

COMUNE DI SANT'ILARIO D'ENZA
Provincia di Reggio Emilia

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)
Triennio 2023/2025

Premessa

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO) e, comunque, nel termine di 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di programmazione cui sono tenute le Amministrazioni pubbliche, tra cui gli Enti Locali. Ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

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

Il PIAO sostituisce, quindi, i seguenti strumenti di programmazione:

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

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità – e la conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*. Viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla performance, alle Linee Guida per la compilazione del PIAO pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e trasparenza, nonché a tutte le normative specifiche di riferimento delle altre materie dallo stesso Piano assorbite.

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione Comunale

Amministrazione pubblica	Comune di Sant'Ilario d'Enza
Indirizzo	Via Roma 84, 42049 Sant'Ilario d'Enza
PEC	santilariodenza@cert.provincia.re.it
Posta elettronica istituzionale non certificata	civico@comune.santilariodenza.re.it
P.IVA e CF	00141530352
Numero centralino	0522/902811
Sito web	https://www.comune.santilariodenza.re.it
Account facebook	Facebook.com/comunesantilariodenza

1.1 Analisi del contesto esterno

Il Comune di Sant'Ilario d'Enza fa parte dell'Unione Val d'Enza insieme ai Comuni di Bibbiano, Cavriago, Campegine, Gattatico, San Polo, Montecchio Emilia e Canossa. Per il dettaglio, si fa rimando al Documento unico di programmazione (DUP) per il triennio 2023/2025, con particolare riferimento alla Sezione strategica.

1.2 Analisi del contesto interno

Di seguito, si elencano gli **Organi di governo** del Comune di Sant'Ilario d'Enza:

CONSIGLIO COMUNALE

COGNOME	NOME	Gruppo consiliare
Perucchetti	Carlo	Sant'Ilario Futura
Coisson	Eva	Sant'Ilario Futura
Bertani	Samuele	Sant'Ilario Futura
Bertozzi	Nealda	Sant'Ilario Futura
Ferri	Fabrizio	Sant'Ilario Futura
Morini	Giuseppina	Sant'Ilario Futura
Cerreto	Antonia	Sant'Ilario Futura
Bellei	Massimo	Sant'Ilario Futura
Castellari	Monica	Sant'Ilario Futura
Mottola	Pasquale	Sant'Ilario Futura
Giangrandi	Anna	Sant'Ilario Futura
Mancin	Francesca	Sant'Ilario Futura
Iotti	Alberto	Alternativa Civica per Sant'Ilario e Calerno
Ferrari	Silvia	Alternativa Civica per Sant'Ilario e Calerno
Orlandini	Marco	Alternativa Civica per Sant'Ilario e Calerno
Malvica	Gioele	Centrodestra Sant'Ilario
Zambonini	Stefano	Movimento 5 stelle

GIUNTA COMUNALE

NOME	DELEGA
PERUCCHETTI CARLO Sindaco	Affari generali ed istituzionali - Bilancio - Personale - Tributi Farmacia - Cultura e patrimonio artistico -
GIANGRANDI ANNA Assessore esterno Vice Sindaco	Welfare Volontariato Politiche Giovanili
FERRI FABRIZIO Assessore	Politiche agro-alimentari Sicurezza e legalità
BELLEI MASSIMO Assessore	Attività Produttive Sport
MENOZZI DANIELE Assessore esterno	Edilizia privata Pianificazione territoriale Lavori Pubblici Infrastrutture Mobilità
TANZI VIVIANA Assessore esterno	Politiche educative

Per il dettaglio, si fa rimando al Documento unico di programmazione (DUP) per il triennio 2023/2025, con particolare riferimento alla Sezione strategica

1.3 Struttura organizzativa

Si rinvia a quanto previsto nella successiva sezione 3 “Organizzazione e capitale umano”.

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

Nella presente sezione vengono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici stabiliti in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Ente, nonché le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

2.1 Sottosezione Valore pubblico

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica dell'Ente declinata negli strumenti di programmazione, con particolare riferimento alle Linee programmatiche di mandato 2019/2024 e al Documento unico di programmazione (DUP) 2023/2025, nel quale sono declinati gli obiettivi strategici e operativi. Il collegamento del PIAO con gli obiettivi strategici di mandato e con il Documento unico di programmazione (DUP) rappresenta il presupposto per creare e mantenere un forte legame tra la performance e la creazione di Valore Pubblico.

Di seguito si riportano gli **obiettivi di Valore Pubblico** che l'Ente si pone come traguardo di mandato:

CITTADINANZA ATTIVA: UN METODO DI LAVORO				
OBIETTIVO STRATEGICO	PORTATORI D'INTERESSE	VALORE ATTESO	VALORE ATTUALE	INDICATORE DI RISULTATO
<p>Avvicinare il cittadino di Calerno e Sant'Ilario d'Enza alla gestione della “cosa pubblica”, affinché si inneschi un percorso di affiancamento della comunità all'Amministrazione comunale.</p> <p>Costruire un clima di fiducia tra i Cittadini e gli Amministratori mettendo al centro dell'azione amministrativa l'ascolto, l'attenzione ai bisogni percepiti, il buon andamento della gestione della “cosa pubblica”, l'imparzialità e la correttezza.</p> <p>Favorire interventi di promozione del benessere mettendo in campo percorsi formativi e di supporto per la cittadinanza e sui luoghi di lavoro.</p>	<p>Cittadini</p> <p>Terzo settore</p> <p>Dipendenti comunali</p>	<p>Consolidamento del valore dell'associazionismo a supporto della “cosa pubblica” e dei valori della comunità</p> <p>Supporto del mondo associazionistico alle attività dell'Amministrazione e risposta ai bisogni del territorio con particolare riferimento ai soggetti più fragili e ai giovani</p> <p>Forme strutturate di collaborazione tra Associazioni</p>	<p>Situazioni di diffidenza rispetto ai servizi comunali, con particolare riferimento a quelli di sportello</p> <p>Sistema associazionistico che sconta una crisi generale, anche generazionale. Pochi giovani iscritti</p>	<p>Numero di incontri con la cittadinanza</p> <p>Collaborazione dei cittadini anche attraverso il sistema delle segnalazioni</p> <p>Numero di associazioni attive sul territorio</p>

<p>Promuovere il VOLONTARIATO tra le nuove generazioni.</p>				
<p>Facilitare nuove collaborazioni tra le diverse associazioni, e tra associazioni e istituzioni, e confermare quelle in essere che rendono Sant’Ilario d’Enza un paese solidale e accogliente.</p>				

BENESSERE EDUCATIVO: UNA RISORSA PER LA COMUNITA’				
OBIETTIVO STRATEGICO	PORTATORI D’INTERESSE	VALORE ATTESO	VALORE ATTUALE	INDICATORE DI RISULTATO
<p>Mantenere vivo, costante ed aperto il dialogo con i genitori dei Servizi Educativi e delle scuole dell’obbligo, considerevole campione di tutta la cittadinanza;</p> <p>Riannodare i fili della collaborazione che è sempre indispensabile tra docenti e genitori, ed è assolutamente strategico nella prima infanzia. Nel tempo si sono modificate le modalità di relazione tra le persone e mantenere un filo diretto di scambio e condivisione resta indispensabile ma occorre riattualizzarlo e rivisitarlo alla luce delle mutate strategie comunicative ed alle differenti esigenze che i genitori avanzano.</p> <p>Dare spazio alla cura della relazione con i servizi dell’infanzia parrocchiali. Da sempre ritenuto progetto fondamentale per l’Amministrazione, sia per dare coerenza all’offerta educativa, indipendentemente dagli enti gestori, sia per garantire una</p>	<p>Cittadini</p> <p>Famiglie</p> <p>Bambini e ragazzi</p> <p>Parrocchia</p> <p>Scuole di ogni ordine e grado</p>	<p>Mantenimento, pur a fronte della situazione economico finanziaria della quantità e qualità dei servizi educativi ed extrascolastici</p> <p>Consolidamento degli aiuti alle famiglie</p> <p>Sinergia con la Parrocchia di Sant’Ilario d’Enza e Calerno per l’attuazione dell’offerta educativa e copertura della domanda di servizi extrascolastici</p>	<p>Offerta di servizi educativi variegata e di ottima qualità</p> <p>Dialogo con i genitori positivo e costruttivo</p> <p>Offerta di servizi inclusiva</p> <p>Costruire progetti extrascolastici di continuità territoriale e progettuale (campo Estivo, doposcuola...)</p>	<p>Numero di servizi</p> <p>Gradimento dei servizi determinato dal numero di iscrizioni</p> <p>Quantità e qualità dei sostegni alle famiglie</p>

<p>adeguata copertura alle domande di posti per le famiglie.</p> <p>Avere un panorama più chiaro, coordinato e sistematico tra le varie offerte educative, sportive e laboratoriali che le associazioni pubbliche e private offrono per la fascia d'età dai 7 ai 14\16anni, lavorando affinché questa offerta si possa prolungare dalla conclusione dell'orario scolastico fino alle 18,30.</p>				
--	--	--	--	--

BENESSERE AMBIENTALE: SOSTENIBILITA' E VALORIZZAZIONE				
OBIETTIVO STRATEGICO	PORTATORI D'INTERESSE	VALORE ATTESO	VALORE ATTUALE	INDICATORE DI RISULTATO
<p>Azioni di sensibilizzazione sulla sostenibilità ambientale, sull'uso responsabile delle risorse ambientali.</p> <p>Azioni di valorizzazione e rispetto del Bacino Enza e del territorio della Val d'Enza.</p> <p>Ottimizzazione della raccolta differenziata nell'ottica del riciclo, riutilizzo e riuso.</p> <p>Introduzione tariffa puntuale.</p> <p>Approccio alla contabilità ambientale, partendo da dati e indicatori disponibili sulla gestione del territorio.</p> <p>Manutenzione e qualificazione del verde pubblico, anche in partnership con soggetti</p>	<p>Cittadini (bambini, ragazzi e adulti)</p> <p>Terzo settore</p> <p>Operatori economici</p> <p>Aziende agricole</p>	<p>Maggiore consapevolezza, attenzione e sensibilità per l'ambiente;</p> <p>Cultura green diffusa;</p> <p>Fruizione e attaccamento al territorio;</p> <p>Valorizzazione del territorio come attrattore di turismo responsabile ed esperenziale</p> <p>Valorizzazione dei prodotti tipici e delle bellezze paesaggistiche del territorio</p> <p>Miglioramento della</p>	<p>Risorse ambientali e eccellenze del territorio da valorizzare</p> <p>Manutenzione dei parchi e del verde pubblico da migliorare</p> <p>Ottimo livello di raccolta differenziata</p> <p>Buona organizzazione di iniziative, attività in tema ambientale</p>	<p>Iniziative ed eventi in tema ambientale</p> <p>Interventi di valorizzazione del territorio</p> <p>Interventi di miglioramento energetico</p> <p>Trend storico di contabilità ambientale</p> <p>Aumento raccolta differenziata dei rifiuti</p>

<p>privati al fine di promuovere la socializzazione all'aperto, in particolare per i bambini e gli anziani.</p> <p>Educazione ambientale permanente con il coinvolgimento della cittadinanza, del mondo del volontariato e della scuola, per la cura e l'uso compatibile delle aree verdi.</p> <p>Benessere animale, valorizzando la collaborazione con le associazioni di volontariato.</p> <p>Valorizzazione dei prodotti tipici e della cultura agricola</p>		<p>sostenibilità ambientale delle decisioni amministrative</p>		
--	--	--	--	--

IMPRESA E TURISMO

OBIETTIVO STRATEGICO	PORTATORI D'INTERESSE	VALORE ATTESO	VALORE ATTUALE	INDICATORE DI RISULTATO
<p>Sviluppo del tessuto produttivo grazie alla riqualificazione dell'area industriale, con un programma di interventi di manutenzione e studio per una migliore viabilità che scarichi il traffico dall'attuale Via Emilia, aumentando i servizi e le misure di sicurezza.</p> <p>Valorizzazione del tessuto cittadino grazie alla riqualificazione dell'area stazione ferroviaria attraverso la realizzazione di interventi di sistemazione della viabilità e della sosta e riqualificazione dell'Area Ex Europa.</p>	<p>Cittadini</p> <p>Imprese</p> <p>Operatori economici</p>	<p>Riqualificazione area Bellarosa e attivazione sistemi di videosorveglianza</p> <p>Riorganizzazione dei parcheggi della stazione ferroviaria</p> <p>Maggiore accessibilità da parte di studenti e viaggiatori</p> <p>Valorizzazione del territorio santilariese all'interno della Val d'Enza</p>	<p>Sistemi di videosorveglianza attivati.</p> <p>Predisposizione di uno studio di fattibilità degli interventi di riqualificazione</p> <p>Affidati i lavori per la costruzione della nuova scuola superiore "Silvio</p>	<p>Approvazione di proposte progettuali</p> <p>Esecuzione delle opere</p> <p>Creazione di una sinergia tra gli interventi pubblici e privati nell'area della stazione</p> <p>Eventi, manifestazioni,</p>

<p>Favorire il coordinamento e la condivisione presso le aziende industriali del territorio di progetti sulla sicurezza, sulla viabilità interna alle aree, sull'arredo urbano, sull'efficientamento energetico, sulle reti digitali a banda larga.</p> <p>Valorizzazione delle attività produttive già insediate sul territorio.</p> <p>Valorizzazione delle attività di vicinato e artigianato di servizio sfruttando la nuova vivibilità degli spazi.</p> <p>Attrarre risorse sovracomunali per sostenere le attività produttive del territorio.</p> <p>Rinnovamento del Centro Commerciale Naturale in una forma più moderna e che coinvolga maggiormente gli imprenditori del commercio e dell'artigianato di servizio.</p> <p>Pensare a S. Ilario d'Enza come Porta della Val d'Enza per la promozione del turismo rivolto alle terre matildiche e ai percorsi ricreativi ed eno-gastronomici, presenti con varie eccellenze.</p>		<p>Sviluppo dell'attività di vicinato e del Centro commerciale naturale in chiave più moderna, con coinvolgimento degli imprenditori del commercio e dell'artigianato di servizio</p> <p>Rilancio del mercato contadini/km zero</p>	<p>d'Arzo"</p> <p>Assegnazione di contributi statali (PNRR) per il completamento della riqualificazione delle piazze del capoluogo</p>	<p>spettacoli e attività realizzati sul territorio</p>
---	--	---	--	--

CURA DELLA PERSONA

OBIETTIVO STRATEGICO	PORTATORI D'INTERESSE	VALORE ATTESO	VALORE ATTUALE	INDICATORE DI RISULTATO
Fare dell'Amministrazione comunale il referente centrale e strategico per le	Cittadini ASL	Azioni preventive per contrastare la perdita di autonomia e l'isolamento	Si fa riferimento a quanto previsto nei documenti di	Prese in carico Piani individualizzati

