie, collaborazioni, eventi condivisi arricchisce la comunità e promuove uno stile di fruizione del paese più solidale e vincente. Particolare attenzione e sostegno vengono riservati alle associazioni che propongono eventi ricreativi, di aggregazione e socializzazione nel centro cittadino e nei parchi del territorio.

2.2 Performance

Piano degli obiettivi assegnati ai Settori Comunali

Al fine di concretizzare le strategie di creazione di Valore Pubblico, vengono di seguito schematicamente individuati gli obiettivi che i singoli Settori Comunali dovranno realizzare, coerentemente alle risorse economiche assegnate ai Responsabili di [Macrostruttura](#):

N.	Obiettivo	Responsabile Settore
1	<i>Informatizzazione FASE 2 (obiettivo pluriennale)</i>	Settore servizi alla persona
2	Progetto di formazione in tema di sviluppo delle competenze digitali	Settore servizi alla persona
3	Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni - attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.	Settore servizi alla persona
4	<i>mantenimento e miglioramento standard qualitativo dei servizi comunali - ultimazione obiettivi di mandato</i>	Settore servizi alla persona
1	<i>Informatizzazione FASE 2 (obiettivo pluriennale)</i>	Settore servizi al cittadino
2	<i>progetto di formazione in tema di sviluppo delle competenze digitali</i>	Settore servizi al cittadino
3	<i>Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni - attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.</i>	Settore servizi al cittadino
4	<i>mantenimento e miglioramento standard qualitativo dei servizi comunali - ultimazione obiettivi di mandato</i>	Settore servizi al cittadino
1	<i>Informatizzazione FASE 2 (obiettivo pluriennale)</i>	Settore Affari generali

2	Progetto di formazione in tema di sviluppo delle competenze digitali	Settore Affari generali
3	Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni - attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.	Settore Affari generali
4	Mantenimento e miglioramento standard qualitativo dei servizi comunali - ultimazione obiettivi di mandato	Settore Affari generali
1	Informatizzazione FASE 2 (obiettivo pluriennale)	Settore serv. finanziari e partecipate
2	Progetto di formazione in tema di sviluppo delle competenze digitali	Settore serv. finanziari e partecipate
3	Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni - attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.	Settore serv. finanziari e partecipate
4	Mantenimento e miglioramento standard qualitativo dei servizi comunali - ultimazione obiettivi di mandato	Settore serv. finanziari e partecipate
1	Informatizzazione FASE 2 (obiettivo pluriennale)	Settore servizi al territorio
2	Progetto di formazione in tema di sviluppo delle competenze digitali	Settore servizi al territorio servizio
3	Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni - attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.	Settore servizi al territorio
4	Mantenimento e miglioramento standard qualitativo dei	Settore servizi al territorio

	servizi comunali - ultimazione obiettivi di mandato	
1	<i>Informatizzazione FASE 2 (obiettivo pluriennale Mantenimento e miglioramento standard qualitativo dei servizi comunali - ultimazione obiettivi di mandato</i>	Servizio Polizia Locale
2	<i>Progetto di formazione in tema di sviluppo delle competenze digitali</i>	Servizio Polizia Locale
3	<i>Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni - attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.</i>	Servizio Polizia Locale
4	<i>Mantenimento e miglioramento standard qualitativo dei servizi comunali - ultimazione obiettivi di mandato</i>	Servizio Polizia Locale

Si allegano schede obiettivi 2024

2.3. Rischi corruttivi e Trasparenza

2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

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

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico - gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione.
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è Dott.ssa Bianca Meli nominata con decreto sindacale di nomina n. 546 del 09/01/2020. Assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti: in materia di prevenzione della corruzione: -obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; -obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; -obbligo di indicare agli uffici	Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale"; Ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza

	competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012). in materia di trasparenza: -svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; -segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013; -ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. in materia di whistleblowing: -ricevere e prendere in carico le segnalazioni; -porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. In materia di inconferibilità e incompatibilità: -capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive; -segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC. in materia di AUSA: -sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del	passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze: -di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; -di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”. Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.
--	--	--

	PTPCT.	La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.
Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)	Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato con decreto del Sindaco n. 614 del 09/01/2018, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.	Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.
Dirigenti	Svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001); osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012); provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti; suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio.	
Titolari di Posizione Organizzativa (PO) Elevata Qualificazione	Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione	
		Alle violazioni di natura disciplinare si applicano,

	della corruzione e trasparenza. Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità. Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi. Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa. Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione. Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.	nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.
I dipendenti	Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione. Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO. Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi. Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.	

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

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

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico - gestionale
Organismo di valutazione (OIV/NIV)	• Partecipa al processo di gestione del rischio; • Considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti; • Svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n.

	33 del 2013); • esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); • verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato; • verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance; • verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti; • riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Collegio dei Revisori dei conti	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

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

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

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

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

Il catalogo dei rischi

Secondo l'ANAC *“La corruzione è l'abuso di un potere fiduciario per un profitto personale”*.

Tale definizione supera il dato penale per portare l'analisi anche sui singoli comportamenti che generano “sfiducia”, prima che reati.

Se dunque per corruzione si deve intendere ***ogni abuso di potere fiduciario per un profitto personale***, nella definizione di questo primo catalogo di rischi, abbiamo fatto queste valutazioni:

- a) *In sede di seconda analisi, dopo il PTPCT dello scorso anno e in attesa di attestare le modifiche prodotte dall'introduzione del PIAO, questo comune non è in grado di individuare per ogni processo i rischi corruttivi concreti, si tratta di un'operazione che richiede un'analisi comparativa con altre amministrazioni e una verifica di lungo periodo;*
- b) *Per questo nuovo PIAO abbiamo ritenuto di individuare il seguente catalogo di rischi “generici” inserendo nell'allegato 1 TABELLA 3, questa avvertenza: “Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.3.2. del PIAO; ma nel 2023 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un generico pericolo di eventi corruttivi “;*
- c) *Nella analisi dei prossimi anni si potrà studiare un catalogo più specifico per ogni processo o per ogni fase, contestualmente all'individuazioni delle attività di ogni processo come indicato nel paragrafo 2.5 e all'attestazione delle modifiche apportate del PIAO.*

ID	Definizione del rischio corruttivo (Catalogo dei rischi)
I	Realizzazione di un <u>profitto economico</u> , per la <u>realizzazione</u> dell'output del processo
II	Realizzazione di un <u>profitto reputazionale</u> , per la <u>realizzazione</u> dell'output del processo
III	Realizzazione di un <u>profitto economico</u> , per la <u>velocizzazione/aggiramento dei termini</u> dell'output del processo

IV	Realizzazione di un <u>profitto reputazionale</u> , per la <u>velocizzazione/aggiramento dei termini</u> dell'output del processo
V	Realizzazione di un <u>favore</u> ad un congiunto o un sodale per un <u>profitto economico</u> del corrotto
VI	Realizzazione di un <u>favore</u> ad un congiunto o un sodale per un <u>profitto reputazionale</u> del corrotto

Aree di rischio

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

Riferimenti: Aree di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente ad autorizzazioni e concessioni (lettera a, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012).

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

Aree di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (lettera c, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)

Area c): Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)

Aree di rischio generali - Legge 190/2012 - PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA, con particolare riferimento al paragrafo 4. Fasi delle procedure di approvvigionamento.

Area d): Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale)

Aree di rischio generali - Legge 190/2012 - PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA punto b, Par. 6.3, nota 10.

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

Aree di rischio generali - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)

Area f): Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Aree di rischio generali - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)

Area g): Incarichi e nomine

Aree di rischio generali - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)

Area h): Affari legali e contenzioso

Aree di rischio generali - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)

Area i): Governo del territorio

Aree di rischio specifiche - Parte Speciale VI - Governo del territorio del PNA 2016

Area l): Pianificazione urbanistica

Aree di rischio specifiche - PNA 2015

Area m): Le procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione

Area n): Gestione dei rifiuti

Aree di rischio specifiche - Parte Speciale III del PNA 2018

Area o): Gestione dei servizi pubblici

Area rischio generale non tabellata da ANAC

Area p): Gestione dei beni pubblici

Area rischio generale non tabellata da ANAC

L'individuazione delle aree di rischio mediante una lettera sarà d'aiuto quando, nella tabella che segue, dovremo indicare in quali aree di rischio, ogni processo potrà essere classificato.

I processi classificati in base alle aree di rischio

ID	Denominazione processo	Rif. aree di rischio		
01	Gestione dell'anagrafe e dei controlli anagrafici	a		
02	Gestione dello stato civile e della cittadinanza	a		
03	Rilascio documenti di identità	a		
04	Gestione documentale, servizi archivistici e sistema informatico	a		
05	Gestione dei cimiteri e delle relative concessioni ed operazioni	a		
06	Rilascio di patrocini	a	b	o
07	Funzionamento degli organi collegiali	a		
08	Formazione di determinazioni, ordinanze, decreti ed altri atti amministrativi	a		
09	Gestione dei procedimenti di segnalazione e reclamo	a		
10	Gestione della leva, dell'elettorato e degli albi comunali (scrutatori, presidenti di seggio, giudici popolari)	a		
11	Rilascio autorizzazioni e permessi di edilizia privata	b	i	
12	Gestione dichiarazioni e segnalazioni di edilizia privata	b	i	
13	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.	b		
14	Contratti per atto pubblico, registrazioni e repertori, levata dei protesti	b		
15	Autorizzazione all'occupazione del suolo pubblico	b	e	i
16	Autorizzazioni per spettacoli, intrattenimenti e simili	b	o	
17	Affidamento di lavori, servizi, forniture, mediante procedura complessa	c		
18	Affidamento di lavori, servizi o forniture, mediante procedura	c		

	semplificata			
19	Progettazione di opera pubblica	c	i	m
20	Gestione dei servizi idrici e fornitura acqua potabile	c	o	
21	Sicurezza e ordine pubblico	f		
22	Selezione per l'assunzione o progressione del personale	d		
23	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	d		
24	Gestione ordinaria delle entrate	e		
25	Gestione ordinaria della spesa, servizi economici	e		
26	Accertamenti e verifiche dei tributi locali	e		
27	Valorizzazioni e gestioni del patrimonio e demanio comunali	e	o	
28	Gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada	f	h	
29	Accertamenti e controlli sugli abusi edilizi e sull'uso del territorio	f	i	
30	Selezione per l'affidamento di incarichi professionali	g		
31	Designazione dei rappresentanti dell'ente presso enti, società, fondazioni.	g		
32	Servizi legali, attività processuale del comune (transazioni, costituzioni in giudizio, citazioni, scelta dei legali)	g	h	
33	Supporto e controllo attività produttive, autorizzazioni e permessi	h	l	
34	Raccolta e smaltimento rifiuti, servizi ambientali	i	o	
35	Gestione dei servizi fognari e di depurazione	i	o	
36	Gestione protezione civile	i	o	
37	Provvedimenti di pianificazione urbanistica e convenzioni urbanistiche	l		
38	Servizi assistenziali e socio-sanitari	o		
39	Organizzazione eventi e servizi per il turismo e la cultura	o		
40	Gestione dell'Edilizia residenziale pubblica ed emergenza abitativa	o		
41	Gestione del diritto allo studio	o		
42	Gestione del trasporto pubblico locale e del trasporto scolastico	o		
43	Gestione dei servizi scolastici di supporto (mensa, educatori ecc.)	o		
44	Gestione della scuola dell'infanzia e degli asili nido	o		
45	Gestione dell'impiantistica sportiva	p		

Questo elenco di processi deriva da una rilevazione con i responsabili dei settori comunali e dall'esperienza di precedenti operazioni di sistematica operate con i PTPCT degli anni precedenti.

