



**COMUNE DI COLLECCHIO**

---

**PIANO INTEGRATO DI  
ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

**2024 / 2026**

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 10 del 30.01.2024

## Sommario

Sommario.....	2
PREMESSA.....	3
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	4
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
2.1    Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico .....	6
2.2    Sottosezione di programmazione: Performance .....	8
2.3    Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza .....	11
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	13
3.1    Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa .....	13
3.2    Sottosezione di programmazione: Organizzazione del Lavoro Agile .....	15
3.3    Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale .....	15
3.4    Sottosezione di programmazione: Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali.....	20
SEZIONE 4 - GOVERNANCE E MONITORAGGIO .....	23
3.1    Governance del PIAO .....	23
3.2    Monitoraggio del PIAO.....	23

## PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

Il Piano è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

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

Il DPCM 30.06.2022, n. 122 *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* e il DPR 30.06.2022, n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* sono i provvedimenti di attuazione alle nuove disposizioni normative.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, al fine di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione, assicurando una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Il PIAO ha lo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva modernizzazione anche in materia di diritto di accesso e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all'articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi, finalizzati allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali, al fine all'accrescimento, valorizzazione e benessere del personale;
- c) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- d) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia ed eventualmente sulla base della consultazione degli utenti nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- e) la cristallizzazione del principio di non discriminazione e del pieno rispetto della parità di genere;
- f) le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti di cui al d.lgs. 27.10.2009, n. 150, nonché del monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del d.lgs. 20.12.2009, n. 198.

## SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Il **Comune di Collecchio** ha una popolazione di 14.788 abitanti (al 31.12.2023) e un'estensione territoriale di 58,79 kmq così delimitata: a Nord-Est confina con il territorio del Comune di Parma, a Sud-Est in parte con il torrente Baganza ed in parte con i territori dei Comuni di Sala Baganza e Fornovo Taro, a Sud-Ovest con il territorio del Comune di Fornovo Taro, a Nord Ovest con il fiume Taro. Il territorio comunale è articolato nelle seguenti frazioni: Lemignano, San Martino Sinzano, Madregolo, Gaiano, Ozzano Taro e Pontescodogna (art. 2 dello Statuto Comunale da ultimo modificato con delibera di Consiglio Comunale n. 55/2015).

<b>Denominazione Ente:</b>	Comune di Collecchio
<b>Indirizzo</b>	Viale Libertà 3 – 43044 Collecchio (Parma)
<b>Telefono (Centralino)</b>	0521301111 - 800080482 (n. verde)
<b>PEC</b>	protocollo@postacert.comune.collecchio.pr.it
<b>Email</b>	segreteria@comune.collecchio.pr.it
<b>Codice Fiscale/ P. Iva</b>	00168090348
<b>Codice Univoco</b>	UFG7D2
<b>Codice Istat</b>	034009
<b>Codice Catastale</b>	C852
<b>Codice IPA</b>	c_c852
<b>Codice AUSA</b>	0000155653
<b>Sito web istituzionale</b>	www.comune.collecchio.pr.it
<b>Pagina Facebook®</b>	<a href="https://www.facebook.com/ComuneDiCollecchio">https://www.facebook.com/ComuneDiCollecchio</a>
<b>Canale Youtube®</b>	<a href="https://www.youtube.com/channel/UCoulqpJVHolgvcvmjGr4jhg/featured">https://www.youtube.com/channel/UCoulqpJVHolgvcvmjGr4jhg/featured</a>

La **Sindaca Maristella Galli** ha assunto la carica il 27 maggio 2019 per il mandato amministrativo 2019/2024.

- **Relazione di inizio mandato 2019/2024**  
[https://www.comune.collecchio.pr.it/upload/collecchio\\_ecm10/gestionedocumentale/relazioneiniziomandatoSindaco2019-2024\\_784\\_59454.pdf](https://www.comune.collecchio.pr.it/upload/collecchio_ecm10/gestionedocumentale/relazioneiniziomandatoSindaco2019-2024_784_59454.pdf)
- **Composizione della Giunta Comunale**  
<https://www.comune.collecchio.pr.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=18144&idArea=18147&idCat=102500&ID=102500&TipoElemento=categoria>
- **Composizione del Consiglio Comunale**  
<https://www.comune.collecchio.pr.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=18144&idArea=18147&idCat=45372&ID=99005&TipoElemento=categoria>

Il Comune di Collecchio con delibera di Consiglio Comunale n. 61/2008 ha deliberato di costituire e aderire all'Unione di Comuni denominata "**Unione Pedemontana Parmense**" insieme ai Comuni di Felino, Sala Baganza, Montechiarugolo e Traversetolo. All'Unione sono conferite le seguenti funzioni per la gestione in forma associata:

FUNZIONE DI POLIZIA LOCALE	Delibera di Consiglio Comunale n. 9/2009
FUNZIONE DI PROTEZIONE CIVILE	Delibera di Consiglio Comunale n. 10/2009
SERVIZI INFORMATICI E TELEMATICI	Delibera di Consiglio Comunale n. 56/2012
SERVIZIO PERSONALE	Delibera di Consiglio Comunale n. 57/2012
SERVIZI SOCIALI	Delibera di Consiglio Comunale n. 70/2013
SPORTELLO ENERGIA	Delibera di Consiglio Comunale n. 71/2013
FUNZIONI DELL'ORGANO DI REVISIONE	Delibera di Consiglio Comunale n. 74/2014

CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA	Delibera di Consiglio Comunale n. 79/2014
GESTIONE UNIFICATA DEL SUAP	Delibera di Consiglio Comunale n. 41/2015
SERVIZI TURISTICI	Delibera di Consiglio Comunale n. 6/2018
FUNZIONI IN MATERIA DI SISMICA	Delibera di Consiglio Comunale n. 7/2018
UFFICIO EUROPA	Delibera di Consiglio Comunale n. 17/2019
SERVIZIO DI BROKERAGGIO ASSICURATIVO	Delibera di Consiglio Comunale n. 65/2021
SERVIZIO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Delibera di Consiglio Comunale n. 33/2022

**Funzioni relative ai vincoli idrogeologici e alla forestazione**

L'Unione Pedemontana Parmense ha inoltre stipulato una convenzione con l'Unione Montana Appennino Parma Est per l'esercizio delle funzioni delegate dalla Regione Emilia Romagna in materia di vincolo idrogeologico ai sensi dell'art.148 della L.R. 21 aprile 1999 n. 3 e alla forestazione ai sensi delle P.M.P.F. approvate con DCR n.2354/95 in conformità a quanto stabilito dalla L. 30/81.