<p>politiche di cura delle persone nelle fasi delicate della loro vita.</p> <p>Attuazione di politiche preventive a situazioni di disagio o degrado sociale attraverso la realizzazione e/o l'ampliamento di progetti e di servizi dedicati alla cura e alla qualità di vita delle persone.</p> <p>Accrescere la consapevolezza del valore e del loro ruolo degli anziani, in particolare rispetto al loro prezioso patrimonio esperienziale e culturale.</p> <p>Valorizzare relazioni sane, in particolare quando si vivono situazioni di difficoltà, al fine di prevenire l'isolamento e il degrado psicofisico.</p> <p>Dare alle persone con disabilità pieni diritti di cittadinanza, consentendo l'accesso al lavoro, la mobilità, le condizioni per possibili progetti di vita indipendente e sul futuro.</p> <p>Contrastare il fenomeno dell'isolamento e della solitudine attraverso progetti innovativi che vadano verso le persone, raggiungendole anche a casa e progetti che mettano in connessione le persone che hanno bisogni diversi, ma possono aiutarsi tra loro.</p> <p>Sostenere, tramite il Centro per le Famiglie e i progetti educativi territoriali, le più normali fatiche del crescere. Dare ai genitori ed ai figli ulteriori luoghi e spazi di confronto sui modelli educativi in un contesto in</p>	<p>Altri servizi sociali e sanitari</p> <p>Unione Val d'Enza</p> <p>Comuni</p> <p>Terzo Settore</p>	<p>Orientare i servizi al lavoro di comunità</p> <p>Laboratorio permanente sulla violenza contro le donne</p> <p>Attuazione di interventi atti ad abbattere le barriere architettoniche, attraverso l'accesso ai fondi stanziati dalla Regione.</p> <p>Piano di riqualificazione degli alloggi ERP e ripristino degli alloggi sfitti</p>	<p>programmazione dell'Unione Val d'Enza</p>	<p>Iniziative a sostegno della collaborazione tra famiglie e istituzioni</p> <p>Progetti a supporto dei giovani</p>
---	---	--	--	---

<p>cambiamento, servizi di consulenza, sostegno e supporto.</p> <p>Incentivare quei luoghi e servizi in cui i giovani possono spontaneamente costruire iniziative, portare domande e problemi in modo non sempre e solo costruito e guidato dagli adulti.</p>				
--	--	--	--	--

**La funzione servizio sociale è stata trasferita all'Unione Val d'Enza*

BENESSERE CIVICO

OBIETTIVO STRATEGICO	PORTATORI D'INTERESSE	VALORE ATTESO	VALORE ATTUALE	INDICATORE DI RISULTATO
<p>Promuovere LABORATORI rivolti a studenti delle scuole per rafforzare la cultura dei diritti e promuovere il rispetto del valore dell'altro nell'ambito della relazione, senza differenza di genere.</p> <p>Attivazione di un laboratorio permanente sul tema della violenza sulle donne, con spazi dedicati al dialogo in cui le differenze possono esprimersi, potrebbe creare un gruppo capace di mantenere alta l'attenzione e di collaborare con le associazioni esistenti in tale ambito.</p> <p>Promuovere azioni di sostegno alla CONCILIAZIONE famiglia- lavoro e alle pari opportunità attraverso l'aumento delle attività extracurricolari che amplino gli orari scolastici, i campi estivi, e la flessibilità.</p>	<p>Cittadini</p> <p>Terzo settore</p> <p>Scuole di ogni ordine e grado</p> <p>Unione Val d'Enza</p>	<p>Sviluppo del senso civico e di una diffusa cultura dei diritti nei cittadini, con particolare attenzione alle giovani generazioni</p> <p>Attivazione del Laboratorio permanente</p>	<p>Numero di scuole di ogni ordine e grado coinvolte</p> <p>Numero partecipanti alle iniziative promosse dal Comune e dalle Associazioni</p>	<p>Consolidare o accrescere il numero di attività, progetti e partecipanti alle iniziative</p>

--	--	--	--	--

LEGALITA' E SICUREZZA: SICUREZZA E LEGALITA'				
OBIETTIVO STRATEGICO	PORTATORI D'INTERESSE	VALORE ATTESO	VALORE ATTUALE	INDICATORE DI RISULTATO
<p>Prevenire ogni forma di reato contro il patrimonio e le persone, viaggiare su strade illuminate e in buone condizioni, diminuire i rischi ed essere tutelati in caso di calamità naturale. Sicurezza è anche legalità, rispetto delle regole e della cosa pubblica, valori fondamentali attorno ai quali una comunità cresce.</p> <p>Organizzazione della Polizia Municipale tenendo presente il valore della prossimità, intervenendo sulla specializzazione e sulla centralizzazione di centri di costo, in modo da evitare duplicazioni di spese e dispersione di energie.</p> <p>Migliorare le condizioni di sicurezza dei cittadini con la possibilità di perfezionare le già avviate forme di "RETE DI VICINATO" e individuando e testando nuovi e più efficaci sistemi di tutela e sorveglianza.</p> <p>Valorizzazione della rete di protezione civile.</p> <p>Azione amministrativa improntata alle "buone prassi" e all'accoglienza dei bisogni</p>	<p>Cittadini</p> <p>Comando Carabinieri</p> <p>Polizia Municipale</p> <p>Associazioni di Protezione Civile</p>	<p>Aumentare la sicurezza dei cittadini</p> <p>Dotazioni territoriali mantenute</p> <p>Maggiore prossimità della Polizia Municipale</p> <p>Strutturata rete di vicinato</p> <p>Segnaletica mantenuta</p>	<p>Rete viabilistica da mantenere</p> <p>Assetto organizzativo della Polizia Municipale da riorganizzare</p>	<p>Appalti di manutenzione patrimonio pubblico</p> <p>Organizzazione della Polizia Municipale in sub ambiti</p> <p>Diminuzione delle richieste di risarcimento</p>

dei cittadini.				
LE ARTI E LA CULTURA				
OBIETTIVO STRATEGICO	PORTATORI D'INTERESSE	VALORE ATTESO	VALORE ATTUALE	INDICATORE DI RISULTATO
<p>Continuare a seminare quei valori di uguaglianza, solidarietà, legalità, rispetto reciproco e della cosa pubblica, che sono alla base del nostro agire politico.</p> <p>Valorizzazione del patrimonio artistico comunale, sostegno alla formazione musicale e teatrale, incentivo alle esecuzioni concertistiche e rappresentazioni teatrali.</p> <p>Dare spazio e valorizzare i nostri tanti TALENTI e le proposte che vengono dalle associazioni.</p> <p>Investire ancor più nella BIBLIOTECA comunale, presidio democratico, spazio aperto ed inclusivo, ampliando le attività.</p> <p>Avvicinare sempre più i giovanissimi e le loro famiglie alla biblioteca con letture dedicate ai più piccoli e collaborazioni con le scuole di ogni grado.</p> <p>Valorizzazione e conoscenza dei principi e dei valori della Costituzione Italiana; una sorta di approccio "multisettoriale" all'educazione civica, che può andare dalla scuola, alle attività commerciali, alle attività sportive e ricreative.</p> <p>Valorizzazione del Mavarta come punto di riferimento per le iniziative culturali, i giovani e le Associazioni del territorio.</p>	<p>Cittadini (dai bambini ai nonni)</p> <p>Terzo Settore</p> <p>Scuole di ogni ordine e grado</p>	<p>Crescita culturale delle persone come individui</p> <p>Offrire strumenti e opportunità per la maturazione di un proprio senso critico</p> <p>Strutturazione di un sistema di welfare culturale per la promozione di un diffuso benessere psicofisico attraverso la bellezza e la cultura</p>	<p>Centro Culturale Mavarta sede di numerose associazioni ed iniziative culturali (mostre, eventi, concerti...)</p> <p>Biblioteca: luogo fisico e simbolico della cultura, dove si organizzano rassegne ed eventi e dove l'accesso alla lettura è libero e accessibile a tutti.</p> <p>Ricchezza di iniziative promosse dalle associazioni del territorio, molto presenti e positivamente predisposte al lavoro di comunità</p>	<p>Numero partecipanti alle iniziative promosse dal Comune e dalle Associazioni</p> <p>Numero di utenti delle iniziative promosse dalla Biblioteca</p> <p>Numero di scuole di ogni ordine e grado coinvolte</p>

--	--	--	--	--

SPORT E BENESSERE: IN MOVIMENTO

OBIETTIVO STRATEGICO	PORTATORI D'INTERESSE	VALORE ATTESO	VALORE ATTUALE	INDICATORE DI RISULTATO
<p>Promuovere l'attività fisica per ogni fascia d'età e in ogni disciplina, nelle aree attrezzate, nei parchi e all'aperto.</p> <p>Diffondere una cultura sportiva centrata su salute e benessere, socialità, integrazione.</p> <p>Valorizzare la storicità delle realtà sportive del territorio come potenziale aggregativo ed educativo.</p> <p>Interventi di miglioramento dell'impiantistica sportiva, valorizzando le strutture esistenti e la relativa gestione.</p> <p>Collaborazione tra associazioni sportive e Comune per rendere ancora più efficaci le energie investite.</p>	<p>Cittadini (dai bambini ai nonni)</p> <p>Terzo Settore</p> <p>Scuole di ogni ordine e grado</p>	<p>Corretto stile di vita attraverso la pratica sportiva</p> <p>Crescita culturale delle persone attraverso lo sport</p> <p>Sviluppo dell'etica sportiva</p> <p>Attività sportive inclusive</p>	<p>Impiantistica sportiva in buono stato e variegata</p> <p>Buon numero di associazioni sportive attive sul territorio</p> <p>Contributi erogati attraverso bando pubblico</p>	<p>Interventi di miglioramento dell'impiantistica sportiva</p> <p>Forme di sostegno</p> <p>Iniziativa promossa dal Comune</p>

PICCOLE E GRANDI OPERE

OBIETTIVO STRATEGICO	PORTATORI D'INTERESSE	VALORE ATTESO	VALORE ATTUALE	INDICATORE DI RISULTATO
<p>Sistematico e articolato piano di manutenzione del territorio in cui il cittadino sia al centro nelle varie fasi di progettazione e realizzazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definitivo abbattimento delle barriere architettoniche 	<p>Cittadini</p> <p>Imprese</p> <p>Studenti</p>	<p>Aumentare il livello di sicurezza del patrimonio pubblico</p> <p>Paese accessibile e privo di barriere architettoniche</p>	<p>Territorio curato e mantenuto</p> <p>Scuole e immobili comunali in buono stato</p>	<p>Partecipazione a bandi per risorse sovracomunali</p> <p>Realizzazione appalti per manutenzione</p>

<p>- manutenzione delle strade di S. Ilario e Calerno e rinnovata segnaletica</p> <p>- nuove piste ciclabili in sicurezza</p> <p>- riqualificazione delle piazze con progetti partecipati</p> <p>- manutenzione e riqualificazione dei parchi e del verde</p> <p>- progetti di educazione stradale.</p> <p>Migliorare la qualità della vita dei cittadini, alleggerimento del traffico veicolare e mitigazioni ambientali attraverso la realizzazione della Via Emilia bis.</p> <p>Implementazione della mobilità sostenibile su ciclabile.</p> <p>Maggiore attrattività del paese attraverso la realizzazione del nuovo Istituto d'Arzo che presenta un'offerta formativa di alta qualità e arricchisce il paese generando vivacità e un positivo indotto relazionale ed economico.</p> <p>Luogo identitario attraverso la ristrutturazione e riapertura del Cinema Teatro Forum, elemento centrale per la vita culturale del paese.</p> <p>Scuole più sicure attraverso lavori per il consolidamento sismico degli edifici nelle strutture nei servizi comunali e nelle scuole primarie.</p> <p>Abbattimento delle barriere architettoniche a beneficio di un paese accessibile.</p>	<p>Provincia</p>	<p>Implementazione delle piste ciclabili</p> <p>Alleggerimento traffico nella Zona di Calerno</p> <p>Riqualificazione area Ex Europa</p> <p>Completamento degli interventi di miglioramento simico di tutti gli edifici scolastici</p> <p>Cinema Teatro Forum ristrutturato</p>	<p>Traffico veicolare pesanti soprattutto nella Frazione di Calerno, lungo la Via Emilia</p> <p>Piste ciclabili da implementare</p> <p>Cinema Teatro Forum da ristrutturare</p> <p>Lavori di abbattimento barriere architettoniche da realizzare</p> <p>Assegnazione di contributi statali (PNRR) per interventi di ampliamento ed adeguamento simico di alcune scuole</p>	<p>patrimonio pubblico</p> <p>Diminuzione del numero di veicoli in transito nella Frazione di Calerno</p>
--	------------------	---	--	---

Attrarre risorse pubbliche per la realizzazione delle opere pubbliche.				
--	--	--	--	--

TERRITORIO SOSTENIBILE

OBIETTIVO STRATEGICO	PORTATORI D'INTERESSE	VALORE ATTESO	VALORE ATTUALE	INDICATORE DI RISULTATO
<p>NO a nuove previsioni di espansioni su suolo agricolo rispetto all'attuale territorio urbanizzato.</p> <p>NO a nuove aree edificabili di espansione o completamento residenziale/industriale/commerciale, con conseguente contenimento degli abitanti di S. Ilario e Calerno all'interno degli attuali confini già urbanizzati.</p> <p>Riqualficazione del patrimonio edilizio esistente, supporto alle attività economiche e produttive per il loro pieno sviluppo sul territorio in funzione delle reali necessità aziendali.</p> <p>Pianificazione territoriale condivisa con Comuni aderenti all'Unione Val d'Enza attraverso lo sviluppo, in modo congiunto, di reti di comunicazione, adottare misure coordinate di tutela e protezione delle reti idriche e ecologiche, adottare linee comuni per promuovere e preservare il magnifico ambiente che dal sistema dei Castelli matildici, seguendo la Valle dell'Enza.</p>	<p>Professionisti</p> <p>Imprese di costruzione</p> <p>Cittadini</p> <p>Imprenditori</p>	<p>Strumenti urbanistici con contenuti innovativi utili per il raggiungimento degli obiettivi di qualità prefissati, sia in termini di contenimento del territorio urbanizzato che di rigenerazione del patrimonio edilizio esistente</p> <p>Adozione di specifici atti volti a disciplinare misure incentivanti il recupero, in particolare in materia di contributo concessorio, ecc</p>	<p>Buon livello di controllo, in generale dell'uso del territorio e dello sviluppo dell'attività edilizia</p> <p>Adozione di provvedimenti atti a ridurre il contributo di costruzione dovuto per gli interventi di ristrutturazione edilizia ed urbanistica</p>	<p>Eliminazione di nuovi interventi di espansione nei futuri strumenti urbanistici e progressivo miglioramento degli standards qualitativi negli interventi edilizi</p> <p>Incremento degli interventi di recupero/rigenerazione dell'esistente in luogo di quelli di nuova costruzione</p>

EFFICIENZA E TRASPARENZA

OBIETTIVO STRATEGICO	PORTATORI D'INTERESSE	VALORE ATTESO	VALORE ATTUALE	INDICATORE DI RISULTATO
<p>Sviluppare nuove modalità informative, con utilizzo delle tecnologie multimediali.</p> <p>Continuare a rendere più efficienti e snelle le procedure dell'Amministrazione per risparmiare e dare ai cittadini e alle imprese risposte veloci ed efficaci.</p> <p>Investire sulla formazione del personale dipendente con particolare riferimento al processo di informatizzazione e ai servizi on line.</p> <p>Promuovere l'Amministrazione digitale, aumentando il numero dei servizi a cui il cittadino può accedere on line.</p> <p>Informazione e comunicazione più tempestiva ed efficace attraverso Civico e attraverso il sito internet.</p>	<p>Cittadini</p> <p>Dipendenti</p> <p>Enti pubblici</p> <p>Stampa</p>	<p>Avvio percorso per la transizione digitale</p> <p>Attivazione di servizi digitali e accesso digitale con supporto di facilitatore digitale con particolare riferimento agli ultrasessantacinquenni</p> <p>Valorizzazione sportello accoglienza ai cittadini</p> <p>Valutazione dei risultati della formazione</p> <p>Efficientare le procedure amministrative per ridurre i tempi procedurali</p>	<p>Sistema di pagamento attraverso PAGO PA di 10 servizi comunali</p> <p>APP IO</p> <p>Sportello accoglienza e orientamento</p> <p>Sito internet ristrutturato e accesso FB</p>	<p>Numero di servizi digitali attivati</p> <p>Numero di accessi digitali</p> <p>Numero reingegnerizzazione processi</p> <p>Numero fascicolazione processi</p>

Tempi di attuazione degli obiettivi di Valore Pubblico

• triennio 2023/2025

Dove sono verificabili i dati

• Gli obiettivi di valore pubblico sono strettamente collegati agli obiettivi di performance, prevenzione corruzione e trasparenza contenuti nelle successive sezioni a cui si rimanda per il relativo sistema di monitoraggio.