I processi classificati in base al rischio corruttivo calcolato

Posizione in base al rischio calcolato (dal processo più rischioso al meno)	ID della scheda	Denominazione processo	Area di rischio
I		Gestione dei cimiteri e delle relative concessioni ed operazioni	Area a): Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
II		Rilascio di patrocini	Area a): Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Area b) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Area o): Gestione dei servizi pubblici
III		Rilascio autorizzazioni e permessi di edilizia privata	Area b) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Area i): Governo del territorio
IV		Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.	Area b) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
V		Contratti per atto pubblico, registrazioni e	Area b) Provvedimenti

		repertori, levata dei protesti	ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
VI		Autorizzazione all'occupazione del suolo pubblico	Area b) Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Area e): Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio Area i): Governo del territorio
VII		Autorizzazioni per spettacoli, intrattenimenti e simili	Area b) Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Area o): Gestione dei servizi pubblici
VIII		Affidamento di lavori, servizi, forniture, mediante procedura complessa	Area c): Contratti Pubblici
IX		Affidamento di lavori, servizi o forniture, mediante procedura semplificata	Area c): Contratti Pubblici
X		Progettazione di opera pubblica	Area c): Contratti Pubblici Area i): Governo del territorio Area m): Le procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione
XI		Gestione dei servizi idrici e fornitura acqua potabile	Area c): Contratti Pubblici Area o): Gestione dei servizi pubblici
XII		Selezione per l'assunzione o progressione del personale	Area d): Acquisizione e gestione del personale
XIII		Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	Area d): Acquisizione e gestione del personale
XIV		Gestione ordinaria delle entrate	Area e): Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
XV		Accertamenti e verifiche dei tributi locali	Area e): Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

XVI		Valorizzazioni e gestioni del patrimonio e demanio comunali	Area e): Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio Area o): Gestione dei servizi pubblici
XVII		Gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada	Area f): Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni Area h): Affari legali e contenzioso
XVIII		Accertamenti e controlli sugli abusi edilizi e sull'uso del territorio	Area f): Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni Area i): Governo del territorio
XIX		Selezione per l'affidamento di incarichi professionali	Area g): Incarichi e nomine
XX		Designazione dei rappresentanti dell'ente presso enti, società, fondazioni	Area g): Incarichi e nomine
XXI		Servizi legali, attività processuale del comune (transazioni, costituzioni in giudizio, citazioni, scelta dei legali)	Area g): Incarichi e nomine Area h): Affari legali e contenzioso
XXII		Supporto e controllo attività produttive, autorizzazioni e permessi	Area h): Affari legali e contenzioso Area l): Pianificazione urbanistica
XXIII		Raccolta e smaltimento rifiuti, servizi ambientali	Area i): Governo del territorio Area o): Gestione dei servizi pubblici
XXIV		Gestione dei servizi fognari e di depurazione	Area i): Governo del territorio Area o): Gestione dei servizi pubblici
XXV		Gestione protezione civile	Area i): Governo del territorio Area o): Gestione dei servizi pubblici
XXVI		Provvedimenti di pianificazione urbanistica e convenzioni urbanistiche	Area l): Pianificazione urbanistica
XXVII		Servizi assistenziali e socio-sanitari	Area o): Gestione dei servizi pubblici
XXVIII		Organizzazione eventi e servizi per il turismo e la cultura	Area o): Gestione dei servizi pubblici
XXIX		Gestione dell'Edilizia residenziale pubblica ed emergenza abitativa	Area o): Gestione dei servizi pubblici
XXX		Gestione del trasporto pubblico locale e del trasporto scolastico	Area o): Gestione dei servizi pubblici
XXXI		Gestione dei servizi scolastici di supporto (mensa, educatori ecc.)	Area o): Gestione dei servizi pubblici

XXXII		Gestione della scuola dell'infanzia e degli asili nido	Area o): Gestione dei servizi pubblici
XXXIII		Gestione dell'impiantistica sportiva	Area p): Gestione dei beni pubblici
XXXIV		Gestione ordinaria della spesa, servizi economici	Area e): Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
XXXV		Formazione di determinazioni, ordinanze, decreti ed altri atti amministrativi	Area a): Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
XXXVI		Gestione dichiarazioni e segnalazioni di edilizia privata	Area b) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Area i): Governo del territorio
XXXVII		Gestione documentale, servizi archivistici e sistema informatico	Area a): Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
XXXVIII		Sicurezza e ordine pubblico	Area f): Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
XXXIX		Gestione dei procedimenti di segnalazione e reclamo	Area a): Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
XXXX		Gestione dell'anagrafe e dei controlli anagrafici	Area a): Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
XLI		Rilascio dei documenti d'identità	Area a): Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
XLII		Gestione dello stato civile e della cittadinanza	Area a): Provvedimenti

			ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
XLIII		Funzionamento degli organi collegiali	Area a): Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
XLIV		Gestione del diritto allo studio	Area o): Gestione dei servizi pubblici
XLV		Gestione della leva, dell'elettorato e degli albi comunali (scrutatori, presidenti del seggio, giudici popolari)	Area a): Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Si rimanda all'Allegato 1 del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

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

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

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
Accesso civico “semplice”, Accesso civico “generalizzato”, Accesso “documentale”	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute

Codice di comportamento	1. Aggiornamento del Codice di comportamento integrativo	Aggiornato con delibera di G.C. n. 91 del 07.06.2023. Da monitorare ed eventualmente aggiornare in caso di intervenute modifiche della normativa vigente	RPCT	Codice di comportamento integrativo approvato
	2. Formazione del personale in materia di codice di comportamento	Entro il 31/12 di ogni anno	RPCT	Almeno i Dirigenti e le PO (100% Dirigenti e PO)
	3. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Entro il 15/12 di ogni anno	Responsabili	N. sanzioni applicate nell'anno Riduzione/aumento sanzioni rispetto all'anno precedente
Astensione in caso di conflitto d'interesse	1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente e con immediatezza	I Responsabili sono responsabili della verifica e del controllo confronti dipendenti	N. Segnalazioni/N. Dipendenti N. Controlli/N. Dipendenti
	2. Segnalazione da parte dei dirigenti al responsabile della Prevenzione di eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni volontarie/N. Dirigenti N. Controlli/N. Dirigenti

Rotazione personale	del	1. Rotazione personale e mansioni	Al momento va dato atto che la dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione. In quanto non esistono figure professionali perfettamente fungibili.	RPCT	Intercambiabilità nelle singole mansioni tra più dipendenti, in modo da creare più dipendenti con le competenze sui singoli procedimenti
		2. Segregazione funzioni	Al momento va dato atto che la dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione. In quanto non esistono figure professionali perfettamente fungibili	RPCT	Suddivisione delle fasi procedurali del controllo e dell'istruttoria con assegnazione mansioni relative a soggetti diversi. Affidare le mansioni riferite al singolo procedimento a più dipendenti in relazione a tipologie di utenza (es. cittadini singoli/persone giuridiche) o fasi del procedimento (es. protocollazione istanze/istruttoria/sure provvedimenti/controlli).

Conferimento autorizzazioni incarichi	e	1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
---------------------------------------	---	--	---	--------------------	--

	2. Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento integrativo dipendenti	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
Inconferibilità per incarichi dirigenziali	1. Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico	Sempre prima di ogni incarico	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico Ufficio personale per controlli a campione	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%) N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
	2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio personale per controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
Svolgimento di attività successiva cessazione servizio (Pantouflage)	1. Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa

	2. Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra	Al momento della stipula del contratto	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
	3. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di <i>pantouflage</i>)	Per tutta la durata del Piano	Ufficio del personale	N. dipendenti cessati/N. dichiarazioni (100%)
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	1. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni
Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati

Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	1. Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti RPCT per i Responsabili	N. Controlli/N. Nomine o Conferimenti
Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	PUBBLICAZIONE	Per tutta la validità del Piano	Dirigenti/responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,2
	COMPLETEZZA DEL CONTENUTO			Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,7
	COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI			
	AGGIORNAMENTO			
	APERTURA FORMATO			

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

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

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

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

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

2.3.5. Programmazione della trasparenza

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

Nella tabella di cui all'**Allegato 2** del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

2.3.6 Pantouflage

L'attività di vigilanza si estende anche alla c.d. "incompatibilità successiva", nota anche come pantouflage" o "revolving doors".

La fattispecie di pantouflage, si concretizza allorché il pubblico dipendente nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, viene assunto dagli stessi soggetti privati, destinatari dei provvedimenti, assunti nei tre anni precedenti alla cessazione del rapporto di lavoro stesso.

L'istituto dell'incompatibilità successiva, o divieto di pantouflage, è stato introdotto e disciplinato nel nostro ordinamento dall'art.1, comma 42, lett. l), della legge n. 190/2012 e ss. mm. ii., che ha inserito nel corpo normativo della legge n. 165/2001 all'art. 53, il comma 16-ter. Con l'introduzione del divieto di pantouflage, il legislatore ha inteso ridurre proprio il rischio di tali situazioni, ossia che il pubblico dipendente (di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001), possa preconstituirsì, in costanza di rapporto di lavoro, situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui entra in contatto, sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'Amministrazione. Quindi, al pubblico dipendente, è precluso, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro, avere rapporti professionali con i soggetti privati nei cui confronti siano stati esercitati poteri autoritativi o negoziali nell'ultimo triennio. Alla violazione del divieto di pantouflage, il legislatore riconduce specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto. Presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie riguarda l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali (emanazione provvedimenti amministrativi, perfezionamento dei negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'Ente, nell'elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché questo sia redatto da altro funzionario.

Il PNA 2022, confermando l'orientamento già noto, che la ratio del divieto, è quella di "scoraggiare comportamenti impropri del dipendente" al fine di favorire situazioni di vantaggio a fini privati, in particolare l'imparzialità del pubblico dipendente. A fini preventivi, il Comune di Suzzara si attiene alle specifiche indicazioni confermate dal PNA 2022.

2.3.7 La gestione delle segnalazioni whistleblowing

In seguito ad approvazione del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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 Comune di Suzzara - nel corso del 2023 - ha provveduto a dotarsi di un sistema informatizzato raggiungibile dalla home page del sito comunale al seguente link <https://comunedisuzzara.whistleblowing.it/#/>, sistema che consente l'inoltro e la gestione delle segnalazioni in maniera del tutto anonima.

Si rappresenta che alla data relativa alla redazione della sottosezione 2.3. "Rischi Corruttivi e Trasparenza" di codesto documento non risulta essere pervenuta alcuna segnalazione.

Ulteriori informazioni relative al Whistleblowing disponibili al seguente link:

<https://www.comune.suzzara.mn.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=41408&idArea=43165&idCat=82285&ID=82285&TipoElemento=categoria>

2.3.8 Il PNRR e i contratti pubblici di questa amministrazione

La parte speciale del PNA 2022 è interamente dedicata a questa materia e si compone di tre capitoli con questi titoli:

Disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione

- 1. Dereghe e modifiche alle procedure di affidamento dei contratti pubblici***
- 2. Profili critici che emergono dalle dereghe introdotte dalle recenti disposizioni legislative***
- 3. Il Responsabile Unico del Procedimento (RUP)***

Al momento in cui questo provvedimento sta per essere emanato si ha notizia che con la legge di bilancio 2023 e con i provvedimenti collegati e conseguenti, sembra che il Governo stia proponendo al Parlamento delle misure di semplificazione la cui portata su questa amministrazione sarà da valutare nei prossimi mesi.

Qui basti ricordare che per quanto riguarda le azioni conseguenti al PNRR in questo comune si sono attuate le seguenti azioni:

Il Comune di Suzzara è risultato assegnatario di un contributo di € 580.000,00 - Decreto Ministeriale Dipartimento per gli Affari interni e territoriali del Ministero dell'interno Direzione Centrale per la finanza locale - D.M. 08.11.2021, di cui all'art. 1 comma 141 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, che prevede la realizzazione dei lavori di MIGLIORAMENTO SISMICO SCUOLA ELEMENTARE OLGA VISENTINI con intervento per la messa in sicurezza di parte dell'edificio a garanzia dell'importo complessivo di € 580.000,00. Con DM. 08.11.2021 gli investimenti relativi a opere pubbliche di messa in

sicurezza degli edifici e del territorio finanziati con le citate risorse, sono confluite nella linea progettuale “Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni - M2C4 - Investimento 2.2” nell’ambito del Piano nazionale di

ripresa e resilienza (PNRR) - Tutela del territorio e della risorsa idrica, approvato con Decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio e notificato all'Italia dal Segretariato generale del Consiglio con nota del 14 luglio 2021. Con DPCM 28/07/2022 il Comune di Suzzara è risultato assegnatario di un ulteriore contributo pari a €.58.000,00 (incremento del 10% rispetto al contributo originario assegnato con il DM 08.11.2021), rideterminando l'importo del contributo in parola in € 638.000,00.

Il Comune è risultato assegnatario di un contributo per la REALIZZAZIONE NUOVO POLO DELL'INFANZIA MEDIANTE SOSTITUZIONE EDILIZIA CON DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE IN SITU - ASILO NIDO COMUNALE "PRIMAVERA" dell'importo complessivo di € 8.400.000,00 a valere sul PNRR - MISSIONE 4: ISTRUZIONE E RICERCA - Componente 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università - Investimento 1.1: Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia. Il progetto prevede la sostituzione delle scuole dell'infanzia Rodari e Girasoli e nido Primavera; Con decreto Direttore Generale e coordinatore Unità di Missione per il PNRR 26 ottobre 2022 nr. 74 l'Ente è stato ammesso al finanziamento del contributo pari ad € 8.400.000,00 Inoltre a seguito di presentazione di domanda di accesso al fondo opere indifferibili per il 1° semestre 2023 - MINISTERO TITOLARE MINISTERO ISTRUZIONE E MERITO - UNITA' DI MISSIONE PER IL PNRR”, con Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con decreto nr. 154 del 19.05.2023, pubblicato in G.U. NR. 135 DEL 12.06.2023 sono stati assegnati ulteriori € 825.000,00, pertanto l'intervento nel suo complessivo ammonta ad € 9.225.000,00.