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

In questa sezione, il Comune di Collecchio intende rappresentare i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati.

Per “valore pubblico” si intende l’incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale etc.) che si viene a creare per la collettività e che deriva dal perseguimento di obiettivi specifici utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, etc.). Non fa quindi solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle pubbliche amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all’Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto.

Gli indirizzi strategici e i corrispondenti obiettivi strategici sono definiti nel Documento Unico di Programmazione - Sezione strategica, poi negli obiettivi operativi della Sezione operativa e successivamente negli obiettivi esecutivi del Piano Esecutivo di Gestione.

Gli obiettivi strategici rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (*risultato finale*) che l’Amministrazione intende realizzare del proprio mandato nell’ambito delle aree di intervento istituzionale dell’Ente Locale. Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione costituiscono lo strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici traguardando risultati di breve/medio periodo (*risultato intermedio*).

Pertanto il sistema di programmazione dell’Ente è strutturato secondo la seguente articolazione:

- 1) **Linee Programmatiche di mandato** (*approvate con delibera di Consiglio Comunale n. 99 del 06.08.2019*) che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell’Ente;
- 2) **Documento Unico di Programmazione - DUP 2024/2026** (*approvato, da ultimo, con delibera di Consiglio Comunale n. 43 del 21.12.2023*) che delinea l’attività strategica e operativa dell’Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio annuale e pluriennale e dei documenti di programmazione dei lavori, delle forniture e dei servizi (Piano Triennale ed elenco annuale delle opere pubbliche, Piano biennale delle forniture e dei servizi);
- 3) Il **bilancio di previsione 2024/2026** è stato approvato dall’Ente con delibera di Consiglio Comunale n. 44 del 21.12.2023.

Mentre nel DUP, quindi, sono rappresentati per Programmi e Missioni tutte le attività dell’amministrazione che giustificano anche di fronte al Consiglio Comunale gli investimenti del triennio di competenza in relazione al programma di mandato, **la seguente sottosezione “valore pubblico” intende rappresentare una selezione delle priorità strategiche che l’ente individua per caratterizzare la propria azione amministrativa.**

Ambito	Obiettivo generale	Valore pubblico	Azione strategica
Organizzazione della struttura amministrativa	Digitalizzazione dei servizi e delle informazioni	Semplificare e agevolare l’accesso ai servizi dell’Ente	Implementare gli strumenti di comunicazione con la cittadinanza e l’utenza anche secondo modalità attive di interazione con l’Amministrazione

Ottimizzare la gestione delle risorse disponibili	Rendere sempre più efficiente l'erogazione dei servizi e la struttura dell'Ente, attraverso il controllo di gestione	Razionalizzare l'impiego delle risorse pubbliche	Analizzare gli esiti del controllo di gestione (Servizio Associato in capo all'Unione) attuando azioni di miglioramento ed efficientamento
Anticorruzione e Trasparenza	Implementazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza	Consentire un pieno controllo sull'attività dell'Ente da parte della cittadinanza	Sviluppo di sistemi di automatica implementazione delle sezioni di Amministrazione Trasparente

## 2.2 Sottosezione di programmazione: Performance

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito dal:

- Regolamento di organizzazione degli uffici, dei servizi comunali e dei controlli interni (*da ultimo modificato con delibera di Giunta Comunale n. 142/2020*);
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance personale dipendente dell'Unione Pedemontana Parmense e dei Comuni di Collecchio, Felino, Montechiarugolo, Sala Baganza e Traversetolo (*approvato con delibera di Giunta dell'Unione n. 16/2020*);

Con delibera di Giunta dell'Unione n. 16 del 18.02.2020, l'Unione ha approvato la metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale dirigenziale, titolare di posizione organizzativa e del personale non titolare di posizione organizzativa dell'Unione Pedemontana Parmense e dei Comuni di Collecchio, Felino, Montechiarugolo, Sala Baganza e Traversetolo proposta dal N.V.P. costituito presso l'Unione, e le relative schede.

Il Piano della Performance contiene sia gli obiettivi che discendono dalla strategia e dall'esplicitazione del Valore Pubblico dell'ente sia quelli che nascono dalle esigenze di garantire il funzionamento e la missione istituzionale dell'ente. Entrambe queste componenti costituiscono le fonti per la individuazione degli obiettivi di performance che l'ente intende realizzare. L'ente si è dotato di un set di indicatori di misura della performance per il funzionamento dei processi e delle attività correnti, in modo da poter consentire la valorizzazione del mantenimento dei livelli di performance attesi e da garantire nei confronti della comunità di riferimento.

Il piano degli obiettivi e della performance 2024 è stato predisposto dal Segretario Generale sulla base delle indicazioni derivanti dal programma di mandato della Amministrazione, dal DUP e dal Bilancio di Previsione e dagli incontri tra gli organi politici e i Titolari di Posizione Organizzativa per la negoziazione degli obiettivi inerenti il raggiungimento di quanto indicato nel programma di mandato.

Nel corso dell'anno verranno effettuate almeno due verifiche sullo stato di raggiungimento degli obiettivi dal Nucleo di Valutazione mediante lo svolgimenti di colloqui coi Responsabili e la predisposizione di report sullo stato di attuazione

Di seguito lo schema sintetico degli obiettivi assegnati ai singoli responsabili per l'anno 2024 sulla base della strategicità dei medesimi rispetto al programma di mandato:

ASSESSORE	RESPONSABILE	OBIETTIVO
Pietralunga	Bonini Barbara	Implementazione e formazione nuova Farmacista , con potenziamento e sviluppo delle attività di somministrazione dei vaccini Covid e Antiinfluenza Costante aggiornamento degli addetti alla cosmesi per potenziamento fatturato e partecipazione a corsi on-line
Pietralunga	Bonini Barbara	Attivazione procedure per le attività di consegna a domicilio gratuita, in modo particolare per fragili e anziani che abitano nel Comune di Collecchio. Convenzione con "Angeli in moto"
Pietralunga	Bonini Barbara	Potenziamento ottimizzazione delle attività di cosmesi: -analisi del capello e della pelle con uso di nuova apparecchiatura -corsi per l'utilizzo dello Skintest e del Telederma -rilascio referti dello specialista dermatologo entro 24 ore con un costo calmierato