2.2 Sottosezione Performance

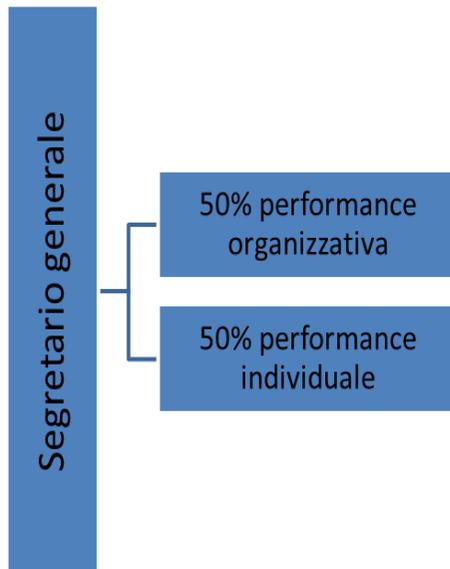
2.2.1. La performance

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Ente nel suo complesso e alle unità organizzative dell'Ente stesso, unitamente all'andamento dei dati di produzione e al livello della soddisfazione degli utenti e dei portatori d'interesse in relazione alla realizzazione della missione istituzionale dell'Ente e delle unità organizzative medesime. La valutazione della performance organizzativa avviene attraverso la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi mediante indicatori.

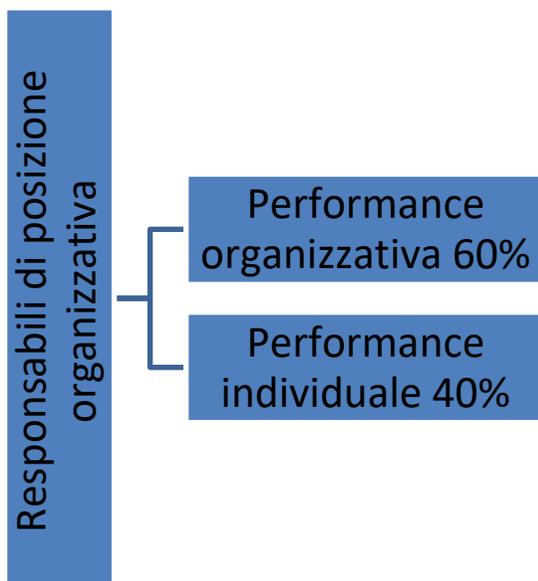
La misurazione e valutazione della **performance individuale** sono finalizzate alla valutazione annuale della prestazione complessiva generata dai singoli in coerenza con il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è il documento di riferimento che illustra la metodologia adottata per misurare e valutare la performance sia organizzativa che individuale ed è strettamente collegato alla necessità di creare **Valore Pubblico**. È importante, infatti, che l'attribuzione degli obiettivi e la valutazione delle performance dell'Ente siano condotte nell'ottica di miglioramento dei servizi offerti e avendo cura di tutti gli elementi di cui si compone il Valore Pubblico, tra cui *l'accountability*, la buona organizzazione, il rispetto della legalità, l'efficienza, l'economicità, la visione del futuro, la programmazione, il controllo e il coinvolgimento degli utenti.

L'Ente misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, promuovendo il merito attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici e di carriera.



Il dettaglio del sistema di misurazione e valutazione della performance del segretario generale è rinvenibile al seguente link: <https://www.comune.santilariodenza.re.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>



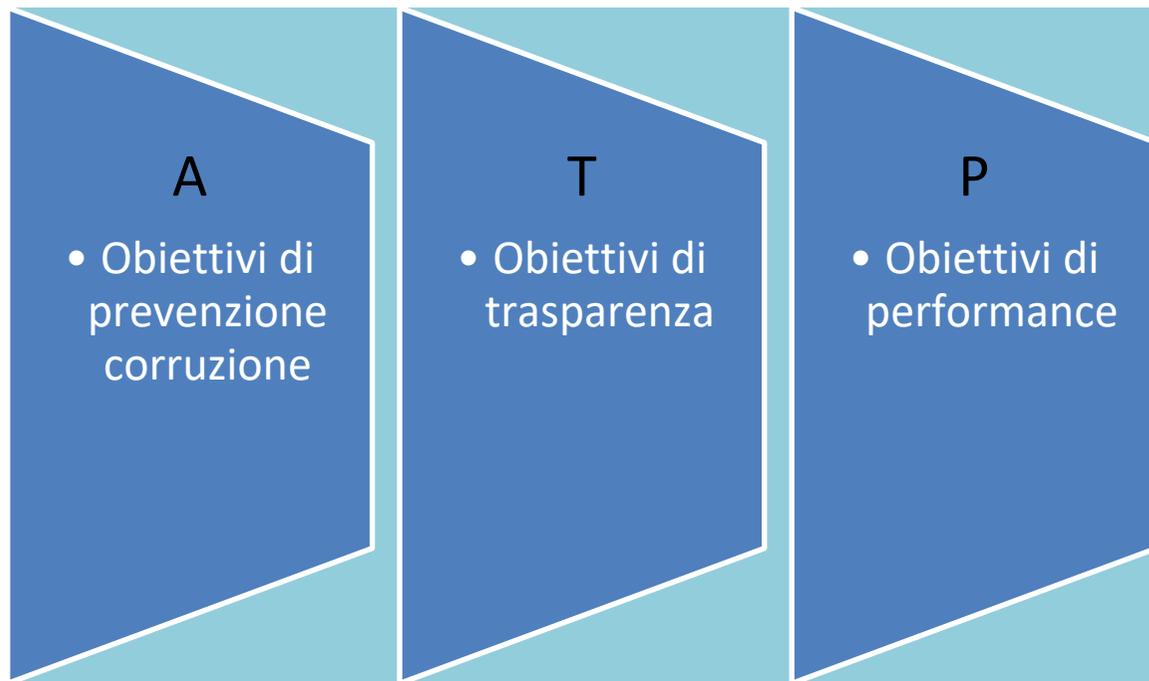
Il dettaglio del sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) è rinvenibile al seguente link: <https://www.comune.santilariodenza.re.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>



Il dettaglio del sistema di misurazione e valutazione della performance è rinvenibile al seguente link:
<https://www.comune.santilariodenza.re.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

2.2.2. La trasversalità degli obiettivi

Gli obiettivi contenuti nella presente Sottosezione sono trasversali alla pianificazione in termini di performance nonché alle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza; gli obiettivi, pertanto, possono concorrere al perseguimento di diverse finalità (un obiettivo può essere, in altri termini, volto contemporaneamente al miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità nonché ad una maggiore trasparenza o a prevenire fenomeni di cattiva gestione). Tale trasversalità è resa evidente nelle tabelle allegate a livello di singolo obiettivo attraverso l'indicazione dei codici:



SEGRETERIA GENERALE – DOTT.SSA ANNA MARIA PELOSI ANNO 2023		P, T, A	Raccordo con Piano della formazione Formazione specifica in materia – Contratto nazionale		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
1	30	<p>CCNL per le funzioni locali in data 16 novembre 2022</p> <p>Stesura nuovo contratto decentrato integrativo e adeguamento alla aggiornata normativa di tutti gli istituti contrattuali</p>	<p>Contratto decentrato integrativo, parte normativa, triennio 2019/2021</p> <p>Istituti contrattuali e sistemi di misurazione della performance già coerenti con le disposizioni normative nazionali</p>	<p>Redazione bozza contratto decentrato, aggiornamento istituti contrattuali e condivisione con delegazione trattante di parte pubblica entro maggio 2023</p> <p>Redazione bozza regolamento lavoro agile e lavoro a distanza entro luglio 2023</p>	<p>L'approvazione del nuovo contratto decentrato e l'adeguamento di tutti gli istituti contrattuali prevede lo svolgimento delle relazioni sindacali</p>

				Relazioni sindacali positive e chiusura delle relazioni sindacali e sottoscrizione contratto entro ottobre 2023	
--	--	--	--	---	--

SEGRETERIA GENERALE – DOTT.SSA ANNA MARIA PELOSI ANNO 2023		P, A	Raccordo con Piano della formazione Formazione specifica in materia di CCNL e sistema di classificazione del personale – segretario generale - collaboratori servizio personale		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
2	20	Redazione e approvazione nuovo sistema professionale del Comune di Sant’Ilario d’Enza ai sensi del CCNL in data 16 novembre 2022 Redazione e approvazione nuovo regolamento per l’accesso all’impiego	Sistema professionale basato sui mansionari e non sui profili di competenza Le selezioni del personale prevedono, attualmente, durante il colloquio orale, la valutazione di aspetti psicoattitudinali Regolamento accesso all’impiego parzialmente adeguato	Riflessione congiunta su come modificare/sviluppare l’assetto organizzativo del settore, anche attraverso nuovi modelli di selezione e gestione, all’interno del comitato dei responsabili; individuazione conoscenze, abilità e competenze per i vari profili professionali, con specifico riferimento a quelli attinenti al proprio settore; collaborazione alla stesura del nuovo sistema professionale; approvazione nuovo sistema	L’approvazione del nuovo sistema professionale prevede la consultazione con le OOSS L’obiettivo è trasversale a tutti i settori

				<p>professionale entro maggio 2023</p> <p>Redazione bozza regolamento accesso all'impiego e condivisione all'interno del comitato dei responsabili di settore</p> <p>Approvazione del regolamento entro luglio 2023</p>	
--	--	--	--	--	--

SEGRETERIA GENERALE – DOTT.SSA ANNA MARIA PELOSI ANNO 2023		P, A, T	Raccordo con Piano della formazione		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
3	30	Attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza - PNRR	<p>N. 7 opere in corso</p> <p>N. 1 intervento in fase di progettazione anno 2023</p> <p>N. 1 intervento in progettazione anno 2024</p>	<p>Predisposizione atti per costituzione cabina di regia e organismo di controllo e monitoraggio entro marzo 2023</p> <p>Coordinamento dei due organismi: almeno n. 5 incontri del comitato di controllo e monitoraggio</p> <p>Predisposizione ceck list per il controllo successivo di tutte le posizioni entro aprile 2023</p> <p>Controllo 100% di tutte le</p>	<p>L'obiettivo è trasversale al segretario generale, al settore programmazione gestione risorse e al settore Servizi al territorio</p> <p>Gli interventi finanziati a valere sul PNRR sono riportati in allegato ad hoc degli obiettivi operativi del DUP 2023/2025</p>

				posizioni Studio dei bandi e valutazioni relative al contesto territoriale, fabbisogni, tipologia di opere in coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi del DUP. Verbale cabina di regia e relazione alla giunta comunale sulla fattibilità per la partecipazione	
--	--	--	--	---	--

SEGRETERIA GENERALE – DOTT.SSA ANNA MARIA PELOSI ANNO 2023/2024		P, A, T	Raccordo con Piano della formazione Formazione in materia di fascicolazione e conservazione digitale		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
4	10	Innovazione digitale – Fascicolazione Fascicolazione digitale partendo dagli atti PNRR	Gestione digitale degli atti e archiviazione senza fascicolazione	Approvazione nuovo titolare a 3 livelli entro aprile 2023 Adeguamento software del protocollo informatico e formazione aprile 2023 Formazione specifica sulla fascicolazione degli atti digitali e conservazione entro maggior 2023 Fascicolazione atti PNRR entro luglio 2023	Entro il 2024 si prevede la fascicolazione di tutti gli atti del Comune

SEGRETERIA GENERALE – DOTT.SSA ANNA MARIA PELOSI ANNO 2023/2024			P, A, T	Raccordo con Piano della formazione Formazione in materia di scarto -	
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
5	10	Scarto materiale documentario e archivio storico Si intende destinare locali ad hoc per istituire l'archivio storico fruibile anche da parte degli esterni e delle scolaresche. Contemporaneamente si procederà ad effettuare attività di scarto dell'archivio di deposito	Documenti da scartare Documenti storici allocati in locale non fruibile dal pubblico	Redazione ed approvazione progetto per istituzione archivio storico e acquisizione delle autorizzazioni necessarie. Approvazione in giunta comunale entro maggio 2023 Affidamento incarico a archivista per attività di scarto entro giugno 2023 Formazione al personale in materia di primo scarto dei documenti contenuti in ufficio entro	

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE – RESPONSABILE DOTT. FAUSTO DAVOLI ANNO 2023			P	Raccordo con Piano della formazione Formazione specifica in materia – responsabile di settore e collaboratori del servizio tributi e del servizio ambiente	
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
1	20	Inizio del percorso per il passaggio a	Tari tributo	Svolgimento del primo incontro	Le tempistiche potranno essere

		TARI puntuale		<p>con il soggetto gestore per definire le modalità e le tempistiche del percorso 30 giugno 2023</p> <p>Elaborazione del cronoprogramma e restituzione incontro alla Giunta Comunale: 30 settembre 2023</p> <p>Svolgimento incontri istruttori con la Giunta Comunale e decisione sull'introduzione della Tariffa puntuale corrispettivo o tributo: 31 dicembre 2023</p>	<p>rimodulate in base alle disponibilità del soggetto gestore e alle valutazioni della giunta comunale</p> <p>L'obiettivo è trasversale ai servizi tributi e ambiente</p>
--	--	---------------	--	---	--

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE – RESPONSABILE DOTT. FAUSTO DAVOLI ANNO 2023		P, T, A	Raccordo con Piano della formazione		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
2	20	Messa a regime del nuovo software di riscossione coattiva	<p>Utilizzo software non rispondente alle caratteristiche attuali della riscossione coattiva</p> <p>Scarsa possibilità di personalizzazione degli atti</p>	<p>Proseguimento e completamento della formazione, con particolare riguardo al caricamento dei flussi delle forniture e della generazione degli atti</p> <p>30 aprile 2023</p>	<p>Si potrà misurare l'efficiamento della procedura solo dopo almeno un anno di test</p>

			<p>Gestione al di fuori della procedura informatica di alcuni passaggi della nuova riscossione coattiva</p>	<p>Test del software con il caricamento di alcune posizioni da porre in riscossione coattiva, verifica del corretto funzionamento e risoluzione di eventuali problematiche</p> <p>30 giugno 2023</p> <p>Implementare l'efficienza della riscossione attraverso l'utilizzo a regime della procedura informatica e lavorazione del 100% delle posizioni da mandare in riscossione coattiva</p> <p>31 ottobre 2023</p> <p>Possibilità di procedere a riscossione coattiva congiuntamente per TARI e IMU</p>	
--	--	--	---	--	--