Con DM 30.01.2020 in applicazione della Legge n.160/2019 è stato assegnato ai Comuni un CONTRIBUTO STATALE dal MINISTERO DELL'INTERNO - per le seguenti finalità:

a) Efficientamento energetico;

b) Messa in sicurezza di scuole, edifici pubblici e patrimonio comunale

Detto contributo è stato assegnato ai Comuni, in base al numero della popolazione residente, sulla scorta dell'articolo 1, comma 29, della legge n. 160 del 27.12.2021, che prevede anche per gli anni 2022, 2023 e 2024, l'assegnazione ai comuni di contributi di € 130.000,00 annuali per investimenti con finalità di cui sopra. Successivamente con decisione di esecuzione del Consiglio UE - ECOFIN, del 13 luglio 2021, recante l'“Approvazione della Valutazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dell'Italia” e con Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 6 agosto 2021, le risorse finanziarie di cui all'art. 1 comma 29 e ss. Legge nr. 160/2019) sono confluite nella linea progettuale “Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni - M2C4 - Investimento 2.2” nell’ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) Si è valutato quindi di utilizzare detti contributo così come segue:

- Anno 2022: Messa in sicurezza strade extraurbane per € 300.000,00, di cui € 130.000,00 contributo ministeriale di cui sopra;
- Anno 2023 - Efficientamento scuola materna Aporti per € 130.000,00;
- Anno 2024 - Efficientamento scuola materna Aporti per € 130.000,00;

Il Comune di Suzzara ha partecipato all'Avviso pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la trasformazione Digitale - “ABILITAZIONE AL CLOUD PER

LE PA LOCALI a valere sul PNRR - Misure M1C1 “Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA”, poiché tale progetto rappresenta un investimento importante per la capacità amministrativa dell’Ente nel rispondere ai bisogni dei cittadini ed al fine di migliorare e rafforzare la macchina amministrativa. Una Pubblica Amministrazione efficace deve saper supportare cittadini e imprese con servizi sempre più performanti e accessibili, di cui il digitale è un presupposto essenziale e la digitalizzazione delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi pubblici è un impegno non più rimandabile e una grande opportunità per il futuro, nonché l’unica soluzione in grado di accorciare le distanze tra enti e individui, riducendo i tempi della burocrazia.

La richiesta è stata accolta e, con Decreto n. 85-2/2022 dell’11.11.2022, il Comune di Suzzara, è risultato assegnatario di un contributo pari a €.252.118,00.

Il Comune di Suzzara ha partecipato all’Avviso pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la trasformazione Digitale - “PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI a valere le Misure M1C1 “Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA” previste dal PNRR, poiché tale progetto, come i precedenti, rappresenta un investimento importante per la capacità amministrativa dell’Ente nel rispondere ai bisogni dei cittadini ed al fine di migliorare e rafforzare la macchina amministrativa.

L’obiettivo è di integrare con PND, secondo quanto previsto dal citato Avviso, le comunicazioni di due tipologie di atti amministrativi di cui uno obbligatoriamente appartenente alla tipologia di atti di “Notifiche violazioni al Codice della Strada” ambito Polizia Locale e l’altro a scelta del soggetto attuatore, così individuato: -“Notifiche Violazioni extra Codice della Strada” ambito Polizia Locale; La richiesta è stata accolta e, con Decreto n. 131-2/2022 del 23.11.2022, il Comune di Suzzara, è risultato assegnatario di un contributo pari ad €.59.966,00.

In data 09-05-2023 è stata stipulato il contratto per le attività di integrazione necessarie e comunicato il fornitore in piattaforma di gestione di progetti digitali PNRR. Il progetto è in fase di conclusione.

Il Comune di Suzzara ha partecipato all’Avviso pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la trasformazione Digitale - “PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI a valere le Misure M1C1 “Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA” previste dal PNRR, poiché tale progetto, come i precedenti, rappresenta un investimento importante per la capacità amministrativa dell’Ente nel rispondere ai bisogni dei cittadini ed al fine di migliorare e rafforzare la macchina amministrativa. La richiesta è stata accolta e, con Decreto n. 152-2/2022 del 02.03.2023, il Comune di Suzzara, è risultato assegnatario di un contributo pari ad €.30.515,00. In data 09-05-2023 è stata stipulato il contratto per le attività di integrazione necessarie e comunicato il fornitore in piattaforma di gestione di progetti digitali PNRR. Il progetto si è concluso in data 14-09-2023; in data 22-09-23 ha ottenuto l’esito positivo relativamente ai controlli automatici effettuati e il progetto è risultato quindi correttamente completato raggiungendo l’obiettivo previsto dall’Avviso di riferimento. In data 27/09/2023 è stata inoltrata tramite piattaforma la richiesta erogazione del finanziamento che è attualmente in verifica.

Il Comune di Suzzara ha partecipato all’Avviso pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la trasformazione Digitale - per la digitalizzazione della PA: Misura 1.4.3 Adozione App IO “- a valere sul PNRR - Misure M1C1 “Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA”. La richiesta è stata accolta e, con Decreto n. 129 - 3

/ 2022 - PNRR - 2023 del 17.04.2023, il Comune di Suzzara, è risultato assegnatario di un contributo pari ad €.5.096,00.

Il Comune di Suzzara ha partecipato all'Avviso pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la trasformazione Digitale - per la digitalizzazione della PA: Misura 1.4.3 Adozione Piattaforma Pago PA - a valere sul PNRR - Misure M1C1 "Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA". La richiesta è stata accolta e, con Decreto n. 127-3/2022-PNRR-2023 del 17.05.2023, il Comune di Suzzara, è risultato assegnatario di un contributo pari ad €.12.747,00.

Il Comune di Suzzara ha partecipato all'Avviso pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la trasformazione Digitale - per la digitalizzazione della PA: Misura 1.4.4 ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITA' DIGITALE SPID CIE "- a valere sul PNRR - Misure M1C1 "Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA". La richiesta è stata accolta e, con Decreto n. 125 - 3 / 2022- PNRR-2023 del 17.04.2023, il Comune di Suzzara, è risultato assegnatario di un contributo pari ad €.14.000,00. In data 28-09-2023 è stata stipulato il contratto per le attività di integrazione necessarie e comunicato il fornitore in piattaforma di gestione di progetti digitali PNRR. Il progetto è in fase di realizzazione.

Progetti candidati in attesa di finanziamento

Il Comune in data 01/12/2021 ha candidato il progetto dell'importo complessivo di € 1.819.400,00 relativo agli "INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE DEGLI ALLOGGI DI EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA DI PROPRIETÀ DEL COMUNE DI SUZZARA, FINALIZZATI ALL'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO" a valere sul "Fondo complementare al PNRR: programma "sicuro, verde e sociale: riqualificazione dell'edilizia residenziale pubblica" (art. 1, co. 2, lett. c, punto 13 del D.L. 6 maggio 2021 n. 59, convertito con modificazioni dalla l. 1° luglio 2021 n. 101) bando per l'individuazione delle proposte di intervento". Con decreto regionale DIREZIONE GENERALE CASA E HOUSING SOCIALE nr. 3239 del 11.03.2022 detto intervento è stato ricompreso nell'elenco degli interventi ulteriori ammissibili pertanto si rimane in attesa dell'eventuale concessione definitiva del finanziamento al fine di procedere alla realizzazione degli stessi. Trattasi di contributo quale fondo complementare PNNR - che verrà erogato dalla Regione su fondi di derivazione statale sulla seguente MISSIONE 2 - TRANSIZIONE VERDE E RIVOLUZIONE ECOLOGICA del PNNR: - M2C3 - Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici.

Il Comune di Suzzara con delibera n. 15 del 9 febbraio 2022 ha approvato uno studio di fattibilità per il MIGLIORAMENTO E LA MECCANIZZAZIONE DEL CENTRO DI RACCOLTA SITUATO IN STRADA DONELLA, dell'importo complessivo di € 921.987,04.

In data 11/03/2022, il gestore del servizio rifiuti (Mantova Ambiente), delegato a tal proposito, ha candidato il progetto in parola al bando PNRR M2C.1.1 I 1.1 - Linea d'Intervento A - MIGLIORAMENTO E MECCANIZZAZIONE DELLA RETE DI RACCOLTA DIFFERENZIATA DEI RIFIUTI URBANI. Il miglioramento proposto ha l'obiettivo di aumentare la qualità del servizio offerto attraverso una serie di interventi funzionali alla risoluzione di quelle che sono state individuate come le principali criticità della struttura tra cui la difficoltosa viabilità esterna e di accesso/uscita al sito, caratterizzata da limitati spazi per l'incolonnamento degli utenti e dalla presenza di due ingressi e due uscite che confluiscono in un unico punto, i limitati spazi di manovra interni e la mancanza di un sistema di controllo accessi e videosorveglianza adeguato alle moderne esigenze di gestione. Questo progetto punta sull'innovazione,

sull'efficientamento del sistema di raccolta e sulla garanzia di un servizio fruibile dai cittadini. La dotazione tecnologica prevista mira a elevare i livelli di sicurezza, di prestazioni energetiche e ad efficientare il processo di conferimento dei rifiuti della piazzola ecologica in un'ottica di economia circolare e di sostenibilità.

Il Comune ha candidato l'intervento "per la realizzazione di nuovi servizi e infrastrutture sociali o miglioramento di quelle già esistenti" del progetto afferente il completamento dei lavori di "Miglioramento sismico scuola primaria "Olga Visentini" - Lotto1 Blocco C, Lotto 2 e Lotto 3" al fine di migliorare la capacità di resistenza sismica del fabbricato scolastico sia per la valenza storico-artistica che per la funzione pubblica in un'ottica di massima conservazione e tutela dell'edificio e delle sue caratteristiche fisiche, morfologiche e compositive, dell'importo complessivo di € 2.000.000,00, di cui all'"Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per Servizi e Infrastrutture Sociali di comunità da finanziare nell'ambito del PNRR, Missione n. 5 "Inclusione e Coesione" del Piano nazionale ripresa e resilienza (PNRR), Componente 3: "Interventi speciali per la coesione territoriale" - Investimento 1: "Strategia nazionale per le aree interne - Linea di intervento 1.1.1 "Potenziamento dei servizi e delle infrastrutture sociali di comunità" finanziato dall'Unione europea - NextGenerationEU". Con decreto del Direttore Generale dell'Agenzia per la Coesione Territoriale del 09.12.2022 NR. 440, la domanda presentata è risultata idonea, mai non rientra tra quelle finanziate. Comunque rimane in posizione utile in caso di scorrimento della graduatoria derivante da economie e eventuali integrazioni della dotazione finanziaria disponibile.

Progetti candidati e non ammessi

Il Comune di Suzzara ha partecipato all'Avviso pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la trasformazione Digitale - per la digitalizzazione della PA: ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - a valere sul PNRR - Misure M1C1 "Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA" - poiché tale progetto rappresenta un investimento importante per la capacità amministrativa dell'Ente nel rispondere ai bisogni dei cittadini ed al fine di migliorare e rafforzare la macchina amministrativa. Una Pubblica Amministrazione efficace deve saper supportare cittadini e imprese con servizi sempre più performanti e accessibili, di cui il digitale è un presupposto essenziale e la digitalizzazione delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi pubblici è un impegno non più rimandabile e una grande opportunità per il futuro, nonché l'unica soluzione in grado di accorciare le distanze tra enti e individui, riducendo i tempi della burocrazia. In particolare la presentazione della domanda di tale progetto a valere sul PNRR è finalizzata al rifacimento del sito web ("Pacchetto cittadino informato") ed alla implementazione di servizi digitali per il cittadino ("Pacchetto cittadino attivo") che, per il target di popolazione del Comune di Suzzara, secondo quanto previsto dal citato Avviso, è quantificato in massimo cinque servizi, così individuati:

- richiedere iscrizione al trasporto scolastico;
- presentare domanda di partecipazione a un concorso pubblico;
- richiedere l'iscrizione all'asilo nido;
- richiedere l'accesso agli atti;
- richiedere permesso per parcheggio disabili;

Al momento respinta per mancanza di fondi.

Contributi statali

CONTRIBUTO STATALE MINISTERO DELL'INTERNO - D.M. 14.01.2022 per MANUTENZIONE STRAORDINARIA STRADE COMUNALI MARCIAPIEDI COMUNALI E ARREDO URBANO - (€ 125.000,00 a valere sull'anno 2022 ed € 62.500,00 a valere sull'anno 2023. Per garantire una migliore e maggiore fruizione degli spazi pubblici, favorendo momenti di socializzazione e di condivisione si è ritenuto di utilizzare detto contributo attraverso interventi di manutenzione straordinaria delle strade comunali marciapiedi comunali e arredo urbano posto nel territorio comunale, sia per l'anno 2022 che per l'anno 2023; Detto contributo è stato assegnato ai Comuni, in base al numero della popolazione residente, sulla scorta dell'articolo 1, comma 407, della legge n. 234 del 2021, che prevede, per gli anni 2022 e 2023, l'assegnazione ai comuni di contributi per investimenti finalizzati alla manutenzione straordinaria delle strade comunali, dei marciapiedi e dell'arredo urbano.