Sindaca Dalla Valle Guerci	Moroni Fabio	Implementare il servizio URP mediante il rilascio di permessi, rosa e domicili digitale
Sindaca	Moroni Fabio	Ricognizione delle concessioni cimiteriali scadute e avvio dei contatti con le famiglie per la gestione dei resti e per il rinnovo
Comani	Moroni Fabio	Confermare l'impegno per una risposta positiva alle richieste di iscrizioni al nido. Proseguire l'adesione e l'investimento sulla misura di conciliazione vita lavoro della Regione E-R per i servizi estivi e "al nido con la Regione" per il nido d'infanzia
Pietralunga	Copelli Cristina	Messa a regime nuove procedure per l'approvazione del bilancio di previsioni e del Rendiconto di gestione ai sensi del Decreto Ministeriale del 25 luglio 2023
Pietralunga	Copelli Cristina	Studio per la applicazione e attivazione nuova concessione del canone unico patrimoniale
Pietralunga	Copelli Cristina	Rinnovo o appalto concessione riscossione coattiva entro 30 giugno
La Marchina	Ceci Monica	Opere Pubbliche STRATEGICHE come da priorità dettate dalla Amministrazione: "Studio sicurezza idraulica del Rio Manubiola"
La Marchina	Ceci Monica	Opere Pubbliche STRATEGICHE come da priorità dettate dalla Amministrazione: "Riqualificazione strade comunali"
La Marchina	Ceci Monica	Definizione ed approvazione di un contratto di Accordo Quadro per lavori, servizi e forniture per la manutenzione della viabilità comunale
La Marchina	Muzzi Cristina	Opere Pubbliche STRATEGICHE come da priorità dettate dalla Amministrazione: "Approvazione progetto di fattibilità tecnica ed economica dei lavori di recupero dell'ex oratorio del Sacro Cuore
La Marchina	Muzzi Cristina	Opere Pubbliche STRATEGICHE come da priorità dettate dalla Amministrazione: "Realizzazione opere di riqualificazione zona ex Fontana di Piazza Repubblica
La Marchina	Muzzi Cristina	Perfezionamento contratti comodato dei locali stazione con Rfi e allestimento degli stessi
Comani	Berzioli Gabriella	Coordinamento processi negoziali degli Accordi Operativi (art. 38 della LR 24/2017) e Procedimenti Unici (art. 53 della LR 24/2017) comportanti variazioni al PUG, nel rispetto delle tempistiche e degli obiettivi di qualità urbana.
La Marchina	Berzioli Gabriella	Revisione e aggiornamento del Regolamento Edilizio Comunale approvato con DCC n. 20/2018 per coordinarlo compiutamente con la disciplina del PUG e alle nuove leggi intervenute.

La Marchina	Berzioli Gabriella	Digitalizzazione archivio pratiche edilizie. Prima fase propedeutica alla raccolta delle autorizzazioni necessarie e all'impostazione fasi di lavoro per restituzione del dato, dialogo con il gestionale delle pratiche edilizie
Sindaca	Setti Antonella	Pianificazione e organizzazione mostre/eventi come da priorità dettate dall'Amministrazione, anno 2024: GIORNATA DELLA MEMORIA E DEL RICORDO 8 MARZO 25 NOVEMBRE SPETTACOLI CULTURALI PARTECIPAZIONE/COLLABORAZIONE ALLE INAUGURAZIONI DELLE OPERE PUBBLICHE CONCLUSE ATTIVITA' PROPEDEUTICHE AL GIUBILEO 2025
La Marchina	Setti Antonella	Studio e pianificazione progetti di avviamento allo sport per bimbi anche con eventuali accordi con le scuole anno 2024
Sindaca	Setti Antonella	Conclusione pratiche, allestimento e inaugurazione della mostra storica prevista nel mese di febbraio 2024
Sindaca	Gherri Lorenzo	Coordinamento/direzione monitoraggio obiettivi assegnati alle UOC afferenti l'area tecnica protezione civile. Riorganizzazione area a seguito nuova macrostruttura. Predisposizione allegati Piano Protezione Civile e organizzazione esercitazioni con simulazione emergenza
Dalla Valle Roberto	Gherri Lorenzo	Piano d'azione per l'energia sostenibile
Sindaca La Marchina Dalla Valle	Gherri Lorenzo	Realizzazione opere in economia diretta con squadra esterna (operai) come da priorità dettate dalla Amministrazione: 1.posa del nuovo arredo urbano nel territorio comunale 2.sistemazione arredo urbano esistente all'interno del parco Nevicati 3.sistemazione aree verdi residuali sul territorio
GIUNTA	TUTTI I RESPONSABILI	Rispetto dei tempi e termini di pagamento e l'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023
GIUNTA	TUTTI I RESPONSABILI	Aggiornamento continuo PIAO Messa a regime del nuovo PIAO (piano integrato attività e organizzazione) Rispetto e misura delle norme previste nel piano anticorruzione approvato dall'ente

Per le schede di dettaglio del Piano dettagliato Obiettivi/Performance - anno 2024, si rinvia all'allegato (All. A).

### 2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

Con delibera di Consiglio Comunale n. 2 del 31.01.2017 è stato approvato lo schema di convenzione tra l'Unione Pedemontana Parmense e i Comuni di Collecchio, Felino, Montechiarugolo, Sala Baganza e Traversetolo, per la gestione associata delle funzioni di responsabile anticorruzione e della trasparenza ed è stata trasferita all'Unione Pedemontana Parmense la funzioni di responsabile anticorruzione e della trasparenza ai sensi dell'art.1, comma 110, lett. a) e b) della legge 56/2014;

Successivamente, con delibera di Consiglio Comunale n. 33 del 30.05.2022 la sopraccitata convenzione è stata modificata a seguito della riorganizzazione della macrostruttura dell'Unione, come di seguito:

- Mantenimento in campo all'Unione della funzione di ottimizzazione del lavoro di redazione del ptpct, attraverso la redazione di un modello unico di piano;
- Ritorno in capo ai singoli comuni del ruolo di Responsabile Anticorruzione e Trasparenza (Rpct), al fine di assicurare gli adattamenti al Piano che ogni Comune, in fase di adozione, ritenga necessario apportare in relazione alle specificità dell'ente interessato e, soprattutto, per garantire un più efficace monitoraggio dell'applicazione delle misure previste dal Piano stesso che un RPCT "interno" può meglio garantire per la vicinanza e la conoscenza delle dinamiche interne a ciascun ente.