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE – RESPONSABILE DOTT. FAUSTO DAVOLI ANNO 2023		P	Raccordo con Piano della formazione		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
3	25	Riorganizzazione settore programmazione e gestione risorse	<p>N. 2 posti da coprire di cui n. 1 in ragioneria e n. 1 in ufficio personale</p> <p>Il posto in ragioneria è stato</p>	<p>Chiusura delle procedure selettive e copertura del posto in ragioneria a partire da maggio 2023 con conseguente riassegnazione dell'unità di</p>	<p>Il passaggio per mobilità interna deve coordinarsi con la copertura del posto di partenza (le cui procedure si sono già perfezionate) e con il necessario passaggio di</p>

		temporaneamente coperto attraverso utilizzo di una unità di personale del servizio tributi	personale al servizio tributi	consegne
		Per la copertura del posto al servizio personale si è già perfezionata procedura di mobilità interna	Trasferimento dell'unità di personale interno a partire da maggio 2023	

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE – RESPONSABILE DOTT. FAUSTO DAVOLI ANNO 2023		P, A	Raccordo con Piano della formazione		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
4	5	Redazione e approvazione nuovo sistema professionale del Comune di Sant'Ilario d'Enza ai sensi del CCNL in data 16 novembre 2022	<p>Sistema professionale basato sui mansionari e non sui profili di competenza</p> <p>Le selezioni del personale prevedono, attualmente, durante il colloquio orale, la valutazione di aspetti psicoattitudinali</p>	<p>Supporto all'istruttoria del Segretario generale in ordine a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - riflessione congiunta su come modificare/sviluppare l'assetto organizzativo del settore, anche attraverso nuovi modelli di selezione e gestione, all'interno del comitato dei responsabili; - individuazione conoscenze, abilità e 	<p>L'approvazione del nuovo sistema professionale prevede la consultazione con le OOSS</p> <p>L'obiettivo è trasversale a tutti i settori</p>

				<p>competenze per i vari profili professionali, con specifico riferimento a quelli attinenti al proprio settore;</p> <ul style="list-style-type: none"> - collaborazione alla stesura del nuovo sistema professionale; - approvazione nuovo sistema professionale entro maggio 2023 	
--	--	--	--	--	--

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE – RESPONSABILE DOTT. FAUSTO DAVOLI ANNO 2023		P, A, T	Raccordo con Piano della formazione Formazione in materia di PNRR organizzata da enti esterni – Segretario generale e responsabili dei settori interessati		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
5	30	Attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza - PNRR	<p>N. 7 opere in corso</p> <p>N. 1 intervento in fase di progettazione anno 2023</p> <p>N. 1 intervento in progettazione anno 2024</p>	<p>Partecipazione alla cabina di regia e organismo di controllo e monitoraggio istituiti dall'Amministrazione comunale, con riferimento ai controlli contabili di competenza e alle misure antifrode in qualità di responsabile antifrode</p> <p>Almeno n. 5 incontri del comitato di controllo e monitoraggio</p>	<p>L'obiettivo è trasversale al segretario generale, al settore programmazione gestione risorse e al settore Servizi al territorio</p> <p>Gli interventi finanziati a valere sul PNRR sono riportati in allegato ad hoc degli obiettivi operativi del DUP 2023/2025</p>

				<p>Controllo 100% di tutte le posizioni</p> <p>Studio dei bandi e valutazioni relative al contesto territoriale, fabbisogni, tipologia di opere in coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi del DUP. Verbale cabina di regia e relazione alla giunta comunale sulla fattibilità per la partecipazione</p>	
--	--	--	--	---	--

SETTORE SERVIZI AL TERRITORIO – RESPONSABILE ING. CLAUDIA STROZZI ANNO 2023		P	Raccordo con Piano della formazione Formazione in materia di PNRR organizzata da enti esterni, con particolare riferimento alla fase di rendicontazione su portale REGIS		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
1	45	<p>Edilizia scolastica</p> <p>Nel 2022 c'è stata la fase di progettazione di 3 interventi di ristrutturazione e/o nuova costruzione in altrettanti edifici scolastici finanziati con <u>fondi PNRR</u> e risorse dell'ente per oltre 1.800.000 €</p> <p>Il 2023 vede la fase di avvio dei cantieri di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ristrutturazione Scuola Materna Rodari; • Ristrutturazione Scuola primaria Collodi; • Nuova mensa in ampliamento 		<p>Avvio lavori differenziato per i vari interventi;</p> <p>Conclusione lavori</p> <p>Monitoraggio e rendicontazione</p>	

		scuola primaria Collodi			
--	--	-------------------------	--	--	--

SETTORE SERVIZI AL TERRITORIO – RESPONSABILE ING. CLAUDIA STROZZI ANNO 2023			P	Raccordo con Piano della formazione	
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
2	15	<p>Riqualificazione energetica del patrimonio pubblico</p> <p>Riqualificazione della rete dell'illuminazione pubblica con installazione di lampade led (valore opere 100.000 €)</p> <p>Sostituzione completa degli infissi del palazzo municipale e centro diurno (valore opere 300.000 €)</p>	<p>N. 500 impianti in proprietà di Enel Sole</p> <p>Spesa per energia elettrica € 470.000</p> <p>Spesa per gas municipio e centro diurno 50.000 circa</p>	<p>Istruttoria e svolgimento della procedura per l'acquisizione, della proprietà del Comune, degli impianti di illuminazione pubblica in proprietà di Enel Sole entro il 30 giugno 2023</p> <p>Progettazione – 30/06/2023</p> <p>Esecuzione lavori – 30/09/2023</p> <p>Efficientamento della spesa di energia elettrica con risparmio preventivato del 10%</p> <p>Efficientamento della spesa di gas con risparmio preventivato del 12 %</p>	<p>Complicazioni giuridiche derivanti dal procedimento di acquisizione degli impianti da Enel Sole in maniera non consensuale</p>

SETTORE SERVIZI AL TERRITORIO – RESPONSABILE ING. CLAUDIA STROZZI ANNO 2023			P	Raccordo con Piano della formazione	
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
3	10	<p>Cura della città</p> <p>Riqualificazione di parchi pubblici:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Parco Poletti - Parco 25 Novembre <p>Manutenzione strade, pedonali e ciclabili (valore opere 800.000 €):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Piazza IV novembre; - Ciclabile via Roma; - Asfalti; - Il stralcio lavori area ammassamento protezione civile 	<p>Situazione di degrado e microcriminalità</p> <p>Vetustà delle strutture e giochi</p>	<p>Progettazione – 30/06/2023</p> <p>Esecuzione lavori – 31/12/2023</p> <p>Restituzione alla collettività di un luogo fruibile e sicuro anche attraverso la stipula di convenzioni con associazioni del territorio per la promozione sociale, ludica e sportiva nei parchi</p> <p>Progettazione – 30/06/2023</p> <p>Esecuzione lavori – 31/12/2023</p>	<p>Il progetto è stato trasmesso in regione per la richiesta di finanziamento</p>

SETTORE SERVIZI AL TERRITORIO – RESPONSABILE ING. CLAUDIA STROZZI ANNO 2023			P	Raccordo con Piano della formazione	
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
4	10	<p>Benessere animale</p> <p>Convenzione con alcuni comuni della Val d’Enza per la gestione associata del servizio di tutela e custodia della popolazione canina e felina</p>	<p>Gestione del canile e gattile attraverso appalto. Costo annuale del servizio € 22.000</p> <p>Associazioni di volontariato molto attive sul territorio</p>	<p>Valore aggiunto derivante dalla gestione associata di più comuni</p> <p>Sottoscrizione della convenzione entro il 30 giugno 2023</p>	

		Realizzazione oasi felina		<p>Chiusura del bando per assegnazione area da destinare a oasi felina entro 30/06/2023</p> <p>Inizio primi lavori di sistemazione area entro il 31/12/2023</p> <p>Promozione e valorizzazione di collaborazione virtuosa tra associazioni anche appartenenti a diversi comuni attraverso l'organizzazione di almeno un incontro di confronto</p>	
--	--	---------------------------	--	---	--

SETTORE SERVIZI AL TERRITORIO – RESPONSABILE ING. CLAUDIA STROZZI ANNO 2023		P, A	Raccordo con Piano della formazione Formazione specifica in materia di CCNL e sistema di classificazione del personale – segretario generale - collaboratori servizio personale		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
5	5	Redazione e approvazione nuovo sistema professionale del Comune di Sant’Ilario d’Enza ai sensi del CCNL in data 16 novembre 2022	<p>Sistema professionale basato sui mansionari e non sui profili di competenza</p> <p>Le selezioni del personale prevedono, attualmente, durante il colloquio orale, la valutazione di aspetti psicoattitudinali</p>	<p>Supporto all’istruttoria del Segretario generale in ordine a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - riflessione congiunta su come modificare/sviluppare l’assetto organizzativo del settore, anche attraverso nuovi modelli di selezione e gestione, 	<p>L’approvazione del nuovo sistema professionale prevede la consultazione con le OOSS</p> <p>L’obiettivo è trasversale a tutti i settori</p>

				<p>all'interno del comitato dei responsabili;</p> <ul style="list-style-type: none"> - individuazione conoscenze, abilità e competenze per i vari profili professionali, con specifico riferimento a quelli attinenti al proprio settore; - collaborazione alla stesura del nuovo sistema professionale; - approvazione nuovo sistema professionale entro maggio 2023 	
--	--	--	--	---	--

SETTORE SERVIZI AL TERRITORIO – RESPONSABILE ING. CLAUDIA STROZZI ANNO 2023			P, A, T	Raccordo con Piano della formazione	
			Formazione in materia di PNRR organizzata da enti esterni – Segretario generale e responsabili dei settori interessati		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
6	15	Attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza - PNRR	<p>N. 7 opere in corso</p> <p>N. 1 intervento in fase di progettazione anno 2023</p> <p>N. 1 intervento in progettazione anno 2024</p>	Partecipazione alla cabina di regia e organismo di controllo e monitoraggio istituiti dall'Amministrazione comunale, con riferimento ai controlli di competenza e alle misure antifrode	<p>L'obiettivo è trasversale al segretario generale, al settore programmazione gestione risorse e al settore Servizi al territorio</p> <p>Gli interventi finanziati a valere sul PNRR sono riportati in allegato ad</p>

				<p>Almeno n. 5 incontri del comitato di controllo e monitoraggio</p> <p>Controllo 100% di tutte le posizioni</p> <p>Studio dei bandi e valutazioni relative al contesto territoriale, fabbisogni, tipologia di opere in coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi del DUP. Verbale cabina di regia e relazione alla giunta comunale sulla fattibilità per la partecipazione</p>	<p>hoc degli obiettivi operativi del DUP 2023/2025</p>
--	--	--	--	--	--

<p>SETTORE ATTIVITA' SCOLASTICHE, CULTURALI, SPORTIVE – RESPONSABILE DOTT.SSA MARIA ANGELA LENI</p>		<p>P, A, T</p>	<p>Raccordo con Piano della formazione Formazione in materia di gestione impianti sportivi D.lgs. 38/2021 – responsabile di settore e collaboratori servizio sport</p>		
<p>n.</p>	<p>Peso obiettivo</p>	<p>Descrizione sintetica obiettivo</p>	<p>Valore attuale</p>	<p>Indicatore di risultato e target</p>	<p>Note</p>
<p>1</p>	<p>30</p>	<p>Riqualificazione dell'area sportiva presso il Centro Mavarta</p> <ul style="list-style-type: none"> - Riqualificazione degli impianti del calcio (Stadio, Cima, Bettolino e campo in sintetico) tramite concessione - Riqualificazione degli impianti 	<p>Gli impianti dell'area sportiva sono gestiti attraverso appalti e concessioni singole</p> <p>Corrispettivo complessivo per</p>	<p>Analisi e valutazione preliminare del contesto e individuazione degli obiettivi attraverso illustrazione alla giunta comunale</p>	<p>Trattasi di passare dalla forma di gestione in appalto a quella in concessione di servizi e, inoltre, di procedere ad un unico affidamento che, precedentemente, era frazionato su più operatori economici</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - del tennis tramite concessione - Apertura di un punto ristoro (bar) a servizio degli impianti sportivi presenti nell'area limitrofa - Apertura di un campo da beach volley e uno da calcetto inseriti all'interno della concessione 	tutti gli appalti € 70.000,00 annui iva esclusa	<p>Stesura e pubblicazione del bando entro il 30.05</p> <p>Insedimento commissione e affidamento entro il 01.09.2023</p> <p>Riduzione della spesa in capo al canone: contributo concessorio non superiore ad € 52.500,00 annui iva esclusa</p>	Difficoltà nel definire il quadro economico finanziario da mettere a base della concessione con particolare riferimento alla stima dei proventi del bar
--	---	---	--	---

SETTORE ATTIVITA' SCOLASTICHE, CULTURALI, SPORTIVE– RESPONSABILE DOTT.SSA MARIA ANGELA LENI		P, A, T	Raccordo con Piano della formazione		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
2	10	Attualizzazione rette servizi prescolari 0/6 <ul style="list-style-type: none"> - Adeguamento del criterio di calcolo della retta - Adeguamento delle rette del Nido d'Infanzia e del servizio di Tempo Prolungato - Adeguamento delle rette della Scuola infanzia e del servizio di Tempo Prolungato - Valutazione dei criteri per la riduzione della retta 	<p>Definizione rette nell'anno 2010</p> <p>Formula personalizzata che calcola la retta in funzione dell'ISEE. La formula porta al suo interno dei 'correttori funzionali' che hanno consentito un calcolo funzionale alla situazione economica finanziaria del 2010</p> <p>Ad oggi l'introito complessivo</p>	<p>Individuazione degli obiettivi attraverso confronto con la giunta comunale</p> <p>Analisi e valutazione del contesto</p> <p>Analisi della percentuale di copertura del servizio (del gettito di entrata)</p> <p>Individuazione di alcune ipotesi di intervento. Predisposizione di</p>	

			<p>delle tre struttura all'infanzia è circa di € 43.000,00 mensile</p>	<p>simulazioni sull'analisi della popolazione frequentante e presentazione alla giunta comunale</p> <p>Attraverso le varie simulazioni si prevede un gettito di entrata pari ad € 45.000,00 mensili pari a un + € 20.000,00 annui.</p> <p>Percorso partecipato sulla condivisione delle ipotesi</p> <p>Decisione ed delibera di Giunta entro il 30.05.2022</p> <p>Comunicazione alle famiglie Applicazione della nuova retta dal 01.09.2023</p>	
--	--	--	--	---	--

SETTORE ATTIVITA' SCOLASTICHE, CULTURALI, SPORTIVE- RESPONSABILE DOTT.SSA MARIA ANGELA LENI		P, A, T	Raccordo con Piano della formazione		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
3	25	<p>Riduzione debiti pregressi</p> <p>- Procedura di riscossione debiti pregressi dati da rette dovute</p>	<p>Elevata morosità</p> <p>Popolazione scolastica che si</p>	<p>Analisi della situazione pregressa circa i mancati pagamenti</p>	<p>L'obiettivo coinvolge il Settore programmazione e gestione risorse per la parte relativa al supporto alla riscossione coattiva e all'eventuale</p>