Il Comune di Suzzara ha presentato domanda di adesione alla sperimentazione del progetto complesso "linea A: digitalizzazione completa dei pagamenti degli enti locali in Siope+" a valere sul Programma Complementare di Azione e Coesione per la Governance dei sistemi di gestione e controllo 2014/2020 ASSE III - AZIONE 9 - Supporto al processo di trasformazione digitale del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato. La "Linea A" prevede la riduzione, fino alla progressiva eliminazione, dell'utilizzo, da parte degli Enti Sperimentatori, di documenti esterni agli ordinativi informatici (cd. OPI) per il pagamento delle spese di personale. Il raggiungimento degli obiettivi della "Linea A" contribuirà alla piena digitalizzazione dei pagamenti effettuati dagli Enti Sperimentatori e, come obiettivi di sistema, al miglioramento del monitoraggio della spesa pubblica, all'innalzamento del livello di informatizzazione degli Enti Locali e, in generale, alla crescita dell'efficienza del sistema dei pagamenti pubblici. Al fine di supportare lo svolgimento della sperimentazione, saranno assegnati, a titolo di contributo, dei voucher economici in funzione della classe di popolazione residente in base al dato ISTAT 2021. Per il Comune di Suzzara il voucher economico è di €58.000. Si resta in attesa dell'esito dell'istruttoria in corso.

Contributi regionali

Il Comune di Suzzara, è risultato assegnatario di un contributo regionale a fondo perduto di € 500.000,00 di cui alla DGR NR. XI/6047/2022 - a valere sulla L.R. 9/2020 - art. 1 comma 10 "Interventi per la ripresa economica e sue successive modifiche e integrazioni, che all'art. 1 istituisce il Fondo "Interventi per la ripresa economica" per sostenere il finanziamento degli investimenti regionali e dello sviluppo infrastrutturale quale misura per rilanciare il sistema economico sociale e fronteggiare l'impatto negativo sul territorio lombardo derivante dall'emergenza sanitaria da COVID -19". DETTO CONTRIBUTO REGIONALE a fondo perduto andrà co-finanziare per € 500.000,00 l'intervento denominato "REALIZZAZIONE DI PISTA CICLOPEDONALE SAN COLOMBANO DI COLLEGAMENTO TRA IL CAPOLUOGO E LA FRAZIONE DI RIVA" dell'importo complessivo di € 1.400.000,00;

Il Comune di Suzzara è risultato assegnatario di un contributo regionale a fondo perduto di € 340.000,00 di cui alla DGR n. XI/4525/2021, a valere sulla LR. 9/2020 all'interno del "Programma degli interventi per la ripresa economica" Detto contributo regionale a fondo perduto andrà co-finanziare per € 340.000,00 l'intervento denominato

“MANUTENZIONE STRAORDINARIA CAVALCAFERROVIA PASOLINI” dell’importo complessivo di € 460.000,00;

Con ordinanza del commissario delegato per il sisma della provincia di Mantova e Cremona n.394 del 15/06/2018 è stata disposta la copertura dell’intervento di Restauro e ripristino con miglioramento sismico Teatro Guido a seguito di danni da sisma. A seguito di presentazione del progetto definitivo Il Comitato Tecnico Scientifico, in capo alla struttura commissariale per il Sisma in data 04/03/2023 ha comunicato l’esito favorevole all’intervento per un importo complessivo di 6.377.000, di cui 6.097.000 di contributo a carico del Commissario Delegato;

Con ordinanza del commissario delegato per il sisma della provincia di Mantova e Cremona n.394 del 15/06/2018 è stata disposta la copertura dell’Intervento di restauro e ripristino con miglioramento sismico di Villa Grassetto a seguito di danni da sisma dell’importo complessivo di 9.720.000 di cui 9.580.685 di contributo a carico del Commissario Delegato.

2.3.9 Identificazione del titolare effettivo delle società che concorrono ad appalti pubblici

Il nuovo PNA 2022 è finalizzato a rafforzare l’integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando però nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

Tra le novità previste, va segnalato un rafforzamento dell’antiriciclaggio, impegnando i responsabili della prevenzione della corruzione a comunicare ogni tipo di segnalazione sospetta in cui potessero incorrere all’interno della pubblica amministrazione, e delle stazioni appaltanti. È stato evidenziato nel Piano, infatti, il legame tra battaglia antiriciclaggio e lotta anticorruzione.

Altro aspetto significativo del nuovo Piano è la necessità di identificare il titolare effettivo delle società che concorrono ad appalti pubblici. Quindi, le stazioni appaltanti sono chiamate a controllare “chi sta dietro” a partecipazioni sospette in appalti e forniture pubbliche.

Per la nozione di titolare effettivo, i criteri e le indicazioni ai fini dell’individuazione dello stesso si rinvia a quanto stabilito nella normativa in materia di antiriciclaggio di cui al d.lgs. n. 231/2007 e riportato nelle stesse Linee guida del MEF.

La figura del “**titolare effettivo**” viene definita dall’art. 1, co. 1, lett. pp), del decreto antiriciclaggio come “la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell’interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è instaurato, la prestazione professionale è resa o l’operazione è eseguita”. L’art. 20 del medesimo d.lgs. 231/2007, detta una serie di criteri elencati secondo un ordine gerarchico, in modo che i successivi siano applicabili solo nel caso in cui i primi risultino inutilizzabili.

In base all’art. 20, “1. Il titolare effettivo di clienti diversi dalle persone fisiche coincide con la persona fisica o le persone fisiche cui, in ultima istanza, è attribuibile la

proprietà diretta o indiretta dell'ente ovvero il relativo controllo. 2. Nel caso in cui il cliente sia una società di capitali: a) costituisce indicazione di proprietà diretta la titolarità di una partecipazione superiore al 25 per cento del capitale del cliente, detenuta da una persona fisica; b) costituisce indicazione di proprietà indiretta la titolarità di una percentuale di partecipazioni superiore al 25 per cento del capitale del cliente, posseduto per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona. 3. Nelle ipotesi in cui l'esame dell'assetto proprietario non consenta di individuare in maniera univoca la persona fisica o le persone fisiche cui è attribuibile la proprietà diretta o indiretta dell'ente, il titolare effettivo coincide con la persona fisica o le persone fisiche cui, in ultima istanza, è attribuibile il controllo del medesimo in forza: a) del controllo della maggioranza dei voti esercitabili in assemblea ordinaria; b) del controllo di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante in assemblea ordinaria; c) dell'esistenza di particolari vincoli contrattuali che consentano di esercitare un'influenza dominante. 4. Nel caso in cui il cliente sia una persona giuridica privata, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361, sono cumulativamente individuati, come titolari effettivi: a) i fondatori, ove in vita; b) i beneficiari, quando individuati o facilmente individuabili; c) i titolari di poteri di rappresentanza legale, direzione e amministrazione. 5. Qualora l'applicazione dei criteri di cui ai precedenti commi non consenta di individuare univocamente uno o più titolari effettivi, il titolare effettivo coincide con la persona fisica o le persone fisiche titolari, conformemente ai rispettivi assetti organizzativi o statutari, di poteri di rappresentanza legale, amministrazione o direzione della società o del cliente comunque diverso dalla persona fisica." Per trust e istituti giuridici affini è necessario fare riferimento all'art. 22, comma 5, del d.lgs. 231/2007, ai sensi del quale i titolari effettivi si identificano cumulativamente nel costituente o nei costituenti (se ancora in vita), fiduciario o fiduciari, nel guardiano o guardiani ovvero in altra persona per conto del fiduciario, ove esistenti, nei beneficiari o classe di beneficiari (che possono essere beneficiari del reddito o beneficiari del fondo o beneficiari di entrambi) e nelle altre persone fisiche che esercitano il controllo sul trust o sull'istituto giuridico affine attraverso la proprietà diretta, indiretta o altri mezzi".

2.3.10 La trasparenza dei contratti pubblici alla luce dell'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2023

Con l'aggiornamento al PNA 2022, effettuato dall'ANAC con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'Autorità ha fornito indicazioni sui diversi regimi di trasparenza da attuare in riferimento alle seguenti procedure di affidamento:

- quelle avviate entro la data del 30 giugno 2023;
- quelle dopo il 1° luglio 2023;
- quelle relative a interventi PNRR/PNC.

Nelle fattispecie, tra le novità introdotte dal nuovo Codice dei Contratti, si elencano i seguenti elementi:

- le disposizioni sulla **digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici**, le quali costituiscono misura di prevenzione della corruzione poiché rafforzano la trasparenza, la tracciabilità, la partecipazione e il controllo di tutte le attività;

-le norme in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti ai sensi degli artt. 62-63 del D.Lgs. 36/2023, le quali contribuiscono ad ottimizzare l'affidamento e la realizzazione delle opere pubbliche agendo sugli aspetti qualificativi dei committenti pubblici (adeguata professionalità, capacità ed esperienza).

Pertanto il Nuovo codice prevede, in materia di trasparenza, quanto segue:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione dei lavori, forniture e servizi siano tempestivamente trasmessi alla BDNCP (Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale;
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, assicurarsi il collegamento tra la propria sezione "Amministrazione Trasparente" e la BDNCP, secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 33/2013;
- che siano individuati i dati minimi oggetto di pubblicazione ai sensi dell'art. 28, c. 3 (abrogato l'art. 1, c. 32 del L. 190/2012 con decorrenza dal 1° luglio 2023).

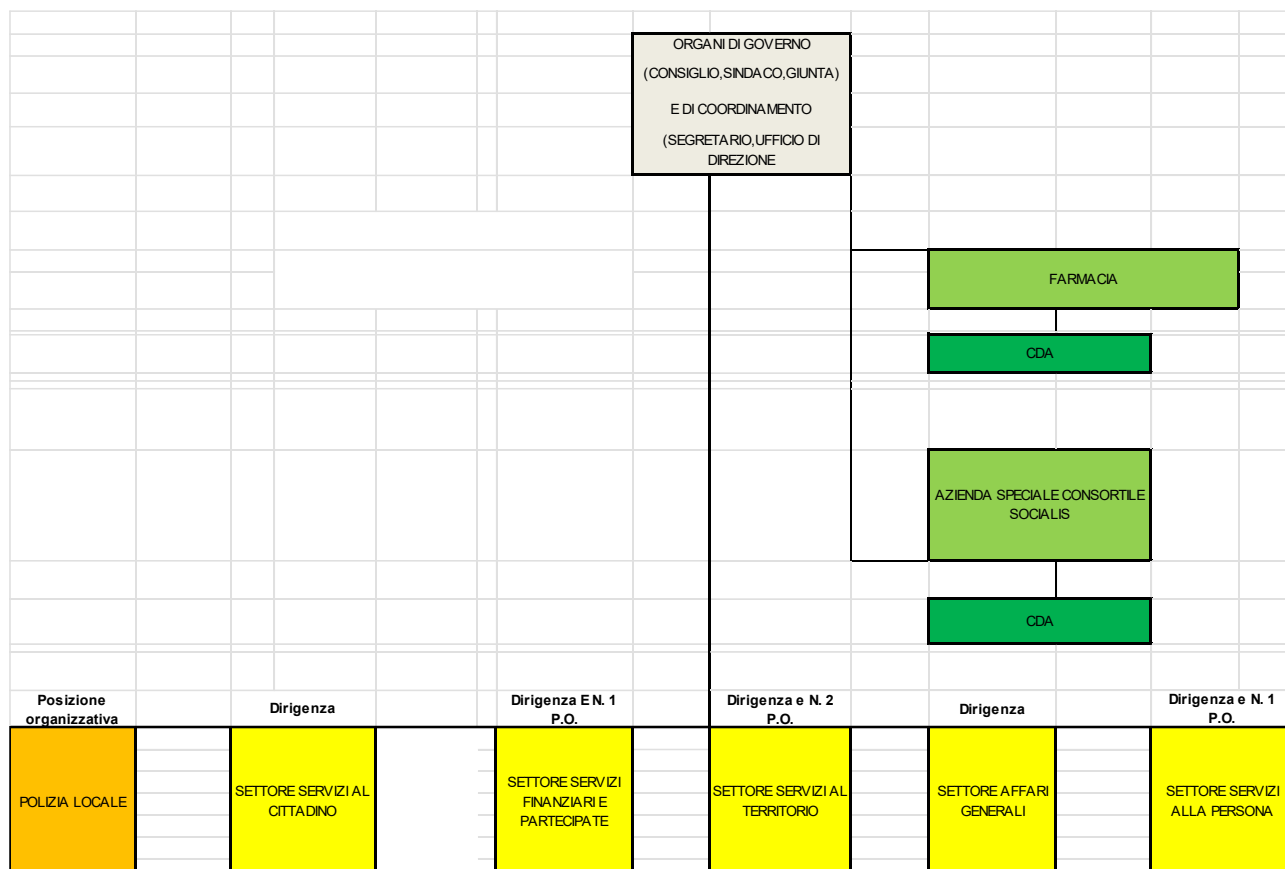
Infine, la pubblicazione dei programmi triennali dei lavori pubblici e dei programmi triennali delle forniture e servizi sulla BDNCP, continuerà ad essere effettuata, ai fini della trasparenza, attraverso la piattaforma Servizio Contratti Pubblici (SCP) del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