Con decreto del Sindaco n. 7 del 03.08.2022, la dott.ssa Maria Stefanini, Segretario Generale del Comune di Collecchio, è stata nominata per l'Ente "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza" ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge 06.11.2012 n. 190 e del D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33.

Nel 2023 e negli anni precedenti non risultano essersi verificati eventi corruttivi.

La **formazione annuale obbligatoria** (anno 2023) ai dipendenti è stata svolta in modalità asincrona/online in forma associata dall'Unione Pedemontana Parmense mediante affidamento alla ditta Formel s.r.l ed è stata strutturata nei seguenti moduli:

- Anticorruzione e Trasparenza (10 Moduli di 20/25 minuti cad., per totale 4 ore);
- Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (10 Moduli di 15/20 minuti cad., per totale 3 ore).

Il Comune di Collecchio, in ossequio alle prescrizioni di cui al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, con determina n. 511/2023 ha aderito al progetto **Whistleblowing PA**, nato dalla volontà di Transparency International Italia di offrire a tutte le Pubbliche Amministrazioni un software informatico gratuito (disponibile al link [whistleblowing.it](https://whistleblowing.it)) per dialogare con i segnalanti, grazie a modalità che garantiscono l'anonimato. La procedura di segnalazione anonima avviene mediante accesso al seguente link:

**<https://comunedicollecchio.whistleblowing.it>**

Nel corso del mese di gennaio 2024, secondo le indicazioni dell'ANAC, è stato disposto il caricamento del PTPT 2023/2025 sul portale dedicato ed è stata svolta l'**attività di monitoraggio**. La relazione annuale è stata conseguentemente pubblicata nella sez. Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale dell'Ente ed inviata al Nucleo di Valutazione.

Al fine della più ampia partecipazione alla stesura del PTPCT 2024/2026 e per consentire il **coinvolgimento dei portatori di interesse**, dal 4 al 28 dicembre 2023 tutti i soggetti potenzialmente interessati sono stati invitati, mediante avviso pubblico, a presentare eventuali proposte e/o osservazioni di modifica ed integrazione al Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023/2025. L'RPCT non ha ricevuto segnalazioni o proposte di integrazione a riguardo.

Con determina del Segretario generale n. 870/2022 si è preso atto dell'avvenuta riformulazione del **codice disciplinare** da parte degli articoli 71 e 72 del C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022.

Con delibera di Giunta Comunale n. 16 del 21.02.2023 è stato approvato il nuovo **codice di comportamento** dei dipendenti del Comune di Collecchio. Nel corso del 2024 il codice di comportamento verrà adeguato agli ulteriori aggiornamenti normativi entrati in vigore nell'anno precedente (decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81).

Con nota ns. prot. 0025714/2023 del 06/12/2023 il Nucleo di Valutazione ha comunicato che la rilevazione relativa all'**attestazione sul grado di assolvimento degli obblighi di pubblicazione**, di cui alla delibera ANAC 203/2023, risulta essere stata chiusa ed acquisita a sistema con numero di registrazione 23560.

Con delibera di Giunta dell'Unione Pedemontana Parmense n. 5 del 24.01.2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Unione per gli anni 2024/2026, comprendente il PTPCT 2024/2026 dell'Unione, quale Modello Unico per tutti gli enti aderenti.

**Il PTPCT 2024/2026 del Comune di Collecchio** comprende:

- piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024/2026;
- schede mappatura e monitoraggio misure generali (codice di comportamento, rotazione personale, conflitto di interessi, whistleblowing, formazione, trasparenza, pantouflage, patti di integrità);
- schede mappatura e monitoraggio misure specifiche (controllo, trasparenza, regolamentazione, promozione etica);
- scheda relativa agli obblighi di pubblicazione sulla sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale;

è allegato al presente PIAO (**AII. B**) e sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente completo di tutti i suoi allegati.

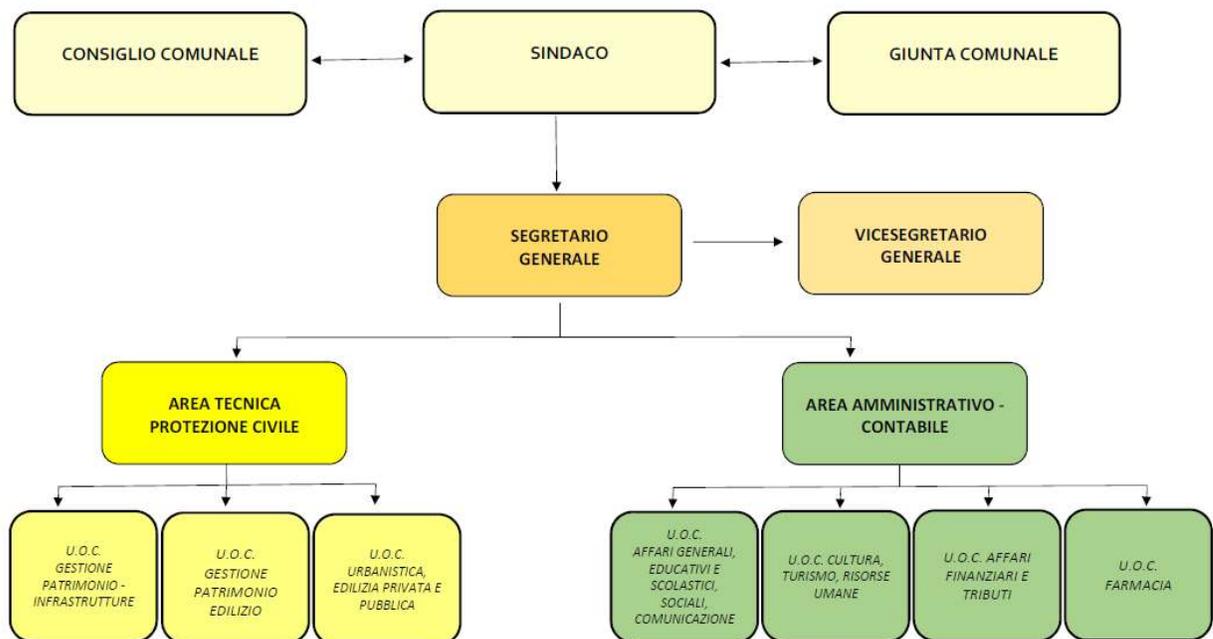
## SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

Anche seguito del pensionamento di alcuni dipendenti, l'Amministrazione ha valutato l'opportunità di semplificare e razionalizzare la macrostruttura organizzativa dell'Ente.