	<p>per l'utilizzo di servizi comunali nella fascia 0/10</p> <p>- Valutazione circa la possibile sospensione dal servizio per le situazioni di gravi morosità</p>	<p>colloca nella fascia più bassa</p> <p>Posizione debitorie molto vecchie</p>	<p>Analisi della situazione socioeconomica delle famiglie frequentanti i servizi</p> <p>Analisi e individuazione delle singole situazioni</p> <p>Discussione in giunta</p> <p>Individuazione delle procedure entro il 30.06.202</p> <p>Formazione del personale e possibilità di utilizzo di strumenti e procedure funzionali e adeguate</p> <p>Inizio applicazione delle procedure di riscossione coattiva delle stesse entro il 31 luglio 2023 e comunque tenendo in considerazione i termini di prescrizione delle varie posizioni.</p> <p>Al 31.12.2023 si prevede di chiudere, tramite procedura formale, almeno 5 posizioni</p>	<p>eliminazione di residui attivi</p>
--	--	--	--	---------------------------------------

SETTORE ATTIVITA' SCOLASTICHE, CULTURALI, SPORTIVE– RESPONSABILE DOTT.SSA MARIA ANGELA LENI			P, A, T	Raccordo con Piano della formazione	
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
4	15	Progetti di qualificazione scolastica sull'inclusione <ul style="list-style-type: none"> - Progettazione innovativa per l'inclusione dei bambini con L.104 nei servizi 0/6: sorpassare il rapporto 1:1 - Riqualificare i servizi con progettazione integrativa (laboratori specifici in orario scolastico) - Supporto alle famiglie con servizi integrativi e specifici in orario extrascolastico - Progettazione sperimentale nel servizio estivo: aumento di risorse e sviluppo trasversale 	<ul style="list-style-type: none"> - Presenza di 16 minori con certificazione di L. 104 iscritti e frequentanti i servizi scolastici comunali 0/6 anni 	<ul style="list-style-type: none"> - Attività specifiche e individualizzate per ogni singola situazione - Attivare strategie di contenimento e di minore frustrazione su dette situazioni - Sperimentare strategie organizzative sperimentali per un miglioramento della qualità degli interventi - Sperimentare strategie nuove per il contenimento del burn out del personale, - Diminuzione dei costi in proporzione al numero dei bambini seguiti 	

SETTORE ATTIVITA' SCOLASTICHE, CULTURALI, SPORTIVE– RESPONSABILE DOTT.SSA MARIA ANGELA LENI			P, A, T	Raccordo con Piano della formazione	
---	--	--	---------	-------------------------------------	--

n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
5	15	<p>Riqualificazione della raccolta d'Arte di proprietà del comune</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analisi del patrimonio acquisito successivamente al 2004 - Sistemazione e ricollocazione delle opere all'interno di spazi comunali pubblici - Promozione della conoscenza della raccolta presso la cittadinanza 	<p>Patrimonio d'arte non organizzato : opere d'arte, soprattutto quadri, collocate in vari spazi comunali, compreso l'archivio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Riordino e descrizione del patrimonio comunale dopo il 2004 entro il 30 gennaio - Catalogazione delle opere entro il 28/02 - Ricollocazione all'interno dei principali e strategici luoghi pubblici quali Sede Municipale, Mavarta, Sala Civica di Calerno, Centro Diurno Aventia e Biblioteca. Entro il 30.06.2023 - La messa a disposizione e le attività espositive sostengono la promozione della cultura e della conoscenza - Creazione di una piccola pinacoteca comunale a disposizione della cittadinanza entro il 30.09.2023 - Organizzazione di almeno n.1 mostre/eventi 	

SETTORE ATTIVITA' SCOLASTICHE, CULTURALI, SPORTIVE- RESPONSABILE DOTT.SSA MARIA ANGELA LENI		P, A	Raccordo con Piano della formazione Formazione interna		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
6	5	Redazione e approvazione nuovo sistema professionale del Comune di Sant'Ilario d'Enza ai sensi del CCNL in data 16 novembre 2022	<p>Sistema professionale basato sui mansionari e non sui profili di competenza</p> <p>Le selezioni del personale prevedono, attualmente, durante il colloquio orale, la valutazione di aspetti psicoattitudinali</p>	<p>Supporto all'istruttoria del Segretario generale in ordine a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - riflessione congiunta su come modificare/sviluppare l'assetto organizzativo del settore, anche attraverso nuovi modelli di selezione e gestione, all'interno del comitato dei responsabili; - individuazione conoscenze, abilità e competenze per i vari profili professionali, con specifico riferimento a quelli attinenti al proprio settore; - collaborazione alla stesura del nuovo sistema professionale; - approvazione nuovo sistema professionale entro maggio 2023 	<p>L'approvazione del nuovo sistema professionale prevede la consultazione con le OOSS</p> <p>L'obiettivo è trasversale a tutti i settori</p>

SETTORE FARMACIA COMUNALE RESPONSABILE DOTT.SSA GAIA VILLANI			P	Raccordo con Piano della formazione	
				Formazione specifica	
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
1	15	ATTIVAZIONE NUOVO SERVIZIO Nell' ambito della farmacia dei servizi è data, da quest'anno, alle farmacie la possibilità di eseguire tamponi orofaringei per la rilevazione dello streptococco con libero accesso e a carico del cittadino. La normativa attuativa di riferimento è contenuta nel protocollo di intesa tra governo, regioni e organizzazioni rappresentative delle farmacie del 28 luglio 2022.	Servizio non presente	Formazione del personale entro il 30 marzo 2023 Esecuzione di almeno 30 tamponi entro il 31 dicembre 2023	

SETTORE FARMACIA COMUNALE RESPONSABILE DOTT.SSA GAIA VILLANI			P	Raccordo con Piano della formazione	
				Formazione specifica	
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
2	20	REPARTO SANITARI (primo step) La chiusura della Sanitaria del paese ha portato sempre più clienti a rivolgersi alla farmacia per l'acquisto		-esposizione della merce (banco e sala vendita) -promozione prodotti nei mesi di	

	di articoli sanitari. Potenzialmente il comparto è molto vasto e richiede competenza e preparazione del personale. Come primo step si decide di proporre una linea di calze a compressione graduata di qualità (ditta SOLIDEA, in sintonia con la scelta fatta da FCR) Considerato il costo elevato, si valuteranno periodi promozionali in accordo con l'azienda produttrice		marzo e novembre (-20%) vendita del 100% della merce acquistata a inizio anno (48 referenze)	
--	---	--	---	--

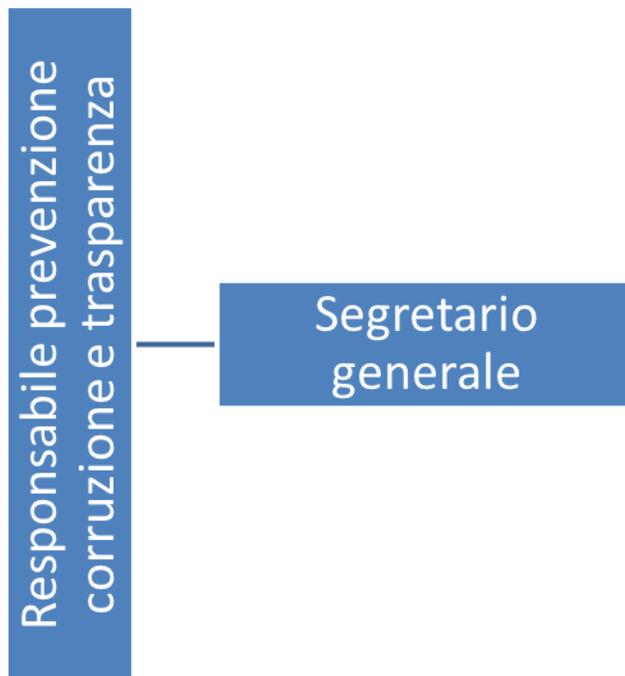
SETTORE FARMACIA COMUNALE RESPONSABILE DOTT.SSA GAIA VILLANI		P	Raccordo con Piano della formazione		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
3	20	POTENZIAMENTO LABORATORIO GALENICO La preparazione di farmaci in laboratorio caratterizza da sempre l'attività del farmacista. Il laboratorio consente di preparare farmaci in seguito a presentazione di ricetta medica e farmaci seguendo le norme di farmacopea. Nell'ambito delle preparazioni è, da diversi anni, molto richiesta una lozione anticaduta a base di minoxidil. La preparazione di lozioni in lotto consente di contenere i costi per la clientela e ridurre i tempi di attesa del prodotto.	Preparazioni galeniche anno 2022 n. 10	Preparazione di lotti da 5 unità -vendita del farmaco L'obiettivo è raggiunto con la preparazione e la vendita di 12 lotti, 60 unità di prodotto	

SETTORE FARMACIA COMUNALE RESPONSABILE DOTT.SSA GAIA VILLANI			P	Raccordo con Piano della formazione	
			Formazione specifica		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
4	35	LINEA COSMECEUTICA Sempre più consumatori decidono di rivolgersi in farmacia per prodotti cosmeceutici che uniscono i benefici della cosmesi a quelli della medicina estetica. Sono prodotti che richiedono alta specializzazione da parte del farmacista e supporti di vendita, considerato il costo piuttosto elevato dei prodotti. La scelta della linea richiede una fase di approfondimento e di confronto e una successiva di promozione e vendita.		-confronto formativo tra almeno 3 linee cosmeceutiche entro marzo -valutazione investimento (impianto inferiore ai 2000€) -allestimento merce entro aprile -giornata promozionale con la beauty (almeno 8 clienti) entro ottobre -vendita del 50% della merce acquistata entro dicembre	

SETTORE FARMACIA COMUNALE RESPONSABILE DOTT.SSA GAIA VILLANI			P, A, T	Raccordo con Piano della formazione	
			Formazione interna		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
5	5	Redazione e approvazione nuovo sistema professionale del Comune di Sant'Ilario d'Enza ai sensi del CCNL in	Sistema professionale basato sui mansionari e non sui profili di competenza	Supporto all'istruttoria del Segretario generale in ordine a: - riflessione congiunta su	L'approvazione del nuovo sistema professionale prevede la consultazione con le OOSS

		<p>data 16 novembre 2022</p>	<p>Le selezioni del personale prevedono, attualmente, durante il colloquio orale, la valutazione di aspetti psicoattitudinali</p>	<p>come modificare/sviluppare l'assetto organizzativo del settore, anche attraverso nuovi modelli di selezione e gestione, all'interno del comitato dei responsabili;</p> <ul style="list-style-type: none"> - individuazione conoscenze, abilità e competenze per i vari profili professionali, con specifico riferimento a quelli attinenti al proprio settore; - collaborazione alla stesura del nuovo sistema professionale; - approvazione nuovo sistema professionale entro maggio 2023 	<p>L'obiettivo è trasversale a tutti i settori</p>
--	--	------------------------------	---	---	--

2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza



2.3.1 Introduzione

Gli adempimenti, i compiti e le responsabilità previsti nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) sono inseriti e integrati nel ciclo della performance (si vedano la L. n. 190/2012 e il D.Lgs. n. 33/2013) e trovano spazio anche nel PIAO come elemento fondamentale della programmazione triennale.

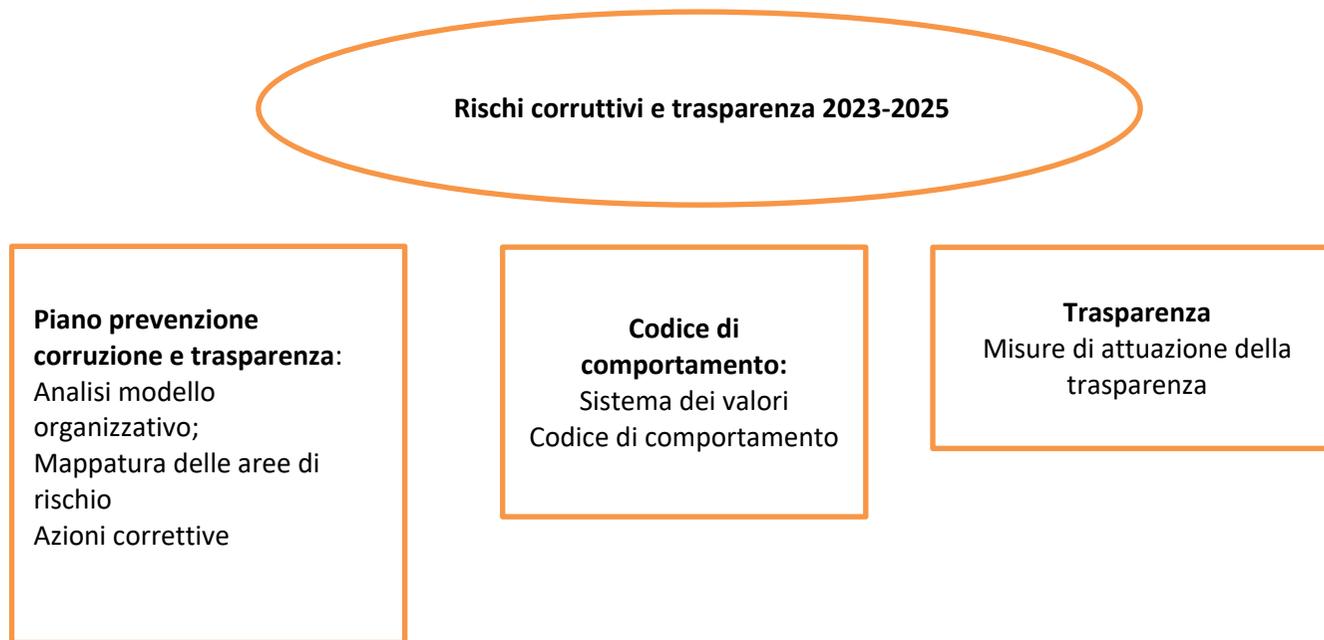
2.3.2 Principi metodologici

L'approccio, come auspicato dall'Autorità nazionale anticorruzione, tende a far prevalere la sostanza sulla forma, considerando la sua approvazione come una opportunità di continuo miglioramento e di efficientamento della macchina amministrativa.

Si adotta un criterio di gradualità nella mappatura del rischio nei processi lavorativi, sottoponendo ad analisi quelli che, a giudizio del Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza e dei responsabili di Settore, possano sviluppare situazioni di malamministrazione. Un focus è fatto sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico di cui alla precedente sottosezione 2.2.

Infine, la sottosezione in argomento viene implementata in osservanza alla deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023 dell'Autorità nazionale anticorruzione.

2.3.3 Struttura della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza 2023-2025



2.3.4 “Piano delle “buone prassi”

Le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza intendono avere una **impostazione “positiva”**, quale **Piano per la “buona amministrazione”**, finalizzato alla affermazione dei principi di imparzialità, legalità, integrità, trasparenza, efficienza, pari opportunità, uguaglianza, responsabilità, giustizia e, solo in via residuale, quale strumento sanzionatorio dei comportamenti difforni. L’approccio, da parte di tutti gli attori, è costruttivo in quanto il lavoro di stesura e aggiornamento è funzionale a mettere in campo **strumenti di efficientamento dell’azione amministrativa e buone prassi**.