3.1.1 Organigramma

L'attuale struttura dell'Ente è definita dalla deliberazione di Giunta comunale n. 77 del 22/05/2023 con la quale è stata approvata la nuova macrostruttura:



3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa

Il modello organizzativo individua le sotto elencate posizioni di responsabilità:

- Segretario Generale;

A ciascuna posizione di responsabilità sono assegnate le seguenti funzioni:

Segretario Generale

- Coordinamento Dirigenti e P.O.
- Presidenza e gestione dell'Ufficio di Direzione
- Supporto all'Organo Monocratico di Valutazione Coordinamento PEG e Piano delle Performance - Programmazione strategica

1° Settore servizi al cittadino

- Messi
- Demografici e stato civile
- Innovazione tecnologica
- Urp, protocollo, centralino, informazioni al cittadino

2° Settore Servizi finanziari e partecipate

- Ragioneria
- Gestione entrate - economato
- partecipate

3° Settore servizi al territorio

- Protezione civile
- Servizio Pianificazione e gestione del territorio
- ambiente
- Sportello unico
- Urbanistica
- Edilizia privata
- Attività produttive
- Servizio lavori pubblici e patrimonio
- Lavori pubblici progettazione
- Patrimonio

4° Settore Affari Generali

- Segreteria e organi istituzionali
- Legale e contratti
- Informazione istituzionale
- Personale
- archivio

5° Settore Servizi alla persona

- Galleria del premio
- Biblioteca, informa giovani, Politiche giovanili
- Servizi culturali, valorizzazione del territorio e servizi sportivi
- Asilo nido e servizi scolastici
- Servizi sociali
- Servizi abitativi

Servizio Polizia Locale

- Vice comandante polizia locale
- Centralino e servizi amministrativi
- Vigilanza e sicurezza sul territorio

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 Definizioni

- a. "lavoro agile o smart working": una modalità flessibile e semplificata di lavoro finalizzata ad agevolare, al contempo, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ad incrementare la produttività. Indicato anche come SW.
- b. "sede di lavoro": la sede abituale di servizio del dipendente;
- c. "strumenti di lavoro agile": strumenti tecnologici utilizzati dalla lavoratrice e dal lavoratore necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, eventualmente messi a disposizione dall'Amministrazione;
- d. "Responsabile di settore": responsabile dell'unità organizzativa (U.O.) a cui appartiene il dipendente e che è competente a rilasciare l'autorizzazione a svolgere parte della prestazione lavorativa in modalità "agile" o "smart";
- e. "smartworker": colui che è stato autorizzato, per un tempo determinato e previa verifica dei risultati ottenuti in linea con le finalità della presente disciplina, a svolgere parte del proprio tempo lavoro in modalità "agile".

3.2.2 Finalità

Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità:

- a. sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività, al benessere organizzativo e al miglioramento dei servizi pubblici;
- b. razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
- c. rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti;
- d. promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze

3.2.3 Obiettivi

Sviluppare nuove forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere l'efficientamento dei processi e lo sviluppo digitale dell'Ente, sia internamente che nei servizi ai cittadini;

- ridurre i costi e gli impatti ambientali della struttura organizzativa in una duplice prospettiva di efficienza e sostenibilità;
- facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale;
- sostenere il benessere organizzativo, la motivazione dei collaboratori e il senso di appartenenza all'Ente.

La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto (c.d. lavoro agile) è orientata verso un nuovo paradigma del lavoro, che si fonda su dimensioni quali l'autonomia, il lavoro per obiettivi, la responsabilizzazione individuale sui risultati, la fiducia, la motivazione, la collaborazione, la condivisione.

3.2.4 Contesto

- la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza;
- l'accesso alla modalità di lavoro agile deve avvenire unicamente previa stipula dell'accordo individuale e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza;
- occorre sostenere cittadini ed imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e a tale scopo occorre consentire alle amministrazioni pubbliche di operare al massimo delle proprie capacità;
- è necessario garantire il rispetto dei principi previsti dal vigente CCNL Comparto Funzioni locali e dalle norme e direttive emanate in materia;

Il Comune di Suzzara ha adottato il seguente strumento in riferimento alla tematica del lavoro agile, che si ritiene qui richiamato integralmente:

Deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 14/03/2022 “APPROVAZIONE REGOLAMENTO SPERIMENTALE PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE”

L'Amministrazione Comunale ha prorogato in accordo con la parte sindacale, la fase sperimentale fino al 30/06/2024 per verificare eventuali miglioramenti da apportare al regolamento in vigore.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Allegato 3:

- Calcolo capacità assunzionale 2024-2026

3.3.1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023

TOTALE: n. 78 unità di personale, oltre a n. 2 unità di personale in aspettativa con diritto alla conservazione del posto, per un totale di n. 80

di cui IN SERVIZIO

n. 70 a tempo indeterminato

n. 2 a tempo determinato con contratto di formazione lavoro

n. 2 incarichi dirigenziali a tempo determinato ex art. 110 comma 1

n. 70 a tempo pieno

n. 4 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NEI SETTORI/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 5 dirigenti (previsti in dotazione)

n. 1 dirigente Settore servizi finanziari e partecipate

n. 1 dirigente Settore servizi al Territorio

n. 1 dirigente Settore Affari generali

n. 1 Dirigente Settore servizi al cittadino

n. 1 Dirigente Settore servizi alla persona

n. 24 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D) così articolate:

n. 1 funzionario amministrativo

n. 3 Istruttori direttivi contabili

n. 9 Istruttori direttivi tecnici

n. 6 istruttori direttivi amministrativi

n. 1 istruttore direttivo programmatore Ced

n. 1 Istruttore direttivo addetto alla comunicazione

n. 1 Istruttore direttivo comandante Polizia locale

n. 1 Istruttore direttivo Vice comandante Polizia Locale

n. 1 Istruttore direttivo Conservatore

n. 45 Area Istruttori (ex cat.C) così articolate:

n. 4 Istruttori contabili

n. 27 Istruttori amministrativi

n. 2 Istruttori tecnici

n. 1 Istruttore messo
n. 2 Istruttori Ced
n. 9 Agenti di Polizia Locale

n. 6 Area Operatori Esperti (ex cat. B) così articolate:

n. 2 esecutori amministrativi
n. 1 esecutore messo
n. 2 Operai esecutori
n. 1 Collaboratore amministrativo

3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,21 %

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%;

Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, di Euro 771.696,45 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 3.598.286,30;

Come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplica i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 - indicati all'articolo 5 del decreto ministeriale, e fermo restando il rispetto del valore soglia

Dato atto che:

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

a.2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per il triennio 2024/2026 derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 3.026.246,60
Valore anno 2011 (valore di riferimento fino al termine dello stato di emergenza 31/12/2024: Euro 3.042.701,82
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 2.861.510,32
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 2.845.217,41
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 2.845.217,41

a.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per il triennio 2024/2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 61.190,57
Spesa prevista per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 58.883,70
Spesa prevista per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro nessuna
Spesa prevista per lavoro flessibile per l'anno 2026: nessuna

Ritenuto, per il triennio 2024/2026, di procedere inoltre alle eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, ed in particolare per esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali
- di sostituzione di personale temporaneamente assente o comunque con diritto alla conservazione del posto;

- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica.

a.4) Verifica dell'assenza di eccedenza di personale

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Dirigenti/Responsabili attraverso le quali si giunge alle seguenti conclusioni:

- non sono individuate situazioni di eccedenza o soprannumero nell'Ente.

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

Atteso che:

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

Il Comune di Suzzara non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni

Considerato il trend delle cessazioni degli ultimi anni legate per minima parte a quiescenza, ma verificatesi in special modo per dimissioni ai fini di presa di servizio presso Enti terzi, o per altre motivazioni varie, non si ritiene possibile effettuare una previsione attendibile del trend delle cessazioni nel prossimo triennio 2024/2026;

Le cessazioni certe nell'anno 2024 sono le seguenti:

- dal 01/06/2024 cessazione di n. 1 Istruttore amministrativo Settore Affari generali - Segreteria per raggiunti limiti di età
- dal 1/02/2024 cessazione di n. 1 Agente di Polizia locale per trasferimento volontario presso altro Ente

Si ritiene di prevedere le sostituzioni a tempo indeterminato di tutto il personale cessato o che cesserà in corso d'anno, ad esclusione del posto di Istruttore amministrativo Settore Affari generali in quanto in data 27/12/2023 è già stato assunto un Istruttore amm.vo in suo affiancamento. La sostituzione di personale avverrà mediante l'utilizzo delle procedure assunzionali ritenute più idonee nel rispetto della normativa vigente e degli spazi finanziari disponibili.

In questo caso è anche possibile prevedere l'assunzione di unità di personale con categoria e profilo professionale differente rispetto a quello cessato, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalle disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale.

Ritenuto inoltre, per le annualità successive, di prevedere, salvo future modifiche o integrazioni, le ulteriori azioni assunzionali, che saranno confermate, nel rispetto di vincoli normativi su esaminati, nell'ambito della programmazione del fabbisogno relativa all'annualità di riferimento;

Tenuto conto dell'evoluzione del rapporto di sostenibilità finanziaria della spesa di personale e l'andamento della "soglia" (alla luce della evoluzione delle assunzioni e quindi della spesa di personale medesima), il fabbisogno troverà conferma anche per gli anni 2025/2026; pertanto si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori (anche con categoria e profilo professionale differente rispetto a quello cessato), in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalle disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale;

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- Necessità di valorizzare risorse interne con percorsi di carriera verticali
- Garantire un elevato standard qualitativo dei servizi offerti al pubblico;
- Mantenere efficienza ed efficacia degli organismi deputati alla sicurezza urbana

Si ritiene pertanto di disporre un piano dei fabbisogni come da tabella che segue. Le azioni assunzionali seguenti saranno precedute, ove ne ricorrano i presupposti, dalla verifica della disponibilità di personale in esubero ex art. 34, comma 6 e 34-bis del d.lgs. 165/2001 e sono coerenti con gli stanziamenti prima previsti nel DUP e nel bilancio di previsione;

PROSPETTO PREVISIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

unità	Profilo	Settore	Modalità di reclutamento
1	Istruttore direttivo Tecnico	Settore Servizi al territorio Servizio lavori pubblici e patrimonio	Progressione di carriera ex art. 13 del CCNL 2019/2021
1	Istruttore Direttivo amministrativo	Settore Affari generali Ufficio Personale	Progressione di carriera ex art. 13 del CCNL 2019/2021
1	Istruttore direttivo contabile	Settore servizi finanziari e	Progressione di carriera ex art. 13 del CCNL 2019/2021

		partecipate	
2	Agenti di Polizia locale	Polizia Locale	Concorso pubblico
2	Agenti di Polizia locale	Polizia Locale	Eventuale Trasformazione a tempo indeterminato dei n. 2 contratti di formazione lavoro in esito al percorso formativo

Sono inoltre da ritenersi previste le sostituzioni del personale cessato in corso d'anno mediante l'utilizzo delle procedure assunzionali ritenute più idonee nel rispetto della normativa vigente e degli spazi finanziari disponibili. In questo caso è anche possibile prevedere l'assunzione di unità di personale con categoria e profilo professionale differente rispetto a quello cessato, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalle disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale.

PREVISIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO TRIENNIO 2024/2026

Per il triennio 2024/2026 si procederà ad eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, ed in particolare per esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali;
- di sostituzione di personale temporaneamente assente o comunque con diritto alla conservazione del posto;
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica;

Per l'anno 2024 la disponibilità di nuovi contratti a tempo determinato è molto limitata in quanto i due contratti di formazione lavoro in essere fino al 30/11/2024 assorbono tutte le risorse destinabili al lavoro flessibile stante il limite imposto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010;

PREVISIONE ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE TRIENNIO 2024/2026

Per l'anno 2024 se e solo in caso di riassegnazione di risorse da parte del Commissario Regionale delegato per le popolazioni colpite dagli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012, si procederà ad attivare forme di lavoro flessibile tramite affidamento ad agenzie di lavoro interinale, nel limite delle risorse trasferite.

Tale forma di lavoro flessibile non rientra nel limite di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 in quanto interamente finanziato dai trasferimenti regionali.

PREVISIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNI 2025/2026

Tenuto conto dell'evoluzione del rapporto di sostenibilità finanziaria della spesa di personale e l'andamento della "soglia" (alla luce della evoluzione delle assunzioni e quindi della spesa di personale medesima), si conferma il suddetto fabbisogno anche per gli anni 2025/2026; pertanto si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori (anche con categoria e profilo professionale differente rispetto a quello cessato), in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalle disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale.

d) certificazioni del Revisore dei conti

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale del 18/01/2024, acquisito al Protocollo dell'Ente n. 2168 in data 19/01/2024;

3.3.3. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree

Viene prevista in base alle esigenze eventuali che si presenteranno nel triennio 2024/2026, anche con cambio del profilo professionale, secondo quanto previsto dal vigente Regolamento sulle modalità di reclutamento del personale.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo graduatorie concorsuali vigenti/assunzioni mediante mobilità volontaria

Le assunzioni possono essere fatte attraverso il ricorso a:

- concorsi pubblici;
- selezioni tramite Centro per l'impiego;
- mobilità esterna o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra P. A (comandi e distacchi);

Sono inoltre da ritenersi previste le sostituzioni del personale cessato in corso d'anno mediante l'utilizzo delle procedure assunzionali ritenute più idonee nel rispetto della normativa vigente e degli spazi finanziari disponibili. In questo caso è anche possibile prevedere l'assunzione di unità di personale con categoria e profilo professionale differente rispetto a quello cessato, se necessario, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalle disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale.

c) progressioni verticali di carriera

L'art 15 del CCNL 2019-2021 prevede la possibilità per gli enti di effettuare progressione tra le aree, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

L'art 13 commi 6-7-8 prevede una norma transitoria di prima applicazione per progressioni tra le aree senza la riserva per posti dall'esterno nel budget dello 0,55 del monte salari 2018 che per il comune di Suzzara ammonta ad € 10.866,12.

Vista la tabella C del CCNL 2019-2021 di corrispondenza dei requisiti con la progressione tra aree;

Richiamata la propria deliberazione n.181 del 13/11/2023 ad oggetto "Approvazione regolamento per le progressioni di carriera tra le diverse aree ai sensi dell'art.52 comma 1 bis del d.lgs 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 13 del ccnl funzioni locali del 16/11/2022"

Si prevedono nell'anno 2024 le seguenti progressioni ex art 13 c.6-8:

progressioni tra aree	n. posti	Settore	Profilo professionale	Utilizzo budget
da Area degli istruttori all'Area dei Funzionari e dell'E.Q.	1	Servizi al territorio Servizio lavori pubblici e patrimonio	Istruttore direttivo amministrativo	1.978,38
da Area degli istruttori all'Area dei Funzionari e dell'E.Q.	1	Affari Generali Ufficio personale	Istruttore direttivo amministrativo	1.978,38
da Area degli istruttori all'Area dei Funzionari e dell'E.Q.	1	Servizi finanziari e partecipate	Istruttore direttivo contabile	1.978,38
Totale utilizzi				5.935,14
2023 totale utilizzato				1.978,38
Quota residua				2.952,60

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

Per il triennio 2024-2026, si ritiene di procedere alle eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, ed in particolare per esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali;

- di sostituzione di personale temporaneamente assente o comunque con diritto alla conservazione del posto;
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica.

3.4 Formazione del personale

Nel quadro dei recenti processi di riforma, di riorganizzazione e di innovazione della Pubblica Amministrazione e dei costanti mutamenti normativi e tecnologici, il tema della formazione delle risorse umane si impone come uno dei principali strumenti di innovazione e di mutamento.

L'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro si pone, dunque, quale condizione necessaria ed indifferibile dell'attività svolta dalla Pubblica Amministrazione chiamata, negli ultimi tempi, a sostenere un notevole incremento quantitativo e qualitativo dei servizi forniti al cittadino ed alle imprese.

Il ruolo strategico delle attività formative a sostegno dei processi di innovazione in atto è posto in evidenza dalla recente normativa (D. Lgs. n. 29/93; D. Lgs. n. 387/97) ed è stato ribadito, nel dicembre 2001, dal Ministro per la Funzione Pubblica con la "Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni" che così recita: "Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui".

Obiettivo fondamentale di tale direttiva, che riprende e riconferma anche le linee di fondo della Circolare n.14/95 del Dipartimento della Funzione Pubblica, è quello di rendere la formazione parte integrante della gestione ordinaria del personale delle Pubbliche Amministrazioni che a tale scopo devono:

- assicurare il diritto alla formazione permanente a tutti i dipendenti attraverso una precisa pianificazione delle attività formative;
- promuovere al loro interno la realizzazione di apposite strutture dedicate alla formazione e valorizzazione delle risorse umane;
- coinvolgere tutti i Responsabili di area nella progettazione, attuazione e valutazione delle attività formative, responsabilizzandoli in relazione alla qualità di tali attività. ("I responsabili delle funzioni di valutazione previste dal decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286 - afferma la Direttiva del 13/12/01 - tener conto dell'applicazione della presente direttiva in relazione ai controlli sulla gestione e sulle prestazioni del personale Responsabile di Posizioni Organizzative, nonché sui comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali e umane ad esso assegnate")

E proprio ai "principi guida per la qualità" delineati dalla Direttiva del 13/12/2001, si è ispirato il Comune di Suzzara nella realizzazione del Piano di formazione di cui si tratta riproponendone il percorso che si articola nelle seguenti fasi:

- 1) La individuazione dei destinatari della formazione e delle loro esigenze;

- 2) La rilevazione ed analisi del fabbisogno formativo;
- 3) La individuazione degli interventi di formazione;
- 4) La formulazione della domanda formativa;
- 5) Il monitoraggio delle attività formative e la valutazione dei risultati;
- 6) La individuazione delle risorse finanziarie disponibili e la loro ripartizione.

Tali fasi, definite ed attuate in base alle indicazioni fornite dalla Direttiva del 13/12/2001, hanno lo scopo di garantire che le attività formative rispondano a determinati standard qualitativi, al fine di assicurare una reale crescita professionale dei partecipanti ai corsi programmati ed un effettivo miglioramento dei servizi resi dalla Amministrazione ai cittadini.

In tale contesto, dunque, sono stati individuati gli interventi formativi ritenuti necessari o opportuni per i Responsabili di area e per il restante personale dell'Ente, raggruppandoli per aree di contenuto formativo delineate in base alla omogeneità degli argomenti e delle competenze oggetto di formazione.

Per ogni singolo intervento formativo programmato sarà, poi, predisposta una scheda informativa contenente indicazioni più specifiche quali la tipologia dell'intervento formativo, i suoi obiettivi, i destinatari, i contenuti, la metodologia didattica, il soggetto erogatore della formazione, la sede della attività formativa, il budget.

Una novità di rilevanza strategica del 2023 è stata introdotta dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 24 marzo 2023 “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”. Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, entro il 30.06.2023, le amministrazioni che non hanno ancora avviato i propri dipendenti alla formazione messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, si registrano sulla piattaforma “Syllabus” del Dipartimento (<https://syllabus.gov.it>), indicando il proprio responsabile della formazione - ovvero, ove non presente, un altro referente - e individuando e abilitando i dipendenti da avviare all'attività formativa. In considerazione dei contenuti delle competenze digitali - relativi, tra l'altro, ai temi della sicurezza informatica, dell'utilizzo degli strumenti di tecnologici e di collaboration, etc. - tale tipologia di formazione riveste particolare rilievo per i dipendenti che svolgono la loro prestazione lavorativa anche in modalità agile o da remoto. Entro sei mesi dalla registrazione in piattaforma, le amministrazioni pubbliche, anche nelle more della revisione del PIAO, assicurano il completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti; le amministrazioni che hanno aderito all'offerta formativa del Dipartimento della funzione pubblica sulle competenze digitali entro il 28 febbraio 2023, assicurano il conseguimento del medesimo risultato entro il 30 settembre 2023. 9 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. L'obiettivo formativo previsto per i dipendenti dovrà essere conseguito entro sei mesi dall'avvio delle attività formative.

Altro tema nuovo per il Comune di Suzzara è quello che riguarda la formazione di colleghi assunti con contratti di formazione lavoro che sono stati stipulati a dicembre 2023 per due figure di agenti di P.L.

3.4.1. Individuazione dei destinatari della attività formativa.

Il primo passo da compiere ai fini di una adeguata programmazione delle attività formative e di un corretto impiego delle risorse finanziarie ed umane è quello di una attenta individuazione dei soggetti destinatari della formazione. A tale scopo l'Ente provvederà alla organizzazione di tutte le informazioni rilevanti in una banca-dati in grado di fornire rapidamente il quadro aggiornato della situazione formativa del personale dipendente ed alla predisposizione di altri idonei strumenti.

Pertanto, per evitare di destinare ad attività formativa personale non interessato o non dotato di professionalità adeguata, l'individuazione dei partecipanti ai corsi previsti dal piano è stata effettuata in base a:

- consultazione di tutte le informazioni relative alle esperienze lavorative ed al percorso formativo dei dipendenti e tutti i dati inerenti alle pregresse esperienze formative dell'Ente;

- segnalazioni dei Responsabili di area;

- esame delle schede di rilevazione del fabbisogno formativo predisposte dall'Ente;

e valutando i seguenti elementi: (con particolare riguardo alla Direttiva sulla formazione del 13/12/2001)

- 1) titolo di studio;

- 2) attinenza delle mansioni svolte ai corsi programmati in base al fabbisogno rilevato;

- 3) esperienze lavorative interne ed esterne;

- 4) continuità dei percorsi formativi;

- 5) missioni e compiti già attribuiti ed in via di attribuzione ai vari uffici;

- 6) esigenze ed aspettative di carriera (valutando anche le richieste dei dipendenti ai Responsabili di Posizione Organizzativa);

- 7) esigenze familiari o personali, al fine di garantire la pari opportunità, attraverso i percorsi e le metodologie formative più appropriate.

La formazione avrà particolare rilievo ai fini dello sviluppo di carriera ed i risultati conseguiti in materia di formazione saranno valutati ai fini della progressione del personale in linea con la recente contrattazione decentrata.

3.4.2 Tempi di svolgimento delle attività formative

I tempi della formazione dal 2024 seguiranno due canali:

Il primo in tema di competenze digitali attraverso la piattaforma Syllabus del ministero avrà tempistiche fissate a livello centrale;

Nel caso dei corsi nelle altre tematiche classiche e settoriali nel caso di corsi realizzati presso la sede comunale e online le attività di formazione avranno luogo, prevalentemente, durante l'orario di lavoro cercando di far coincidere le esigenze di formazione con quelle di continuità dei servizi.

3.4.3 La rilevazione ed analisi del fabbisogno formativo

Le attività formative previste dal Piano sono state individuate a seguito di una ricognizione del fabbisogno formativo all'interno dell'Ente, attuata attraverso i seguenti criteri:

- consultazione di tutte le informazioni relative alle esperienze lavorative ed al percorso formativo dei dipendenti e tutti i dati inerenti alle pregresse esperienze formative dell'Ente;
- valutazione delle segnalazioni fornite dai Responsabili di settore in materia di formazione;
- esame delle schede di rilevazione del fabbisogno formativo predisposte dall'Ente.

Successivamente, le esigenze rappresentate e le proposte formulate sono state esaminate al fine di individuare le problematiche esistenti in materia di nuove professioni e di competenze necessarie per il miglior funzionamento dell'organizzazione e gli interventi formativi più idonei per la soluzione di tali problemi.

L'analisi, in base alla Direttiva Frattini del 13/12/2001, è stata condotta partendo dai fabbisogni individuali e, dunque, dalle esigenze, inclinazioni ed aspirazioni di crescita professionale dei dipendenti, dalla preparazione professionale richiesta dai ruoli e dai compiti presenti e dai bisogni dell'organizzazione relativi al raggiungimento degli obiettivi istituzionali e di quelli delle singole strutture. Ciò, alla luce delle innovazioni normative e tecnologiche.

Si dà atto, infine, che in conformità ai più recenti orientamenti normativi in materia di pianificazione della formazione, la rilevazione dei fabbisogni formativi verrà effettuata sistematicamente e verranno predisposti idonei strumenti di controllo e di monitoraggio delle attività formative (sia nel caso in cui vengano effettuate con competenze interne, sia nel caso in cui vengano affidate a soggetti esterni), soprattutto per ciò che concerne i contenuti e la ricaduta effettiva di tali interventi sull'intero sistema organizzativo.

Il fabbisogno formativo in tema di competenze digitali sarà rilevato attraverso i questionari proposti della piattaforma Syllabus.

3.4.5 Individuazione degli interventi di formazione

Dalla analisi dei dati e delle informazioni utili pervenute emerge quanto segue:

A) Per quanto concerne i Responsabili di settore e i Responsabili di Uffici, la formazione è volta all'acquisizione e allo sviluppo di:

- 1) competenze trasversali inerenti alla metodologia per potenziare le capacità manageriali;
- 2) competenze specifiche al fine di provvedere all'aggiornamento nelle materie di competenza di ciascun Responsabile avviato alla formazione.
- 3) competenze in ordine alla prevenzione del rischio corruzione attraverso l'adempimento di tutti gli obblighi in tema di trasparenza nonché alla corretta gestione degli appalti per la fornitura di beni, servizi e lavori.
- 4) formazione in ordine alla competenza digitale.