Il modello organizzativo si articola, coerentemente con il regolamento di organizzazione, in Aree alla cui direzione sono stati preposti dei Responsabili incaricati di PO ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000 e Unità Operative Complesse alla cui direzione sono preposte delle P.O. Le Posizioni Organizzative costituiscono le figure chiave della gestione dei Servizi strategici trattandosi di posizioni di lavoro che comportano lo svolgimento di funzioni di "direzione" e "coordinamento" di unità organizzative complesse, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa. Ciascuna PO provvede, infatti, nell'ambito dell'unità organizzativa assegnata a tradurre operativamente il complesso degli obiettivi e degli indirizzi programmatici stabiliti dagli organi di governo dell'Ente attraverso l'approvazione del DUP, del PEG e del PDO.

A seguito delle modifiche approvate dalla Giunta Comunale, nel corso del 2023, la macrostruttura dell'Ente si presenta oggi così articolata:



**L'organigramma di dettaglio è allegato al presente piano (All. C).**

**Il nuovo funzionigramma dettagliato è allegato al presente piano (All. D).**

Il Segretario Generale è la figura apicale in grado di garantire la continuità amministrativa dell'ente ed è in possesso delle competenze manageriali necessarie al coordinamento dei Responsabili delle Unità Organizzative Complesse nella gestione amministrativa e nell'attuazione degli indirizzi formulati dagli organi politici del Comune. Il Segretario Generale attua pertanto il coordinamento con i funzionari di Elevata Qualificazione e funge da raccordo tra la parte politica e la struttura amministrativa.

**Nuovo assetto dei funzionari di Elevata Qualificazione:**

<b>EQ Dott.ssa Cristina Copelli</b>	Responsabile UOC Servizi Finanziari e Tributi	Dec. 11/2023 scad. 31.03.2024
<b>EQ Dott. Fabio Moroni</b>	Responsabile UOC Affari generali, Educativi e Scolastici, Sociali e Comunicazione	Dec. 13/2023 scad. 31.03.2024
<b>EQ Dott.ssa Antonella Setti</b>	Responsabile UOC Servizi culturali, turismo e risorse umane	Dec. 11/2023 scad. 31.03.2024
<b>EQ Dott.ssa Barbara Bonini (art. 110 TUEL)</b>	Responsabile UOC Servizi farmaceutici	Dec. 11/2023 scad. mandato
<b>EQ Ing. Lorenzo Gherri (art. 110 TUEL)</b>	Responsabile Area Tecnica – Protezione Civile	Dec. 10/2022 scad. 27.05.2024
<b>EQ Arch. Gabriella Berzioli</b>	Responsabile UOC Urbanistica, Edilizia privata e pubblica	Dec. 11/2023 scad. 31.03.2024
<b>EQ Ing. Monica Ceci</b>	Responsabile UOC Gestione del patrimonio - Infrastrutture	Dec. 13/2023 scad. 31.03.2024
<b>EQ Arch. Cristina Muzzi</b>	Responsabile UOC Gestione del patrimonio edilizio	Dec. 12/2023 scad. 31.03.2024
<b>EQ Dott. Roberto Torelli</b>	Responsabile Unità Organizzativa temporanea di progetto Digitalizzazione e Transizione digitale	Dec. 03/2023 scad. 06.04.2026

### 3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del Lavoro Agile

Il **Piano Organizzativo di Lavoro Agile** descrive il livello di implementazione e di sviluppo del lavoro agile costituendone il livello di base per programmarne il miglioramento.

Nel mese di marzo 2020, a fronte dell'emergenza sanitaria e in linea con le indicazioni normative che si sono succedute, l'Unione Pedemontana Parmense e i Comuni aderenti hanno realizzato in tempi brevissimi una modalità snella per la richiesta e l'attivazione dello smart working, al fine di garantire prioritariamente i servizi ai cittadini e al contempo assicurare tutte le condizioni di sicurezza al personale.

Grazie al rapido sviluppo delle tecnologie informatiche e digitali messo in atto dal Servizio Informatico Associato dell'Unione, così come alla disponibilità del personale di utilizzare i propri dispositivi informatici, di rete e telefonici per garantire lo svolgimento delle attività, i dipendenti hanno svolto la prestazione lavorativa in modalità "smart", alternandola con la presenza in ufficio, la fruizione di ferie e di altri istituti, garantendo la continuità dell'azione amministrativa in tutte le sue componenti.

L'Unione e i Comuni aderenti hanno incentivato il ricorso al lavoro agile disciplinandone, in modo sempre più articolato, modalità di svolgimento e i criteri di fruizione. In tale percorso di avvio e consolidamento del lavoro agile, fondamentale è stato il ruolo della *formazione*, realizzata sia internamente, sia avvalendosi, attraverso l'ammissione ai contributi, di un soggetto esterno in grado di supportare l'Ente nell'azione di facilitazione e coordinamento del gruppo di lavoro oltre ad azioni di facilitazione e sensibilizzazione al cambiamento, supporto alla stesura di una disciplina, linee guida e frame work di riferimento per lo smart working.

In particolare, le Linee Guida, adottate con delibera di Giunta dell'Unione n. 38 del 20.04.2021 dopo un attento confronto sindacale, hanno rappresentato uno strumento che, in modo snello ed efficace, oltre a informare i dipendenti del Comune di Collecchio, Felino, Montechiarugolo, Sala Baganza, Traversetolo e dell'Unione circa le modalità tecnico-operative di espletamento del lavoro agile, ha di fatto permesso ai lavoratori di operare come gruppo coordinato, che insieme è stato in grado di garantire la continuità del servizio per i cittadini e il territorio.