Una Pubblica Amministrazione che afferma i principi costituzionali della buona amministrazione, contribuisce a rafforzare anche **la fiducia di cittadini e imprese** nei suoi confronti e, conseguentemente, a creare Valore Pubblico.

2.3.5 Il contesto esterno

Sotto il profilo criminologico, secondo le recenti indagini giudiziarie (processo Aemilia), il territorio emiliano sembrerebbe essere di fronte a un fenomeno criminale e mafioso in via di sostanziale mutamento: non più isolato dentro i confini dei traffici illeciti come è avvenuto in passato, ma ormai presente anche nella sfera della società legale e capace di mostrare, quando necessario, i tratti della violenza tipici dei territori in cui ha avuto origine. Le mafie di origine calabrese (la ndrangheta) e campana (la camorra), come dimostrano i riscontri investigativi degli ultimi anni, sono senz’altro le organizzazioni criminali maggiormente presenti nel territorio dell’Emilia-Romagna.

Nella tabella che segue, si evidenziano, in relazione alle varie Province, l’intensità e gli sviluppi nella nostra Regione di alcune attività e traffici criminali:

TABELLA 1: Andamento dei reati denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria nelle province dell'Emilia Romagna . Periodo 2010-2019 (tasso di variazione medio annuale)

	ER	PC	PR	RE	MO	BO	FE	RA	FC	RN
Usura	17,1	0,0	93,2	0,0	7,8	13,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Riciclaggio	12,0	22,1	15,0	78,1	19,8	3,4	0,0	34,7	100,7	60,8
Estorsioni	11,4	15,3	11,6	17,7	12,9	17,7	12,3	12,9	12,8	11,0
Truffe, frodi e contraffazioni	7,9	9,1	7,8	11,1	7,7	8,2	12,7	8,0	4,3	6,2
Associazione a delinquere	5,3	0,0	0,0	0,0	2,6	28,9	0,0	0,0	153,7	0,0
Stupefacenti	2,4	11,3	8,8	1,4	2,7	1,9	7,0	3,9	2,2	0,2
Sfruttamento della prostituzione	-9,8	29,4	94,4	22,3	-6,3	-8,8	-4,3	6,9	-17,3	-18,8
Furti e rapine organizzate	-5,1	1,0	-2,1	-5,3	2,6	-4,6	1,1	-7,5	-8,1	-2,9
Ricettazione e contrabbando	-3,5	-1,0	-2,0	-4,2	0,9	-2,4	-1,7	-2,8	-4,7	-4,8
Danneggiamenti	-2,1	0,3	7,4	1,6	-0,7	-0,6	7,9	-2,1	-9,3	5,4
Omicidi di mafia	-	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	100,0		100,0							
Totale	5,0	6,7	6,1	6,5	5,5	5,2	8,6	4,5	2,1	2,5

Fonte: Elaborazione Regione Emilia Romagna su dati SDI del Ministero dell'Interno

Dalla tabella sopra riportata si evidenzia che **la provincia di Reggio Emilia** ha registrato una crescita superiore alla media regionale riguardo ai reati di riciclaggio, alle estorsioni e alle truffe, alle frodi e alla contraffazione; in controtendenza rispetto a quanto si è registrato in generale in Regione, in questa provincia sono cresciuti anche i reati di sfruttamento della prostituzione e i danneggiamenti.

2.3.6 Il contesto interno - la struttura organizzativa

Per i dettagli relativi alla struttura organizzativa del Comune di Sant'Ilario d'Enza, si fa rimando alla Sottosezione Struttura organizzativa. Di seguito si riportano, invece, le informazioni circa il **Gruppo di lavoro permanente** titolato a intervenire nel processo di aggiornamento della presente Sottosezione:

Il Sindaco, il Consiglio e la Giunta comunali

Il Sindaco propone la nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

La Giunta approva il PIAO e gli aggiornamenti annuali.

Il Consiglio comunale, nella definizione della programmazione strategica triennale, con particolare riferimento al Documento unico di programmazione

(DUP), stabilisce le azioni da mettere in campo per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza. Nello specifico, nel DUP 2023/2025 si legge: *“...omissis..... Il Piano anticorruzione 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. Nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) con valenza per il triennio 2023/2025, l'ANAC concentra l'attenzione sul PNRR e segnala, tra le altre cose, la necessità di un rafforzamento dell'antiriciclaggio, impegnando i responsabili della prevenzione della corruzione a comunicare ogni tipo di segnalazione sospetta all'interno della pubblica amministrazione e delle stazioni appaltanti. C'è poi 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. Stante ciò, il Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza del Comune di Sant'Ilario d'Enza per il triennio 2023/2025 dovrà formalizzare un sistema di monitoraggio, controllo e verifica nell'ambito del complessivo sistema di governance del PNRR, in stretto connubio con il sistema dei controlli interni che, allo stato attuale, assumono maggiore importanza, laddove le Amministrazioni sono chiamate a concorrere alla realizzazione di politiche economiche espansive a mezzo di fondi da destinarsi a particolari finalità di rilancio dell'economia”*

Il Responsabile prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza: entrambe le figure sono state individuate nella persona del Segretario generale pro-tempore. Egli esercita i compiti attribuiti dalla Legge e dalla presente Sottosezione, in particolare:

- elabora la proposta di aggiornamento della Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza;
- verifica l'efficace attuazione delle misure di prevenzione e ne propone la modifica, qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- vigila, ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi;
- elabora nei termini di legge la relazione annuale sull'attività anticorruptiva svolta;
- sovrintende alla diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'Amministrazione, al monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'art. 54, comma 7, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e alla pubblicazione sul sito istituzionale;
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- riceve e prende in carico le segnalazioni in materia di whistleblowing e pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.

Nel Comune di Sant'Ilario d'Enza non esiste una struttura organizzativa deputata ai controlli interni né alla programmazione gestionale, né una struttura di supporto al RPCT per lo svolgimento di tutte le attività in materia di prevenzione della corruzione, tutte attività cui provvede fattivamente il Segretario Generale senza personale. In questo contesto organizzativo, caratterizzato, peraltro, da un sottodimensionamento rispetto al fabbisogno che interessa alcuni Settori, in conseguenza di anni di blocco delle politiche di reclutamento, è evidente che non si possono prefigurare soluzioni organizzative se non di limitata efficacia.

I Responsabili di settore riuniti nel Comitato dei Responsabili

Nell'ambito delle strutture di rispettiva competenza:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- concorrono alla individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti delle strutture cui sono preposti;

- provvedono al monitoraggio delle attività svolte nell'ufficio a cui sono preposti, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile prevenzione della corruzione;
- osservano e fanno osservare le misure contenute nella Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza;
- vigilano sull'applicazione del codice di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, nei casi in cui sia effettivamente possibile, la rotazione del personale;
- adottano la semplificazione delle procedure come misura di snellimento dell'attività organizzativa e di buona amministrazione;

La struttura di comunicazione: nominata con determinazione del Segretario generale n. 571 del 13/12/2012, è composta da un referente per ciascun Settore, ha il compito di favorire il processo di comunicazione interno ed esterno all'Amministrazione, curare l'implementazione del sito web e della Sezione Amministrazione trasparente, coadiuvare il Responsabile per la trasparenza nell'attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza;

Tutti i dipendenti del Comune:

- partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel presente Piano
- segnalano le situazioni di illecito ed i casi di personale conflitto di interessi
- osservano le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza individuate nella presente sottosezione;
- osservano le disposizioni del Codice di comportamento e etico;
- partecipano alla attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Il Nucleo di valutazione:

Il Comune di Sant'Ilario d'Enza gestisce il servizio di Nucleo di valutazione in forma associata con l'Unione Val d'Enza e i Comuni ad essa aderenti. E' composto da un esperto esterno e mira, tra le altre cose, a rafforzare il raccordo tra le misure anticorruzione e le misure di miglioramento della performance del personale. Il Nucleo di valutazione:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento e sue modificazioni e vigila sulla sua applicazione.

L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari

L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari gestisce i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza, provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità Giudiziaria e propone l'aggiornamento del Codice di comportamento adottato dal Comune. L'Ufficio procedimenti disciplinari

è istituito presso il Comune di Sant'Ilario d'Enza e la regolamentazione è stata, da ultimo approvata con deliberazione di giunta comunale n. 28 del 7 aprile 2022. L'Ufficio procedimenti disciplinari è composto dal Segretario generale, da un Segretario generale esterno e dal Responsabile dell'Ufficio personale.

I cittadini, le Associazioni e le Organizzazioni portatrici di interessi (stakeholders):

I cittadini vengono coinvolti annualmente in occasione dell'aggiornamento della Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza. Fino all'attuale aggiornamento, al Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza non sono pervenute richieste di integrazione/modifiche o spunti di implementazione.

Il Comune cura la pubblicizzazione della Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

Responsabile dell'anagrafe della stazione appaltante (RASA)

Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante è l'Ing. Claudia Strozzi, la 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.

2.3.7 Aggiornamento della Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza

L'aggiornamento è stato realizzato, innanzitutto, avendo a riferimento il PNA 2022 e mettendo a sistema tutte le azioni operative proposte dai Responsabili di Settore, nonché tenendo conto delle risultanze dell'attività condotta negli anni precedenti (a tal proposito, si fa rimando alle relazioni annuali del RPCT, pubblicate nell'apposita Sezione di Amministrazione trasparente) e del fatto che, nel corso dell'anno 2022, non sono stati riscontrati fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative. In particolare, si evidenzia che:

- al RPCT non sono pervenute segnalazioni di possibili fenomeni corruttivi;
- nel corso dei monitoraggi effettuati non sono state rilevate irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo;
- non sono state irrogate sanzioni e non sono state rilevate irregolarità da parte degli organi esterni deputati al controllo contabile.

Formazione: annualmente è organizzata in forma sostanzialmente in house. Anche per l'anno 2023, la formazione in materia di prevenzione corruzione e trasparenza tenderà a favorire la consapevolezza sui rischi corruttivi e valorizzerà i contenuti del Codice etico e di comportamento come prioritarie misure di buona amministrazione.

Monitoraggio: il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione è in capo al RPCT al quale i diversi responsabili devono prestare la collaborazione necessaria. Il RPCT non compie un controllo di legittimità né di regolarità tecnica o contabile dei provvedimenti adottati, né rientra fra i suoi compiti il controllo sullo svolgimento dell'ordinaria attività dell'Amministrazione. Il monitoraggio condotto è finalizzato esclusivamente alla verifica del rispetto delle misure di prevenzione previste nel presente PTPCT. Inoltre, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge 190/2012, il RPCT entro il termine stabilito dall'ANAC redige e pubblica sul sito web istituzionale dell'ente, nella sezione "Amministrazione trasparente", una relazione annuale che riporta il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione contenute nel Piano stesso. Per la sua stesura, il RPCT utilizza la scheda predisposta annualmente dall'ANAC.

Il primo livello di monitoraggio è svolto dai Responsabili di settore e il riscontro sugli esiti viene condiviso in specifiche riunioni del Comitato dei Responsabili.

Il RPCT svolge un monitoraggio continuativo sull'attuazione delle misure generali e specifiche adottate e sull'idoneità delle stesse. La metodologia utilizzata prevede:

in via preferenziale, un controllo anticipato rispetto ad atti di particolare complessità o che richiedono professionalità multidisciplinari, che vengono posti all'attenzione del RPCT da parte dei relativi Responsabili di Settore. Tale meccanismo genera un processo virtuoso di confronto tra il RPCT e i Responsabili che risolve, ad origine, eventuali situazioni di criticità;

in via subordinata, controlli a campione, non con metodo statistico o su segnalazione;

transizione digitale: la prevenzione della corruzione passa, innanzitutto, attraverso il processo di digitalizzazione e snellimento dei processi lavorativi. Per gli obiettivi di reingegnerizzazione dei processi, nonché fascicolazione secondo le linee guida AGID si rimanda alla Sottosezione performance.

2.3.8. Individuazione delle aree e dei processi a rischio corruzione

L'approccio metodologico adottato

Obiettivo primario è garantire, nel tempo, all'Amministrazione Comunale, attraverso un sistema di controlli preventivi e di misure organizzative, il presidio del processo di monitoraggio e di verifica sull'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale. Ciò consente, da un lato, la prevenzione dei rischi per danni all'immagine derivanti da comportamenti scorretti o illegali del personale, dall'altro di rendere il complesso delle azioni sviluppate efficace anche a presidio della corretta gestione dell'Ente.

La mappatura dei processi più a rischio ("mappa dei processi a rischio") e dei possibili rischi ("mappa dei rischi")

Per mappatura dei processi si intende l'analisi dei processi attuati all'interno dell'Ente al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dal Piano nazionale anticorruzione.

La mappatura dei processi è stata effettuata con riferimento ai processi che il Piano nazionale anticorruzione definisce come "**Aree generali**" e di quelli ulteriori selezionati dai Responsabili di Area ovvero le c.d. "**Aree di rischio specifiche**".

La mappa delle aree e processi a rischio e dei possibili rischi è contenuta **nell'allegato "Aree di rischio"**. Viene stabilito, per quanto attiene la valutazione dei livelli di rischio dei singoli processi, quale parametro, **il livello alto – medio – basso**, in quanto si ritiene che la suddetta metodologia sia da ritenersi congrua e idonea a individuare il livello di esposizione a rischio dei processi del Comune di Albinea. In coerenza con quanto previsto dal D.lgs. 231/2001, la mappa dei processi a rischio e la mappa dei cosiddetti rischi, sono state attuate secondo le metodologie del risk management (gestione del rischio) nella valutazione della priorità dei rischi.

Per il 2022 si conferma la mappatura effettuata in occasione dell'aggiornamento del Piano 2021/2023, essendo ancora attuale e coerente con gli obiettivi di valore pubblico del presente PIAO, riservandosi di procedere ad una successiva revisione in occasione dell'aggiornamento per l'annualità 2023.

Il rischio è analizzato secondo due dimensioni:

- la probabilità di accadimento, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo, in relazione ad esempio alla presenza di discrezionalità, di fasi decisionali o di attività esterne a contatto con l'utente;
- l'impatto dell'accadimento, cioè la stima dell'entità del danno – materiale o di immagine- connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi.

L'indice di rischio si ottiene moltiplicando tra loro queste due variabili. È stato previsto, quindi, il ricorso all'utilizzo di una scala numerica basata su tre valori (alto=3, medio=2, basso=1) per entrambe le variabili cosicché l'indice di rischio assumerà valori compresi tra 1 (minima criticità del rischio) e 9 (massima criticità del rischio). Più è alto l'indice di rischio, pertanto, più è critico il processo dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non linea con i principi di integrità e trasparenza. La pesatura dell'indice di rischio è contenuta **nell'allegato "Pesatura rischi"**.

Il trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio consiste nelle attività finalizzate a modificare i rischi emersi attraverso l'individuazione di apposite misure di prevenzione e contrasto, volte a neutralizzare o ridurre il rischio. Con il termine "**misura**" si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'Ente.

Le misure sono classificate in :

- "**misure comuni e obbligatorie**": sono misure la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative;
- "**misure ulteriori**": sono misure aggiuntive eventuali individuate autonomamente dall'Ente.

2.3.9 Le misure organizzative di prevenzione e contrasto – Misure di carattere comune e generale

Attivazione effettiva della normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, di cui al comma 51 della legge n. 190, con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato.

Azioni da intraprendere: monitoraggio della misura già intrapresa (procedura approvata con deliberazione di G.C. n. 17 del 26/02/2015)

Promuovere la formazione in materia.