B) Per quanto concerne il restante personale, la formazione è volta all'acquisizione e allo sviluppo di:

- 1) competenze trasversali in materia di uso delle apparecchiature informatiche;
- 2) competenze specifiche al fine di provvedere all'aggiornamento nelle materie di competenza di ciascun dipendente avviato alla formazione.
- 3) competenze in ordine alla prevenzione del rischio corruzione attraverso l'adempimento di tutti gli obblighi in tema di trasparenza nonché alla corretta gestione degli appalti per la fornitura di beni, servizi e lavori.
- 4) formazione in ordine alla competenza digitale.

Gli interventi formativi individuati sono elencati nella Parte 2^a del Piano che contiene anche, per ognuno di essi, una scheda descrittiva.

L'elencazione dei corsi contenuta nella Parte 2^a non è tassativa ed ulteriori corsi o seminari potranno essere attuati a seguito di:

- innovazioni normative;
- mutamenti organizzativi.

Si cercherà di garantire la formazione continua, vale a dire quelle azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento del Comune. Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga

la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

3.4.6 Formulazione della domanda formativa e qualità dei soggetti e dei servizi di formazione

Per una corretta formulazione della domanda formativa occorre tener conto della normativa vigente in materia di appalti di servizi e, particolarmente, di quella comunitaria ed è necessario aver riguardo alle caratteristiche tecniche dell'offerta formativa.

Pertanto, in base a quanto disposto dalla Direttiva sulla formazione del 13/12/2001, al fine di evitare spreco di energie e di risorse, particolare attenzione verrà attribuita, nella formulazione dei bandi e dei capitolati, ai requisiti dei soggetti erogatori della attività di formazione ed alla qualità dei servizi di formazione.

In particolare, nella individuazione dei soggetti formatori si valuteranno i seguenti elementi:

- esperienza specifica del soggetto sui servizi richiesti;
- competenze interdisciplinari dei soggetti formatori;
- metodologie impiegate (aula, stage, laboratorio, studio di casi, formazione a distanza);
- sistemi di qualità adottati, anche durante l'erogazione del servizio;
- attrezzature (ad es. strumentazione tecnica ed informatica di ausilio alle iniziative formative);
- presenza sul territorio (ad es. sede o struttura di supporto operativo nella città sede della Amministrazione);

3.4.7 Monitoraggio delle attività di formazione e valutazione dei risultati

Per una corretta formulazione della domanda formativa occorre tener conto della normativa vigente in materia di appalti di servizi e, particolarmente, di quella comunitaria ed è necessario aver riguardo alle caratteristiche tecniche dell'offerta formativa.

Pertanto, in base a quanto disposto dalla Direttiva sulla formazione del 13/12/2001, al fine di evitare spreco di energie e di risorse, particolare attenzione verrà attribuita, nella formulazione dei bandi e dei capitolati, ai requisiti dei soggetti erogatori della attività di formazione ed alla qualità dei servizi di formazione.

In particolare, nella individuazione dei soggetti formatori si valuteranno i seguenti elementi:

- esperienza specifica del soggetto sui servizi richiesti;

- competenze interdisciplinari dei soggetti formatori;
- metodologie impiegate (aula, stage, laboratorio, studio di casi, formazione a distanza);
- sistemi di qualità adottati, anche durante l'erogazione del servizio;
- attrezzature (ad es. strumentazione tecnica ed informatica di ausilio alle iniziative formative);
- presenza sul territorio (ad es. sede o struttura di supporto operativo nella città sede della Amministrazione);

3.4.8 Risorse

Le risorse destinate alla formazione per l'anno 2024 saranno complessivamente pari a € 18.861,00 oltre ad € 4.000,00 per formazione obbligatoria sicurezza sul lavoro.

3.4.9 Interventi formativi programmati per l'anno 2024

FORMAZIONE RESPONSABILI DI SETTORE E ALTRO PERSONALE INDIVIDUATO SULLA BASE DELLE MANSIONI ATTRIBUITE E DEL SETTORE DI APPARTENENZA

L'attività di formazione 2024 sarà sicuramente molto influenzata dalla prassi consolidata nel periodo emergenziale da covid-19. Nella fattispecie i corsi di formazione saranno quasi esclusivamente in modalità "on line" nel rispetto delle norme in vigore.

La pianificazione della formazione 2024 è così declinata:

Corsi di carattere generale

Tali corsi hanno lo scopo di fornire ai partecipanti un complesso di metodologie di base e di capacità organizzative e sono predisposti per lo sviluppo professionale di Responsabili di Posizione Organizzativa in base ai criteri descritti nel Piano.

Corsi in tema di Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza attraverso la piattaforma Syllabus del Ministero

Corsi di formazione in merito alla *prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione* (L. 190/2012) - gestione appalti di servizi e forniture - acquisti MEPA CONSIP e SINTEL - L. 241/90 - Codice penale e codice di comportamento
organizzatore da individuare

Corso di formazione in merito alla trasparenza e l'integrità (D. Lgs. 33/2013)
organizzatore da individuare

Corsi di formazione sul corretto utilizzo dei gestionali in dotazione all'ente con particolare riferimento ai programmi che saranno messi in esercizio dal 2022 (es. Pago pa, nuovo portale sportello telematico polifunzionale)

Ditte proprietarie software

Corsi di formazione obbligatoria sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/2008) e norme antincendio e primo soccorso
organizzatore da individuare

Conservazione digitale dei documenti. Criticità e adempimenti per la corretta gestione digitale

dei processi.
organizzatore da individuare

Gli acquisti dei beni e servizi informatici e il piano triennale per l'informatica nella P.A.
organizzatore da individuare

Tecniche di redazione degli atti amministrativi (Trasparenza, Foia, Privacy, passaggio dalla carta al digitale) Organizzatore da individuare

Corsi professionali specifici

Tali corsi hanno lo scopo di favorire l'approfondimento di argomenti specifici che interessano specifici settori o soggetti individuati in base ai criteri descritti nel Piano

Corsi di formazione inerente la Contabilità finanziaria ed economico patrimoniale conseguente all'introduzione della contabilità finanziaria potenziata.

organizzatore da individuare

Corso di formazione sul tema "Gestione del personale negli Enti Locali"

Organizzazione individuare sulla base delle offerte

Corso di formazione su PIAO

organizzatore da individuare

Corso di formazione sul tema "Legge di stabilità 2024 - DUP - Bilancio di previsione 2024/2026 - Rendiconto 2023" e contabilità economico patrimoniale

organizzatore da individuare

Corso di formazione sul tema "Aggiornamento normativo: IVA, IRAP e personale

Altro organizzatore da individuare

Corso di formazione “I tributi locali alla luce delle ultime disposizioni normative”

organizzatore da individuare

Corso di formazione in tema di polizia locale

Corso in tecniche operative e difesa personale

Corso sulla normativa Autotrasporto

Corsi sull'uso delle armi

Corsi specifici per gli agenti assunti con contratto di formazione lavoro secondo il piano formativo specifico approvato dalla Regione.

Organizzatori da individuare

Corsi di formazione su tematiche specifiche afferenti i diversi settori e oggetto di interventi normativi in corso d'anno, oltre a corsi teorici/pratici sull'utilizzo delle attrezzature tecniche del personale operaio

organizzatore da individuare

Corsi di formazione in materia demografica

Generalmente organizzati dall'associazione ANUSCA

Corsi in materia di appalti finalizzati alle gare da espletare nell'anno

Organizzatore da individuare

Corso di base di contabilità pubblica

organizzatore da individuare

Corso in materia di privacy

DPO incaricato dall'ente e ditta da individuare

Corso sulla gestione della protocollazione dei documenti digitali e non e relativa fascicolazione

Le ultime novità delle leggi regionali sul commercio Organizzatore da individuare

Tutte le novità in materia urbanistica Organizzatore da individuare

La gestione delle convenzioni con il terzo settore: iniziative e servizi in collaborazione con l'associazionismo alla luce del nuovo codice del terzo settore Organizzatore da individuare

La pianificazione delle attività formative è stata oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali dell'Ente e al Comitato Unico di Garanzia (CUG).

3.5 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

3.5.1 Semplificazione e digitalizzazione

Il Comune di Suzzara prosegue da anni, con convinzione e continuità, il percorso di digitalizzazione e reingegnerizzazione delle proprie attività e dei propri servizi, cogliendo opportunità di semplificazione e razionalizzazione di processo, aumentando e migliorando costantemente il numero e la qualità dei propri servizi on-line, mantenendoli in sicurezza e adeguandoli ad un contesto funzionale, tecnologico e normativo in continua evoluzione.

Gli investimenti effettuati per ammodernare le proprie infrastrutture e i propri servizi in ottica digitale, hanno consentito al Comune di Suzzara di superare positivamente il difficile periodo pandemico e di trovarsi oggi nelle condizioni di poter sfruttare al meglio le risorse messe a disposizione dal PNRR per la transizione al digitale. Risorse che incideranno positivamente nel potenziamento delle infrastrutture, delle piattaforme e dei servizi ICT, driver abilitanti per la creazione di Valore Pubblico.

3.5.2 Situazione attuale

Applicativi comunali

Software	Descrizione
Halley Informatica	Anagrafe, Elettorale, Risultati Elettorali, Stato civile. Servizi scolastici, Contabilità finanziaria, Gestione economato, Gestione fatturazione, Gestione inventario beni, Gestione atti amministrativi, Gestione protocollo informatico, Messaggi notificatori, IMU, Ufficio Riscossioni. Servizi: back office Parer (conservazione documentale presso Polo Archivistico Regione Emilia-Romagna), Siope+, Integrazione PagoPA con MyPay di Regione Lombardia
Maggioli Informatica	Concilia per gestione violazioni codice della strada e amministrative, portale MulteOnLine e PagoPA, integrazione Concilia AppIO, sportello telematico polifunzionale e relativa integrazione con AppIO
Eureka	Gestione economica del personale
Present	Gestione presenze del personale, gestione web delle presenze/giustificativi
Ginve Cloud	Gestione verde urbano
Aesys	Gestione pannelli informativi luminosi
Magnetofono	Gestione streaming e trascrizione sedute consigliari
SuapNet	Gestione pratiche edilizie
WebSIT	Gestione Sistema Informativo Territoriale
Google Workspace	Gestione posta elettronica, videoconferenze, condivisione/archiviazione documenti e calendarizzazione eventi
IVMS/SELEA	Gestione videosorveglianza
GESINT	Gestione adempimenti contabili
AUTOCAD	CAD (Computer-Aided Design) utilizzato per il disegno, la progettazione
CREATIVE SUITE	Servizi cloud per la fotografia, il disegno grafico, il montaggio

ADOBE	video, la creazione di contenuti per il web e altre applicazioni creative di Adobe
-------	--

Tutte le postazioni sono dotate di pacchetto MS Office aggiornato all'ultima versione disponibile (Professional Plus 2021).

Dotazioni hardware

Postazioni PC per ciascun incaricato, attrezzate con S.O. Windows 10 Pro, Windows 11 Pro e macOS Sierra (ciascun S.O. aggiornato all'ultima versione disponibile) il cui elenco e attribuzione viene gestito ed aggiornato a cura degli amministratori di sistema.

In particolare:

- PC desktop: 91 PC con S.O. Windows 10 Pro o Windows 11 Pro mantenuti aggiornati all'ultimo rilascio disponibile, processore Intel famiglia i5 o i7, RAM minima 8GB;
- iMac: 1, con S.O. macOS Sierra 10.12.6 (ultima aggiornamento disponibile);
- PC portatili: 22 portatili con S.O. Windows 10 Pro o Windows 11 Pro mantenuti aggiornati all'ultimo rilascio disponibile, processore Intel famiglia i5 o i7, RAM minima 8GB.

Le postazioni desktop dispongono di schermi multimediali, garantendo la possibilità di poter seguire e partecipare a videoconferenze.

Le singole postazioni accedono alla rete tramite sistema di autenticazione gestito dal server di Domain Controller, mentre gli archivi contenenti i dati personali/ufficio/generali sono localizzati su server dati.

Ad ogni utente sono attribuiti 3 livelli di password:

- identificativo utente e password di rete;
- identificativo e password per il gestionale e propri applicativi specifici;
- identificativo utente e password per accesso da rete pubblica a servizi specifici.

Sicurezza del territorio

Gli agenti di Polizia Locale hanno in dotazione 11 bodycam marca Axon necessarie all'attività di controllo dell'ordine pubblico, in presenza di determinate condizioni o particolari eventi.

Sono a disposizione del Comune di Suzzara 14 fototrappole marca Scubla che vengono posizionate a seconda delle necessità sul territorio comunale, finalizzate principalmente alla tutela dell'ambiente e del patrimonio dell'Ente.

Sul territorio sono inoltre presenti:

- 19 varchi fissi;
- 1 varco mobile;
- 2 dash cam;
- 188 telecamere fisse IP/analogiche.

Questi sistemi sono collegati tramite fibra ottica o tramite ponti radio alla Centrale Operativa della Polizia Locale.