Finita la fase emergenziale, con circolare interna del 25.03.2022, l'Unione e i Comuni aderenti hanno ulteriormente disciplinato le modalità di svolgimento del Lavoro Agile, fissandone al 31.08.2022 la scadenza temporanea, al fine di poter recepire puntualmente quanto verrà stabilito dal nuovo CCNL. Tale scadenza è poi stata posticipata al 31.12.2022.

Attualmente le modalità di svolgimento del "lavoro agile" sono definite dal CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 (art. 63 e seguenti) demandandone la disciplina all'autonomia di ciascun Ente.

**Il Comune di Collecchio, in ragione del conferimento della funzione "personale" all'Unione dei Comuni, applica il Piano Organizzativo del Lavoro Agile integrato al PIAO dell'Unione Pedemontana Parmense approvato con la delibera di Giunta dell'Unione Pedemontana Parmense soprarichiamata.**

### 3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 01.01.2024:

AREA/UOC	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	CAT. "B"	CAT. "C"	CAT. "D"	DIR.	TOTALE
Uoc Cultura, turismo e risorse umane	5	1	0	5	1	0	6
Uoc Affari generali, educativi e scolastici, sociali, comunicazione	18	2	6	10	4	0	20

Uoc Affari finanziari e tributi	7	2	0	5	4	0	9
Uoc urbanistica, edilizia privata e pubblica	6	0	0	3	3	0	6
Area tecnica protezione civile	9	1	4	3	3	0	10
Uoc Gestione patrimonio-Infrastrutture	4	0	2	1	1	0	4
Uoc Gestione patrimonio edilizio	3	0	1	0	2	0	3
Uoc Farmacia	7	1	1	1	6	0	8
	<b>59</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>66</b>

AREA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	CAT. "B"	CAT. "C"	CAT. "D"	DIR.	TOTALE
Area Farmacia Art. 110 c. 1	1	0	0	0	1	0	1
Area Tecnica - Protezione civile Art. 110 c. 1	1	0	0	0	1	0	1

#### *Programmazione strategica delle risorse umane*

#### **Calcolo della spesa della dotazione organica e la programmazione del fabbisogno di personale**

In materia di contenimento della spesa di personale, l'art. 1, commi 557, - bis e 557- quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come integrato dall'art. 3, comma 5-bis del Decreto legge 24/6/2014, n. 90, convertito dalla legge 11/8/2014 n. 114, impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente; l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti. E' stata effettuata la verifica della riduzione della spesa di personale di cui all'art. 1 c.557 della Legge 296/2006, calcolata come previsto dal D.L. 90/2014, convertito nella Legge 114/2014 e s.m.i., da tale verifica risulta il rispetto dei limiti di spesa, come previsto nel bilancio di previsione 2024/2026. I dati sotto indicati sono stati approvati in seno alla Nota di aggiornamento del DUP periodo 2024-2026, approvato con delibera di Consiglio comunale n. 43 del 21/12/2023.

Spese per il personale	Media 2011/2013	Previsione 2024
Spese macroaggregato 101	2.892.318,45	2.547.243,00
Spese macroaggregato 103	38.853,38	32.000,00
Irap macroaggregato 102	124.184,32	148.650,00
Altre spese da specificare: quota parte personale Unione e Azienda	637.473,92	581.974,60
Totale spese di personale (A)	3.692.830,07	3.309.867,60
(-) Componenti escluse (B)	227.414,27	-99.744,42
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (C=A-B)	3.465.415,80	3.210.123,18
<b>SPESE CORRENTI</b>		<b>15.262.329,72</b>
<b>Incidenza su spesa corrente</b>		<b>21,03%</b>

#### *Facoltà assunzionali a tempo indeterminato: normativa di riferimento e situazione dell'ente*

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi in fasce demografiche e dato atto che il Comune di Collecchio si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 14.788 abitanti alla data del 31/12/2023 e avendo registrato un **rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 17,97%**, si colloca nella seguente fascia: FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM.

	IMPORTI		TOTALI	
<b>SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022</b>			<b>3.294.216,46</b>	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO 2020	19.067.500,70	18.966.173,77		definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO 2021	19.250.038,17			
ENTRATE RENDICONTO 2022	18.580.982,44			
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		636.494,38		
<b>ENTRATE CORRENTI NETTE</b>			<b>18.329.679,39</b>	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI NETTE</b>			<b>17,97%</b>	

Lo **spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni**, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, **è pari ad euro 688.965,78 per il 2024.**

**Rilevato altresì**, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- il **TURNOVER** disponibile derivante dalle cessazioni 2015/2019, calcolato secondo le precedenti normative, ammonta ad € 10.436,82;
- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Collecchio ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nella sottostante tabella:

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 (CONSUNTIVO)	3.294.216,46	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE 2024 al 27%</b>	<b>4.949.013,44</b>	
INCREMENTO MASSIMO AL 27%	1.654.796,98	

Determinazione del valore di tabella 2:

CALCOLO SPAZI FINANZIARI	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	<b>3.131.662,65</b>	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024 (Tabella 2)	22,00%	
INCREMENTO ANNUO MASSIMO	688.965,78	
SPAZI FINANZIARI DISPONIBILI ANNO 2024	688.965,78	

Margini di spesa ai del rispetto dei limiti di legge:

	VALORI
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	<b>3.363.383,91</b>
SPAZIO FINANZIARIO DISPONIBILE PER ANNO 2024	688.965,78
IMPORTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	4.949.013,44

(calcolo 27%)	
---------------	--

Il Comune rientra tra gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27/12/2006 n. 296 e successive modificazioni e pertanto le limitazioni previste dal comma 28 dell'art. 9 del DL78/2010 non vengono applicate, fermo restando che comunque la spesa complessiva per **forme di lavoro flessibile** non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La situazione attuale, prevista nella programmazione 2024 - 2026 e negli stanziamenti di bilancio 2023-2025 risulta attualmente come di seguito indicato:

Limite forme di lavoro flessibile anno 2024-2026 ANNUALITA' 2024	€ 117.089,63
Spese per forme lavoro flessibile previste nel bilancio anno 2024-2026 ANNUALITA' 2024	€ 16.342,40

### *Strategia di copertura del fabbisogno*

#### Riorganizzazione della microstruttura con l'istituzione dei seguenti nuovi posti

- Istituzione di un posto di categoria C – Area degli Istruttori - con il profilo di Istruttore amministrativo-contabile presso l'Area Tecnica - Protezione civile;
- Istituzione di un posto di categoria D – Area dei Funzionari - con il profilo di Specialista in attività amministrativo contabili presso l'Uoc Affari finanziari - Tributi;
- Istituzione di un posto di categoria D - Area dei Funzionari - con il profilo di Specialista in attività tecniche presso l'Uoc Urbanistica, edilizia privata e pubblica;
- Istituzione di due posti di categoria D – Area dei Funzionari - con il profilo di Specialista in attività amministrativo contabili presso l'Uoc Affari generali, educativi e scolastici, sociali, comunicazione.