Soggetti responsabili: Responsabile prevenzione della corruzione

Tempi di attuazione: entro il 15 dicembre di ogni anno

Indicatori di realizzazione: N. segnalazioni/N. dipendenti; N. illeciti/N. segnalazioni

Adozione di misure che garantiscano il rispetto delle norme del codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Sant'Ilario d'Enza

Azioni da intraprendere: Formazione permanente

Soggetti responsabili: Responsabile del Servizio Personale, Responsabile prevenzione della corruzione e, per le incombenze di legge e quelle previste direttamente dal Codice di comportamento, tutti i Responsabili di settore.

Tempi di attuazione: entro il 15 dicembre di ogni anno

Indicatori di realizzazione: N. sanzioni applicate nell'anno; Riduzione/aumento sanzioni rispetto all'anno precedente

Adozione di misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico.

Azioni da intraprendere: Obbligo di aggiornare l'autocertificazione da parte del competente Responsabile del Settore o del Servizio, titolare di posizione organizzativa, all'atto del conferimento dell'incarico; Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione.

Soggetti responsabili: Tutti i responsabili di settore e Segretario generale

Tempi di realizzazione: Annualmente; prima di ogni incarico;

Indicatori di realizzazione: N. verifiche/N. dichiarazioni

Adozione di misure volte a verificare il divieto di svolgere attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (PANTOUFLAGE).

Azioni da intraprendere: nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi o nell'affidamento degli incarichi di consulenza/collaborazione, prevedere l'obbligo da parte delle ditte interessate di dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'insussistenza di rapporti di collaborazione/lavoro dipendente con i soggetti individuati con la precitata norma.

Soggetti responsabili: Responsabili dei Settori per gli ambiti di competenza

Tempi di realizzazione: per tutta la durata del piano

Indicatori di realizzazione: controllo successivo di regolarità amministrativa

Adozione di misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni a personale dipendente dell'Ente

Azioni da intraprendere: divieto assoluto di svolgere incarichi senza autorizzazione

Soggetti responsabili: Responsabile del Servizio Personale.

Tempi di attuazione: in tutti i casi di attribuzione di incarico

Indicatori di risultato: N. richieste/N. dipendenti; N. sanzioni/N. dipendenti

Adozione di misure volte all'informatizzazione dei processi in quanto rappresenta una misura trasversale di prevenzione e contrasto particolarmente efficace dal momento che consente la tracciabilità dell'intero processo amministrativo, evidenziandone ciascuna fase e le connesse responsabilità.

Azioni da intraprendere: ulteriore sviluppo dell'informatizzazione dei processi e creazione di meccanismi di raccordo tra banche dati istituzionali dell'Amministrazione; sviluppo dei servizi con accesso informatico

Soggetti responsabili: Tutti i Responsabili dei Settori

Tempi di realizzazione: durante la durata del piano

Indicatori di realizzazione: N. servizi accessibili con spid/N. di servizi erogati; % di PC portatili; dipendenti con firma digitale; atti firmati con firma digitale

Formazione in materia di prevenzione corruzione e trasparenza

Azioni da intraprendere: con approcci differenziati, attività formativa destinata ai Responsabili di settore con riferimento alle politiche, ai programmi ed ai vari strumenti utilizzati per la prevenzione e a tematiche settoriali, tenuto conto del ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Amministrazione; attività formativa destinata a tutti i dipendenti non con funzioni apicali riguardante l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale); si prevedono a tal fine, in particolare, interventi formativi sul

codice di comportamento, sul piano della trasparenza, buone prassi, piano anticorruzione in genere, la gestione dei conflitti d'interesse.

Soggetti responsabili: Responsabile prevenzione corruzione

Tempi di realizzazione: entro il 15 dicembre

Indicatori di realizzazione: N. corsi realizzati

Misure volte a individuare meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle scelte e delle decisioni, tali che riducano il rischio corruzione

Azioni da intraprendere :

Nella trattazione e nell'istruttoria degli atti:

- rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza, fatte salve le eventuali eccezioni stabilite da disposizioni legislative/regolamentari;
- redigere gli atti in modo chiaro e comprensibile e con un linguaggio semplice;
- distinguere, ove la struttura lo consenta e fatto salvo il divieto di aggravio del procedimento, l'**attività istruttoria dalla** responsabilità dell'**adozione dell'atto finale**, in modo tale che, per ogni provvedimento, siano coinvolti almeno due soggetti, (l'istruttore proponente ed responsabile di settore/servizio, incaricato di posizione organizzativa);
- rispettare il divieto di aggravio del procedimento;
- verificare a campione le dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli articoli 46-49 da d.P.R n. 445/2000 ed, in caso, di fondato sospetto, effettuare il controllo puntuale;
- regolare l'istruttoria dei procedimenti amministrativi e dei processi mediante circolari e direttive interne;
- svolgere incontri periodici tra dipendenti per finalità di aggiornamento sulle procedure e di confronto sulle soluzioni gestionali;
- attivare controlli specifici sui procedimenti critici esposti al rischio di corruzione .
- predisporre ceck-list o schede procedimento dei procedimenti amministrativi di front e back office;

Nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più pregnante quanto più ampio è il margine di discrezionalità. E'

necessario, inoltre, attenersi al rispetto delle norme previste nel Codice di Comportamento, con particolare riguardo all'astensione in caso di conflitto di interesse.

Per facilitare i rapporti tra i cittadini e l'Amministrazione, sul sito istituzionale dell'Ente vengono pubblicati **i moduli** di presentazione di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre e/o da allegare all'istanza.

Va implementato il programma gestionale, già in uso a Civico – Sportello unico al cittadino, finalizzato ad attivare canali di ascolto dell'utenza e raccogliere suggerimenti, proposte e segnalazioni varie.

Nell'attività contrattuale:

- rispettare il divieto di frazionamento artificioso dell'importo contrattuale;
- ricorrere agli acquisti a mezzo CONSIP e/o del mercato elettronico della Pubblica Amministrazione e/o degli altri mercati elettronici, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa;
- attuare la normativa in merito alla Centrale Unica di Committenza;
- assicurare il confronto concorrenziale, definendo requisiti di partecipazione alle gare, anche ufficiose, e di valutazione delle offerte, chiari ed adeguati;
- vigilare sull'esecuzione dei contratti di appalto/affidamento di lavori, forniture e servizi, ivi compresi i contratti d'opera professionale e sull'esecuzione dei contratti relativi alla gestione dei servizi pubblici locali, ivi compresi i contratti con le società in house, con applicazione, se del caso, delle penali, delle clausole risolutive e con la proposizione dell'azione per inadempimento e/o per danno;
- i componenti delle commissioni di gara e di concorso devono rendere, all'atto dell'accettazione della nomina, dichiarazione di non trovarsi in rapporti di parentela e/o di lavoro e/o professionali con i partecipanti alla gara o al concorso, con gli Amministratori, con i Responsabili dei Settori interessati alla gara o al concorso e loro parenti od affini entro il secondo grado.

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, benefici e vantaggi economici di qualunque genere sono elargiti esclusivamente alle condizioni predeterminate secondo la disciplina del regolamento adottato ai sensi dell'art. 12 della L. 241/1990. Nel provvedimento devono essere enunciati i criteri di concessione, erogazione, ammissione relativi al caso concreto nonché quantificato l'importo dell'eventuale contributo indiretto (es. utilizzo gratuito sale comunali). I provvedimenti sono pubblicati secondo le modalità di legge

<p>I concorsi e le procedure selettive del personale si svolgono secondo le prescrizioni del D.Lgs. 165/2001 e del Regolamento comunale e la costituzione delle commissioni di concorso deve rispettare quanto prescritto dal regolamento. Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è pubblicato secondo le modalità di legge.</p> <p>Nel conferimento, a soggetti esterni, degli incarichi individuali di collaborazione autonoma di natura occasionale o coordinata e continuativa, il responsabile deve rispettare quanto previsto nel vigente Regolamento comunale e rendere la dichiarazione, nell'ambito dello stesso provvedimento, con la quale attesta la carenza di adeguate professionalità interne.</p>
<p><u>Soggetti responsabili:</u> tutti i Responsabili dei Settori</p>
<p><u>Tempi di attuazione:</u> durante tutta la durata del piano</p>
<p><u>Indicatori di realizzazione:</u> ceck list; N. riunioni di settore; N. direttive interne</p>

<p>Formazione delle commissioni di concorso e assegnazione agli uffici</p>
<p><u>Azioni da intraprendere:</u> obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative indicate dalla normativa</p>
<p><u>Soggetti responsabili:</u> Responsabili dei Settori e Responsabile dell'ufficio personale</p>
<p><u>Tempi di attuazione:</u> in occasione dello svolgimento dei concorsi</p>
<p><u>Indicatori di realizzazione:</u> N. controlli/N. nomine</p>

<p>Misure volte alla rotazione del personale</p>
<p><u>Azioni da intraprendere:</u> Stante la impossibilità di assicurare la rotazione, l'Amministrazione mette in campo misure alternative di spaccettamento dei procedimenti</p>
<p><u>Soggetti responsabili:</u> Responsabili di settore e Segretario generale</p>
<p><u>Tempi di realizzazione:</u> durante la durata del piano</p>
<p><u>Indicatori di realizzazione:</u> frazionamento del procedimento amministrativo in fasi, attribuite alla responsabilità di diversi soggetti, con</p>

riferimento ai responsabili di procedimento e ai titolari delle specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 18 maggio 2018, formalmente individuati con provvedimento amministrativo.

Indice di Trasparenza sulla base dell'attestazione annuale del Nucleo di valutazione

Azioni da intraprendere: Pubblicazione; completezza del contenuto; completezza rispetto agli uffici, aggiornamento; apertura formato

Soggetti responsabili: Responsabili di settore, Segretario generale, Struttura di comunicazione

Tempi di realizzazione: durante la durata del piano

Indicatori di realizzazione: Valore medio dell'attestazione del Nucleo superiore a 1,7

2.3.10 Monitoraggio

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla successiva messa in atto di eventuali ulteriori strategie di prevenzione.

Il monitoraggio periodico spetta:

- al Responsabile per la prevenzione della corruzione che cura la relazione annuale;
- ai Responsabili di Settore;
- al Nucleo tecnico di Valutazione.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione redige **una relazione** sull'attività svolta nell'ambito della prevenzione e contrasto della corruzione. Qualora l'organo di indirizzo politico lo richieda oppure il Responsabile stesso lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce direttamente sull'attività svolta. La relazione viene pubblicata sul sito web istituzionale dell'Ente in apposita Sezione di Amministrazione trasparente.

Il monitoraggio viene effettuato avendo a riferimento lo schema di cui all'allegato Aree di rischio con aggiunta la colonna "stato di attuazione".

2.3.11 Organizzazione per la trasparenza

L'Amministrazione, con il supporto del *Data Protection Officer* (DPO), presta particolare attenzione alla conciliazione delle finalità di trasparenza con quelle di protezione dei dati personali, valutando la legittimità delle pubblicazioni e dando attuazione ai principi di necessità e proporzionalità, senza che siano diffusi dati personali eccedenti e non pertinenti.

Allo schema di cui all'allegato "Responsabili obblighi di trasparenza" sono individuati, per ciascuna tipologia di informazione, i soggetti responsabili della produzione del documento e della pubblicazione in Amministrazione trasparente.

Alla luce del quadro delineato, si riportano di seguito, gli obiettivi di trasparenza (T) di futura implementazione:

Struttura competente	Misura	Titolo obiettivo	Indicatore di realizzazione	Target 2023	Target 2024	Target 2025
Tutti i Responsabili di area Responsabile gestione documentale (Segretario generale)	(T) (P) (A)	1. Formazione sulle modalità di fascicolazione dei procedimenti amministrativi	Svolgimento di ulteriore formazione in house	Entro il 30 giugno		
		2. Avvio fascicolazione atti	Fascicolazione atti PNRR	Entro 15 dicembre 2023		
			Fascicolazione altri atti		Entro 15 dicembre 2024	
Segretario generale	(T) (P) (A)	Predisposizione e approvazione PIAO	Predisposizione PIAO	Approvazione entro il 30 giugno 2023	Approvazione entro il termine di legge	Approvazione entro il termine di legge
Segretario generale in collaborazione con I Responsabili di area	(T) (A) (P)	Implementazione mappatura processi per la prevenzione corruzione e trasparenza in coerenza con l'approvazione del PIAO e con il parziale mutato contesto organizzativo che ha visto l'avvicendamento di vari titolari di posizione organizzativa	50% processi	Entro 15 dicembre 2023		

Alla presente Sottosezione si provvede ad allegare il file contenente gli obblighi di pubblicazione ed i relativi responsabili sub **allegato Obblighi di trasparenza**.

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Nella presente sezione vengono illustrate la struttura organizzativa e le attività svolte dal Comune in termini, in particolare, di organizzazione del lavoro agile, di assunzione del personale e di formazione dello stesso.

3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

Dal punto di vista organizzativo, l'**attuale struttura organizzativa** del Comune di Sant'Ilario d'Enza è di tipo gerarchico - funzionale:

- al vertice della struttura si trova il **Segretario Generale**, che svolge compiti di coordinamento, collaborazione e funzioni di assistenza giuridico amministrativa nei confronti di tutti gli organi, politici e tecnici. Al Segretario generale, inoltre, è assegnata la responsabilità degli atti a valenza macro- organizzativa come, in via esemplificativa: redazione PIAO, programmazione dei fabbisogni di personale, formazione del personale, contrattazione, contenzioso, privacy, gestione e conservazione documentale.
- è basata su due livelli decisionali: Responsabili di settore e dipendenti con specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018), al fine di assicurare decisioni tempestive ed efficaci. Allo stato attuale, si contano **n. 4 titolari di posizione organizzativa (al Segretario è affidata, ad interim, la responsabilità del Settori affari generali, Civico, comunicazione) e n. 6 dipendenti con specifiche responsabilità;**
- i servizi sono distinti in servizi di line (orientati all'erogazione di servizi finali) e servizi di staff (per garantire le condizioni migliori per lo svolgimento delle funzioni di line);
- prevede meccanismi che favoriscono il lavoro in team, attraverso il lavoro per progetti e la creazione di gruppi di lavoro intersettoriali come la **struttura di comunicazione;**
- al fine di migliorare il coordinamento tra i responsabili di Area e l'integrazione e la collaborazione tra gli uffici è previsto il **Comitato dei responsabili di settore** coordinato dal Segretario generale;
- al fine di promuovere l'accoglienza qualificata dei cittadini è stato istituito , nel corso del 2014, **Civico – sportello al cittadino**, con compiti di accoglienza e indirizzamento degli utenti, gestione front office per conto di tutti gli uffici comunali, comunicazione.