Sono altresì presenti sistemi di videosorveglianza presso la Galleria del Premio Suzzara e il Centro Culturale Piazzalunga.

Infrastruttura informatica

Internet

Il Comune di Suzzara utilizza una fibra FTTH con Banda Minima Garantita di 1 Gigabit (in download e in upload); le sedi remote (Centro Culturale Piazzalunga e Museo Galleria del Premio Suzzara) sono anch'esse collegate alla sede municipale tramite fibra ottica per utilizzo dei dati/applicativi/internet. Alla sede municipale si collega inoltre sempre tramite fibra ottica l'Azienda Speciale "Socialis", che sfrutta le tecnologie di gestione dati/applicativi/internet lì presenti.

Ambienti Virtualizzati

Presso la sala server della sede municipale sono presenti armadi rack che racchiudono l'intera infrastruttura comunale, costituita da:

- n. 3 Server VMware vSphere configurati in alta affidabilità, costituiti ciascuno da server Huawei Tecal RH1288 V2 con 2 processori Xeon E5-2640, 8 RAM DDR3 da 8 GB e 2 HDD da 300 GB per la gestione di server virtuali;
- n. 2 Server per DataCore configurati in alta affidabilità/business continuity, ciascuno costituito da server Huawei Tecal RH2288H V2 con 2 processori Xeon E5-2640, 4 RAM DDR3 da 8 GB, 12 HDD da 600 GB, 2 HDD da 300 GB e aggiuntivi 2 Jbod SuperMicro da 6,4 TB ciascuno per lo storage dei dati.

Questa struttura permette di creare/gestire/eliminare macchine virtuali facilmente senza avere vincoli hardware ed è stata progettata in ridondanza, in modo da garantire la continuità operativa nel caso di guasti di un componente.

Attualmente sono presenti 14 server virtuali, che forniscono servizi dalla gestione della rete interna (due server di Domain Controller) a quella dei dati, stampanti, e server specifici per i vari applicativi.

Sistemi di protezione perimetrali

Il servizio anti-intrusione Firewall, che non incide sulle performance di rete (hardware-based units), è costituito da:

- n. 2 Fortinet Fortigate 80 in cluster, che proteggono il network in real-time, il file transfer e gli accessi web;
- n. 1 Fortianalyzer, per analizzare, controllare e gestire le navigazioni.

Backup e DR

Il backup dei server virtuali viene gestito da una macchina virtuale con S.O. Windows Server 2012 R2 tramite il software Veeam, che salva i backup effettuati su un NAS QNAP, con le seguenti impostazioni:

- spazio complessivo a disposizione per i backup di 38 TB;
- esecuzione automatica dal lunedì al sabato (avvio alle ore 02:00);
- "Retention" (tempo di conservazione dei dati) di 14 giorni + 1 Full mensile + 1 Full annuale (dicembre).

Al fine delle politiche di DR (Disaster Recovery) è stato acquistato spazio sul Cloud Aruba per salvare i backup locali in Cloud, con le seguenti impostazioni:

- spazio complessivo di 12 TB;
- esecuzione dal lunedì al sabato (avvio alle ore 22:00);
- "Retention" (tempo di conservazione dei dati) di 14 giorni.

Antivirus

Le postazioni di lavoro e i server sono protetti dal sistema antivirus Sophos Cloud, che permette di intercettare le varie minacce e di metterle in quarantena in modo da non nuocere all'intero sistema; è stato inoltre attivato un sistema anti-ransomware per evitare danni da attacchi informatici che criptano/bloccano i dati dei server.

Aggiornamenti Sistemi Operativi Microsoft

È stata adottata un'ulteriore misura di protezione dell'infrastruttura informatica con l'obiettivo di mantenere aggiornato Windows sulle varie postazioni informatiche, in modo da esser costantemente allineati agli ultimi aggiornamenti del Sistema Operativo che risolvono buchi/criticità di Windows.

Gli aggiornamenti vengono scaricati centralmente su un server e distribuiti sulle varie postazioni presenti in rete una volta alla settimana.

3.5.3 Dati e piattaforme

Risorse PNRR del Comune di Suzzara per la digitalizzazione

All'interno della Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziati dall'Unione europea nel contesto dell'iniziativa NextGenerationEU.

1.2 “Abilitazione al Cloud” - Da Avviare

Aggiornamento in sicurezza di applicazione in Cloud verso Saas

La trasformazione digitale della PA segue un approccio “cloud first”, orientato alla migrazione dei dati e degli applicativi informatici verso un ambiente cloud, per liberarsi dall'onerosa gestione di infrastrutture che possono diventare velocemente obsolete e inadeguate e poter cogliere in modo rapido tutte le nuove opportunità della tecnologia cloud.

Di seguito si riportano gli applicativi Halley che saranno soggetti ad aggiornamento in sicurezza in ambiente cloud:

- Anagrafe
- Atti amministrativi
- Economato
- Elettorale
- Finanziaria
- IMU
- Messaggi notificatori
- Protocollo
- Servizi Scolastici
- Stato Civile

SCADENZA: GIUGNO 2025

1.4.5 “Piattaforma Notifiche Digitali” - In Verifica

Nel contesto della misura “1.4.5 - Piattaforma Notifiche Digitali” verrà attivata l'integrazione di due servizi con la Piattaforma Nazionale per le Notifiche Digitali a valore legale degli atti pubblici (PND), che consentirà all'Ente di velocizzare e ridurre gli oneri organizzativi e gestionali per le attività di notifica degli atti.

In particolare saranno interessati i seguenti servizi:

- Notifiche Violazioni al Codice della Strada;
- Notifiche Violazioni extra Codice della Strada.

SCADENZA: SETTEMBRE 2023

1.3.1 “Piattaforma Digitale Nazionale Dati” - Liquidato

Il progetto, previsto dal PNRR, prevede la realizzazione dell’infrastruttura necessaria (StartUP) allo scambio dei dati sulla base delle specifiche PDND e l’attivazione di API specifiche (API Dati) per ogni tipologia di servizio, con lo scopo di semplificare ed erogare più rapidamente ed efficacemente i servizi pubblici attraverso un’unica piattaforma di interesse nazionale. In particolare verranno coinvolti i dati geografici (SIT) del Comune di Suzzara e verranno valutati altri servizi interessati dalla Misura 1.3.1.

1.4.3 “Adozione piattaforma PagoPA” - Da Avviare

Il Comune di Suzzara ha partecipato a questa misura per i pagamenti che non sono rientrati del finanziamento del Fondo Innovazione, in particolare:

- COSAP/TOSAP;
- Imposta di affissione pubblicitaria;
- Canone Unico Patrimoniale - CORPORATE;
- Diritto fisso Separazione/Divorzi
- Certificazione di destinazione urbanistica
- Rette scolastiche
- Altre imposte di Bollo.

SCADENZA: FEBBRAIO 2024

1.4.3 “Adozione app IO” - Avviato

Il Comune di Suzzara ha partecipato a questa misura per i servizi di AppIO che non sono rientrati del finanziamento del Fondo Innovazione, in particolare:

- Invito ai 17enni stranieri per richiedere cittadinanza
- Invito a comunitari per iscriversi a liste
- Avviso scadenza documento
- Avviso scadenza accertamento IMU
- Avviso scadenza documento
- Avviso convocazione seduta
- Comunicazione ai capigruppo su delibere e atti

1.4.4 “Estensione dell’utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE” - In Verifica

Attivazione con accesso tramite CIE sullo Sportello Telematico Polifunzionale non rientrato del finanziamento del Fondo Innovazione.

Progetti fuori PNRR

Google Workspace - Cloud
ATTIVATO IN APRILE 2023

Firewall sedi scolastiche

A seguito della fornitura di servizi di connettività Internet a banda ultra larga presso le sedi scolastiche da parte della Ditta Intred (vincitrice del bando “Piano scuola” attuato dal Ministero dello Sviluppo Economico tramite la società in-house Infratel Italia), sarà necessario provvedere alla protezione perimetrale di accesso ad Internet tramite l’acquisto, installazione e configurazione di firewall fisici da effettuarsi presso le sedi scolastiche stesse.

DATA PREVISIONE COMPLETAMENTO: GENNAIO 2024

Gestione presenze personale in cloud

Preso atto che l’attuale sistema di rilevazione presenze del personale è costituito da rilevatori ormai obsoleti che spesso presentano problemi di incompatibilità con la rete dati e fonia per la trasmissione delle timbrature, si è optato per una soluzione che permetta l’utilizzo di rilevatori che scaricano le timbrature su un server cloud in tempo reale per poi essere gestite dall’Ufficio Personale utilizzando la stessa tecnologia.

DATA PREVISIONE: GIUGNO 2024

3.6 Obiettivi per il miglioramento salute di genere

a) Il contesto europeo

Direttiva 2000/43/CE - Nel giugno 2000, la Commissione Europea adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

b) Il contesto normativo nazionale

- Legge n. 125 del 10/04/1991 "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" - Legge n. 53 del 08/03/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" - D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57) "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

- D.lgs. n. 198 del 01/04/2006 "Codice delle pari opportunità" - Direttiva del 23/05/2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche" - D.lgs. n. 150 del 27/10/2009 "Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

- Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21) "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" - Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

- L. 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"

- L. 22 aprile 2014, n. 65, "Modifiche alla legge 24 gennaio 1979, n. 18, recante norme per l'elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, in materia di garanzie per la rappresentanza di genere, e relative disposizioni transitorie inerenti alle elezioni da svolgere nell'anno 2014".

- D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n.

183. (15G00094) (GU Serie Generale n.144 del 24-6-2015 - Suppl. Ordinario n. 34). Entrata in vigore del provvedimento: 25 giugno 2015

- Legge n. 124 del 7/8/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

- Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

Premessa

L'art. 48, del D. Lgs. 198/2006 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001).

L'adozione del Piano triennale delle azioni positive risponde a un obbligo di legge ma, nel contesto del nostro Comune, vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il Comune di Suzzara è caratterizzato da una forte presenza femminile (circa il 73%) e per questo è necessaria nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e “temporanee”, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, ad oggetto “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nell'essere propositive e propulsive ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari

opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del CUG e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Suzzara non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella (al 31/12/2023):

DONNE N. 54	72,97%
-------------	--------

UOMINI N. 20	27,03%
--------------	--------

TOTALE N. 74	
--------------	--

Il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

- 1) usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
- 2) rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- 3) favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- 4) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- 5) promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Progetto n. 1

Ususufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente

- * Azione positiva: promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna
- * Azione positiva: sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in attesa per congedi familiari maternità od altro; possibilità, per i dipendenti neo genitori e non residenti, di inserire i figli nel nido comunale.
- * Azione positiva: incentivazione della crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate

Progetto n. 2

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

- * Azione positiva: Esame preventivo sui bandi di selezione pubblica di personale, al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione. Come previsto dal DPR 82/2023 nei bandi verrà sempre essere indicata la quota di rappresentatività di genere nell'amministrazione, al fine di prefigurare una specifica ipotesi di preferenza a parità di punteggio in favore del genere meno rappresentato ove il differenziale nella qualifica (più correttamente, nell'Area professionale) risulti superiore al 30%
- * Azione positiva: Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso

Progetto n. 3

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti:

- disciplina forme di flessibilità lavorativa
- flessibilità orario
- introduzione dello smart working

- * Azione positiva: migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); valorizzazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

* Azione positiva: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare, quindi, le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti e delle dipendenti.

Al fine di rispondere al meglio alla conciliazione famiglia/lavoro, l'Ente promuove in via sperimentale la possibilità di utilizzare a favore dei propri dipendenti, eventuali misure previste nell'ambito di sperimentazioni regionali in materia.

* Azione positiva: favorire, nel rispetto della normativa di settore, l'utilizzo dello smart working incentivando ove possibile, in ragione delle attività svolte dal singolo, a rendere la prestazione lavorativa da remoto in un'ottica di flessibilità che possa coniugare le esigenze del dipendente con quelle di servizio

Progetto n. 4

Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

* Azione positiva: supportare adeguatamente il reinserimento operativo al rientro dal congedo per maternità/paternità attraverso l'introduzione di iniziative di accoglienza e riorientamento professionale per le donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo, anche mediante opportune forme di affiancamento

lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo.

Progetto n. 5

Incentivazione dell'istituto della banca ore

* Azione positiva: garantire la conciliazione attraverso l'istituto della Banca ore al fine di consentire alla lavoratrice e al lavoratore di capitalizzare le ore di straordinario per decidere successivamente se porle in pagamento e spenderle sotto forma di permessi compensativi ai sensi dell'art 33 del C.C.N.L. Funzioni locali del 16/11/2022 e all'art. 24 del contratto decentrato integrativo -parte giuridica 2023/2025 sottoscritto in data 21/12/2023;

Progetto n. 6

Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

* Azioni positive: Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e organizzazione di attività formativa rivolta alla prevenzione della violenza sul luogo di lavoro.

4. Monitoraggio

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30 settembre indicando:
 - a) la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b) la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c) inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.