I posti istituiti verranno ricoperti mediante applicazione dell'art. 13 del CCNL 16 novembre 2022 commi 6-7 e 8, sentito il Comitato dei Responsabili presieduto dal Segretario generale.

Copertura di un posto di categoria B – Area degli Operatori esperti - con il profilo di Collaboratore tecnico manutentivo presso l'Area Tecnica – Protezione civile che si renderà vacante a seguito della domanda di pensione anticipata presentata da un dipendente di categoria B, con il profilo di Collaboratore tecnico manutentivo, con decorrenza 1.7.2024 da ricoprirsi mediante concorso esterno, in alternativa scorrimento di graduatorie, anche di altri enti, in alternativa mobilità volontaria;

Copertura di un posto di categoria B – Area degli Operatori esperti - con il profilo di Collaboratore tecnico manutentivo presso l'Uoc Gestione Patrimonio Infrastrutture che si renderà vacante a seguito della domanda di pensione anticipata presentata da un dipendente di categoria B, con il profilo di Collaboratore tecnico manutentivo, con decorrenza 1.8.2024 da ricoprirsi mediante concorso esterno, in alternativa scorrimento di graduatorie, anche di altri enti, in alternativa mobilità volontaria.

Istituzione di un posto con il profilo di Farmacista mediante stipula di un contratto di lavoro ex art. 110, comma 1, decreto legislativo n. 267/2000, di Responsabile di Farmacia categoria giuridica ed economica D – CCNL Personale non dirigente Regioni ed Autonomie Locali da assegnare all'Uoc Farmacia e a cui assegnare la titolarità della Posizione organizzativa (ora Elevata Qualificazione), da nominarsi fino alla scadenza del mandato del Sindaco;

Istituzione di un posto con il profilo di Specista in attività tecniche mediante stipula di un contratto di lavoro ex art. 110, comma 1, decreto legislativo n. 267/2000, di Responsabile Area Tecnica- Protezione civile categoria giuridica ed economica D – CCNL Personale non dirigente Regioni ed Autonomie Locali da assegnare all' Area Tecnica-Protezione civile e a cui assegnare la titolarità della Posizione organizzativa (ora Elevata Qualificazione), da nominarsi fino alla scadenza del mandato del Sindaco.

## CONSIDERATO

- che lo spazio finanziario teorico per le nuove assunzioni per l'anno 2024 è di € 688.965,78;
- che lo spazio finanziario utilizzato per le assunzioni, con riferimento al presente piano del fabbisogno è di € 235.123,68, che lo spazio finanziario residuo a seguito della programmazione del fabbisogno di personale è di € 453.842,10.

Dato atto che il costo complessivo stimato relativo all'assunzione di una unità di personale ex art. 110 c. 1 presso l'Uoc Farmacia per il periodo giugno 2024 e fino al 31.12.2024 è di € 45.083,62;

Che il costo complessivo stimato relativo all'assunzione di una unità di personale ex art. 110 c. 1 presso l'Area Tecnica-Protezione civile per il periodo giugno 2024 e fino al 31.12.2024 è di € 51.186,79.

### 3.3.2 Piano delle Azioni Positive (PAP)

**Il Piano delle Azioni Positive (PAP)** è stato adottato con le seguenti delibere di Giunta dell'Unione Pedemontana Parmense:

- n. 3 del 24.01.2024 l'Unione ha approvato il piano unico triennale delle azioni positive 2024/2026 dei Comuni di Collecchio e di Sala Baganza, redatto ai sensi del D.lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n.246", per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro. Il documento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente;  
<https://www.comune.collecchio.pr.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=18144&idArea=18147&idCat=47994&ID=51637&TipoElemento=categoria>
- n. 5 del 19.01.2022, l'Unione ha approvato il piano unico triennale delle azioni positive 2022/2024, redatto ai sensi del D.lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n.246", per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro. Il documento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente;
- n. 65 del 03.11.2020, l'Unione deliberava la costituzione di un Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, per l'Unione e tutti i Comuni aderenti (GU nr. 65/2020), composto da:
  - Dott.ssa Setti Antonella, Responsabile PO del Comune di Collecchio;
  - Dott.ssa Pecorari Carlotta, Responsabile PO del Comune di Montechiarugolo;
  - Dott. Monti Antonio, Responsabile PO del Comune di Felino;
  - Dott.ssa Muzzi Cristina, Responsabile PO del Comune di Sala Baganza;
  - Arch. Gigli Sonia, dipendente del Comune di Felino;
  - Sig. Chiesa Luigi, dipendente dell'Unione Pedemontana Parmense;
  - Dott.ssa Predieri Francesca, Responsabile PO del Comune di Montechiarugolo

### 3.3.3 Formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare

annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

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

AMBITO	N. DESTINATARI
Formazione annuale sul piano anticorruzione e trasparenza	Tutti i dipendenti
Formazione sul nuovo assegno di inclusione	Uff. Anagrafe
Il nuovo fvoe, piattaforme simog e cup: le novità a partire dal 01.01.2024	Uff. Contratti
SATER 4.0: la nuova piattaforma certificata e interoperabile	Uff. Contratti/Tecnico
Gestione albo pretorio e sezione amministrazione trasparente	Ufficio Albo/Protocollo
La predisposizione di una trattativa diretta MePa	Uff. Contratti/Istruzione
Il rifiuto all'istanza di riconoscimento della cittadinanza iure sanguinis	Uff. Stato Civile
Nuova Contabilità Accrual avvio impostazioni	Uff. Finanziario
Rendiconto della gestione e bilancio di previsione (aggiornamento ann.le)	Uff. Finanziario
La disciplina delle autorizzazioni paesaggistiche – Profili sanzionatori e disposizioni D.lgs. 42/2004 e DPR 31/2017	Uff. SUE
Il nuovo codice dei contratti D.lgs 36/2023	Area Tecnica

### 3.4 Sottosezione di programmazione: Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali

#### 3.4.1 Dotazioni ICT

L'art. 2, comma 594 e seguenti, della Legge 24 dicembre 2007, n. 244 prevede che ai fini del contenimento della spesa per il funzionamento delle proprie strutture, le pubbliche amministrazioni, tra cui gli enti locali, adottano piani triennali finalizzati per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo:

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

Per quanto attiene ai processi di dismissione e/o sostituzione dei beni ICT, si precisa che il tempo di vita ordinario di un personal computer è superiore ai 5 anni. Solitamente si procede alla dismissione di tali beni prima del termine solo nel caso di guasto, qualora la valutazione costi/benefici relativa alla riparazione dia esito sfavorevole. La stessa considerazione riguarda l'attività di aggiornamento programmata, che viene puntualmente valutata per rendere adeguate le stazioni datate nel supportare efficacemente l'evoluzione degli applicativi.

Le attività di riparazione ed aggiornamento vengono effettuate direttamente dai sistemisti in forza al Servizio Informatico Associato dell'Unione Pedemontana Parmense.

Nel caso le stazioni di lavoro debbano essere dismesse esse vengono distrutte e smaltite presso gli appositi centri di raccolta, oppure sono donate ad istituzioni e scuole per le quali esse potrebbero ancora essere impiegate con soddisfazione, avendo cura di rendere illeggibili e irrecuperabili i dati precedentemente memorizzati. Nel caso si rendesse necessario, le stazioni di lavoro fisse che saranno dismesse potranno essere sostituite con altrettante portatili.

<b>Dotazione</b>	<b>Dotazione</b>	<b>Acquisti previsti 2024</b>	<b>Aggiornamenti previsti 2024</b>
PC fissi	60	5	5
Monitor	70	5	0
PC portatili	6	1	0

### 3.4.2 Dotazione di autoveicoli

Nel corso del 2023 è stato acquistato un autocarro per trasporto di cose con cassone ribaltabile posteriore - PIAGGIO PORTER (GN647GD) immatricolato il 10.11.2023 e sono state riscattate due auto che l'Ente utilizzava con contratto a noleggio (senza conducente) - FIAT PUNTO (FS022SK) immatricolata il 30.11.2023 e FIAT PANDA (FS420BH) avviate le pratiche nel corso di Dicembre 2023 e immatricolata il 15.01.2024.

Il Comune di Collecchio ha quindi in dotazione i seguenti automezzi di servizio:

<b>Targa</b>	<b>Modello</b>	<b>Titolo di possesso</b>	<b>Alimentazione</b>
<b>GL474XS</b>	Dacia Spring - Autovettura per trasporto di persone - uso proprio	Proprietà	Elettrica
<b>FS022SK</b>	Fiat Punto - Autovettura per trasporto di persone - uso proprio	Proprietà	B/Metano
<b>FS420BH</b>	Fiat Panda - Autovettura per trasporto di persone - uso proprio	Proprietà	B/Metano
<b>GN647GD</b>	Autocarro per trasporto di cose – cassone ribaltabile posteriore	Proprietà	B/Gpl
<b>BF452BC</b>	Autocarro per trasporto di cose - furgone (35 ql)	Proprietà	Diesel
<b>CK725LY</b>	Autocarro per il trasporto di cose - cassone ribaltabile trilaterale	Proprietà	Diesel
<b>CN083YV</b>	Autocarro per trasporto di cose - cassone	Proprietà	Diesel
<b>EP162JJ</b>	Autocarro per trasporto di cose - cassone ribaltabile	Proprietà	Diesel
<b>PR612128</b>	Autocarro per trasporto di cose - furgone	Proprietà	Diesel
<b>REAA555</b>	Macchina operatrice semovente TERNA (75 ql)	Proprietà	Diesel
<b>FL955WP</b>	Autocarro per trasporto di cose - cassone ribaltabile trilaterale	Proprietà	Diesel
<b>FH062CS</b>	Autoveicolo ad uso esclusivo polizia - familiare	Proprietà	Diesel

### 3.4.3 Dotazione di immobili

Il Comune di Collecchio ha in essere i seguenti contratti di locazione passiva:

<b>Immobile</b>	<b>Canone annuo</b>	<b>Scadenza</b>
Locali polivalenti v. Generale Paveri n. 3	Euro 5.600,00	2026
Farmacia Comunale v. Sandro Pertini n. 1	Euro 44.000,00	2024
Campo Sportivo San Martino Sinzano	Euro 8.000,00	2024
Campo Sportivo Lemignano e pertinenze	Euro 14.000,00	2026
Campo Sportivo di Gaiano	Euro 2.880,00	2026

## SEZIONE 4 - GOVERNANCE E MONITORAGGIO

In questa sezione sono indicate le modalità di governance del processo di stesura e le modalità di monitoraggio del PIAO che il Comune di Collecchio prevede di attivare, al fine di garantire le finalità di coerenza ed armonizzazione degli strumenti di programmazione.

### 3.1 Governance del PIAO

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di programmazione rende necessario prevedere una modalità di governance in grado di garantire sinergia e complementarietà in fase di progettazione del format del documento, stesura e collazione dei diversi contributi, verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'Amministrazione.

A tal fine, è costituito un gruppo di lavoro con il compito di coordinare la stesura e l'aggiornamento del PIAO e del suo monitoraggio. Di gruppo di lavoro, coordinato dal Segretario Generale, fanno parte tutti i Responsabili titolari di Posizione Organizzativa e opera con il supporto del personale assegnato all'UOC Affari Generali.

### 3.2 Monitoraggio del PIAO

Di seguito sono indicati i soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio previste.

Sezione/Sottosezione	Soggetto che sovrintende il controllo	Modalità
VALORE PUBBLICO	Nucleo di Valutazione	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance
PERFORMANCE	Nucleo di Valutazione	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	RPCT Nucleo di Valutazione	Relazione annuale del RPCT sull'attuazione delle misure. Verifica rispetto adempimenti trasparenza su indicazioni ANAC
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Nucleo di Valutazione	Al variare del modello organizzativo
LAVORO AGILE	Nucleo di Valutazione	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	Nucleo di Valutazione Collegio dei Revisori	Verifica della coerenza con obiettivi di performance annuali – verifica triennale