La struttura organizzativa del Comune è suddivisa in **cinque aree di posizione organizzativa:**

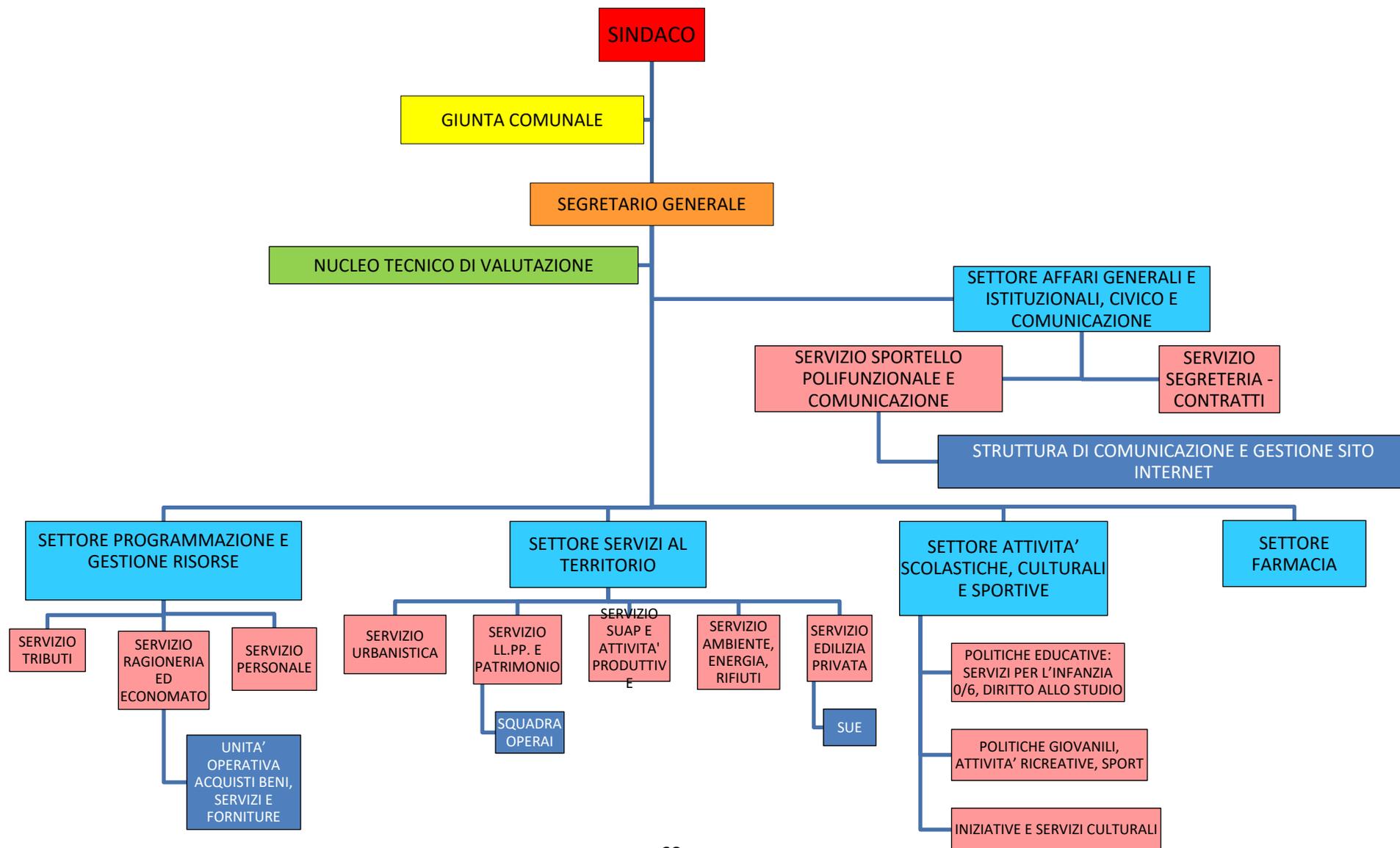
- Settore Affari generali ed istituzionali – Civico Sportello unico al cittadino - Comunicazione;
- Settore Programmazione e gestione risorse;
- Settore servizi al territorio;

- Settore Attività scolastiche, culturali, sportive ;
- Settore Farmacia;

Il numero complessivo dei dipendenti comunali, al 31 dicembre 2022, è pari a **n. 74 unità comprensivo del personale a tempo determinato e del Segretario generale.**

Sono state trasferite all'Unione Val d'Enza le seguenti funzioni e servizi previa approvazione delle relative convenzioni ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 267/2000 e, nella fattispecie:

- servizio sociale e territoriale;
- servizio informatico;
- polizia locale;
- protezione civile;
- servizio per l'acquisizione di beni, servizi, forniture e per le alienazioni immobiliari
- controllo di gestione
- ufficio pianificazione – servizio microzonizzazione sismica



3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza e la prevenzione di fenomeni discriminatori, il Comune di Sant'Ilario d'Enza si propone di riservare grande attenzione alle tematiche di genere attraverso la realizzazione di diverse attività trasversali, ormai consolidate da tempo, di favorire il crescere di gruppi di lavoro trasversali ed interdisciplinari, costituiti con personale interno di diversi Servizi e senza costi aggiuntivi, dedicati alla realizzazione di azioni positive a favore della conciliazione e della diffusione delle pari opportunità all'interno del Comune.

Si riportano di seguito i dati relativi al personale dipendente del Comune di Sant'Ilario d'Enza al 31.12.2021*:

Il personale per classi d'età al 31 dicembre 2021

Indicatori	Numero dipendenti		tot in percentuale
	uomini	donne	
Dai 19 ai 39 anni di età	2	15	26,15%
Dai 40 ai 59 anni di età	10	35	69,23%
Dai 60 anni di età e oltre	2	1	4,62%
tot	14	51	100,00%

Il personale per anzianità di servizio al 31 dicembre 2021

Indicatori	Numero dipendenti		tot in percentuale
	uomini	donne	
Da 0 a15 anni di servizio	8	28	55,38%
da 16 a 35 anni di servizio	6	20	40,00%
da 36 a 43 anni di servizio	0	3	4,62%
tot	14	51	100,00%

Il personale per titolo di studio al 31 dicembre 2021

Indicatori	Numero dipendenti		tot in percentuale
	uomini	donne	
Fino alla scuola dell'obbligo	4	2	9,23%
Licenza media superiore	5	25	46,15%
Laurea	5	24	44,62%
tot	14	51	100,00%

Il personale a tempo parziale al 31 dicembre 2021

Indicatori	Numero dipendenti		tot in percentuale
	uomini	donne	
In part-time fino al 50%	0	6	9,23%
In part-time oltre il 50%	0	2	3,08%
tot	0	8	12,31%

*Dati disponibili alla data attuale.

Si riportano, di seguito, gli obiettivi e le azioni di miglioramento della salute di genere dell'Amministrazione:

Obiettivo	Azioni	Tempi di attuazione	Indicatori di realizzazione
Conciliazione tempi di Lavoro/famiglia Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di soddisfare il bisogno di conciliare	Regolamentazione lavoro a distanza Adozione di politiche di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia attraverso attuali previsioni regolamentari inerenti le forme	30 giugno 2024 Durante la durata del piano	Approvazione regolamentazione

<p>meglio la vita professionale con la vita familiare dei/delle dipendenti e di innalzare nel contempo la qualità della vita</p>	<p>di flessibilità concordate con il Responsabile del Servizio di appartenenza e l'utilizzo del part-time per i dipendenti che hanno necessità personali e/o familiari di particolare gravità</p> <p>Congedi parentali</p>	<p>Durante la durata del piano</p>	<p>N. part time/N. dipendenti</p> <p>N. ore congedo/N. richiedenti</p>
<p>Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere Sensibilizzare il personale, promuovendo la cultura di genere attraverso la diffusione delle informazioni e la promozione di iniziative sui temi di pari opportunità che abbiano rilievo sia all'interno che all'esterno dell'Ente.</p>	<p>Con il supporto del CUG, ci si propone di raccogliere suggerimenti e proposte per iniziative di informazione, miglioramento dei servizi e azioni di supporto finalizzate ad alimentare la cultura di genere attraverso la conoscenza, il confronto e l'attuazione di eventi e azioni aventi quale obiettivo la effettiva realizzazione di efficaci politiche di genere</p>	<p>Durante la durata del piano</p>	<p>N. iniziative</p>
<p>Formazione e qualificazione professionale Garantire le pari opportunità anche in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.</p>	<p>Articolazione su turni della formazione per consentire la presenza del personale non impiegato a tempo pieno, in orario di servizio compatibile con le diverse esigenze ovvero senza aggravii di orario che possano creare disagio alla conciliazione lavoro-famiglia, nel rispetto sia delle esigenze di servizio che delle scelte individuali relative all'eventuale fruizione di lavoro a tempo parziale.</p>	<p>Durante la durata del piano</p>	<p>N. ore formazione/N. dipendenti in conciliazione vita lavoro</p>

	<p>Interventi di reinserimento lavorativo(es. rientro dalla maternità, malattia o aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare) graduale che preveda, anche, un affiancamento.</p> <p>In caso di inidoneità alla mansione e assegnazione ad altre mansioni, l'Ufficio competente prevede e programma percorsi di aggiornamento/riqualificazione per favorire la reintegrazione senza disagi e prevenire l'emarginazione.</p>		
<p>Organizzazione e Lavoro Promuovere il benessere organizzativo e attuare politiche di sostegno a situazioni di disagio dei lavoratori e delle lavoratrici; attuare politiche di valorizzazione del personale e garantire le stesse possibilità di carriera e avanzamento nei ruoli e nelle posizioni apicali della struttura organizzativa.</p>	<p>Mantenere e rafforzare il principio di integrazione di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane.</p> <p>Rispetto della normativa in materia di sicurezza sul luogo di lavoro.</p> <p>Garantire un ambiente di lavoro sicuro, favorevole alle relazioni interpersonali, fondato sui principi di correttezza, collaborazione, legalità, buona condotta, prevenzione della corruzione.</p> <p>Linguaggio rispettoso delle differenze di genere, non discriminante, identificativo</p>		<p>Sviluppo di carriera in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale e individuale, senza alcuna disparità di genere.</p> <p>Aggiornamento del documento di valutazione dei rischi.</p> <p>N. situazioni di conflitto/N. dipendenti</p> <p>N. segnalazioni ambiente di lavoro/N. uffici</p> <p>N. segnalazioni</p>

	sia del soggetto femminile che di quello maschile.		
--	--	--	--

3.3 Organizzazione del lavoro agile

3.3.1 Il lavoro agile nel periodo dell'emergenza sanitaria

A seguito dello scoppio della pandemia da Covid-19, l'Amministrazione si è dotata di uno strumento regolamentare per la disciplina del lavoro agile per rispondere in maniera efficace alla necessità di riconfigurare l'organizzazione del lavoro sia durante il periodo di *lockdown* totale, sia per i mesi successivi delle fasi 2 e 3 dell'epidemia. Ogni responsabile ha alternato il personale in lavoro agile e lavoro in presenza garantendo la continuità dei servizi.

Per quanto riguarda **l'attività formativa**, nel corso del 2021, è stato erogato il corso, in videoconferenza a supporto del lavoro agile che guardava, però, al lavoro agile a regime, destinato a tutto il personale amministrativo: in particolare è stata fatta una sessione dedicata solo ai responsabili di settore, in due appuntamenti ed una per la restante parte del personale, escluso quello educativo.

A differenza della prima fase, durante la quale, sostanzialmente, tutto il personale in lavoro agile ha utilizzato le proprie dotazioni strumentali, nella seconda fase l'Amministrazione ha messo a disposizione del personale **un computer portatile** per settore.

Tutti i lavoratori agili, per il collegamento con il Comune, hanno utilizzato VPN attivate dal servizio informatico dell'Unione Val d'Enza, nel rispetto della normativa in materia di trattamento di dati personali.

3.3.2 Il lavoro agile a regime

L'attuazione della nuova modalità lavorativa dovrà essere progressiva e graduale prevedendone lo sviluppo nell'arco del triennio, dovendo, l'Amministrazione, necessariamente verificare quelli che sono i fattori abilitanti del lavoro agile ossia la salute organizzativa, la salute professionale, la salute digitale e quella economico-finanziaria.

Le finalità che l'Amministrazione intende porsi, **nell'ottica della massima garanzia della quantità e qualità di servizi pubblici**, sono le seguenti:

- introdurre a regime nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata a un incremento di produttività;
- razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie, realizzando economie di gestione;
- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- 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.

Salute organizzativa: rappresenta:

- la necessaria mappatura dei processi e delle attività per individuare quelle che possono/non possono essere svolte secondo le modalità di lavoro agile;
- l'utilizzo di sistemi di misurazione e valutazione della performance adeguati a misurare e valutare le prestazioni del personale in lavoro agile;
- l'utilizzo di strumento regolamentare di disciplina del lavoro agile.

Salute professionale: riguarda sia le competenze direzionali (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione, attitudine verso l'innovazione e l'uso delle tecnologie digitali), sia l'analisi delle competenze del personale (competenze organizzative e competenze digitali) e alla rilevazione dei relativi bisogni formativi.

Salute digitale: rileva la disponibilità di accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati di interesse per l'esecuzione del lavoro, con l'utilizzo di opportune tecniche di criptazione dati e VPN, di funzioni applicative di "conservazione" dei dati/prodotti intermedi del proprio lavoro per i dipendenti che lavorino dall'esterno. La sperimentazione connessa allo *smart working in* fase emergenziale e gli strumenti adottati hanno consentito alla maggior parte del personale non solo di poter lavorare da casa, ma anche di tenersi costantemente in contatto e collaborare con i colleghi evitando di restare isolati dal resto dell'organizzazione:

- ✓ sono stati utilizzati collegamenti VPN con accesso a tutte le banche dati;
- ✓ sono stati utilizzati sistemi di *collaboration*, che hanno consentito videoconferenze, scambi di documenti e *chat* tra i colleghi;
- ✓ utilizzo di processi digitali grazie alla dematerializzazione dei documenti amministrativi prodotti (deliberazioni, determinazioni etc.....) firmati digitalmente;
- ✓ svolgimento delle sedute di consiglio e giunta comunali in videoconferenza.

Salute economico finanziaria: l'amministrazione deve effettuare una valutazione dei costi e degli investimenti, oltre che delle relative fonti di copertura economica e finanziaria.

3.3.3. Obiettivi per il Piano di sviluppo dell'utilizzo del Lavoro Agile

DESCRIZIONE OBIETTIVO (P) (A) (T)	VALORE ATTUALE	VALORE ATTESO	INDICATORI DI REALIZZAZIONE	TEMPI DI ATTUAZIONE
Definizione indirizzi e linee guida per lo sviluppo del lavoro agile	Mappatura processi Regolamento di disciplina del lavoro agile nella fase emergenziale	Definizione degli strumenti di programmazione, monitoraggio e reporting circa il grado di raggiungimento obiettivi coerenti con il lavoro agile Redazione bozza di regolamento per la disciplina del lavoro agile Redazione bozza di regolamento per la disciplina del telelavoro	Approvazione regolamenti Adeguamento sistema di misurazione e valutazione della performance	30 giugno 2024
Responsabile dell'obiettivo: Segretario generale				
Soggetti coinvolti: Responsabili di settore, Nucleo di valutazione				

3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, prevede che le Amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per seguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, adottano il piano triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025, nelle more dell'approvazione del PIAO 2023/2025, è stato approvato con deliberazione di giunta comunale n. 13 del 18 febbraio 2023 e, successivamente, riportato nel presente documento.

3.4.1 Movimenti del personale anno 2022

	CESSAZIONI 2022		ASSUNZIONI 2022	
DATA	PROFILO PROFESS. - CAT.	CAUSALE	PROFILO PROFESS. - CAT.	CAUSALE
01/01/2022			N. 1 EDUCATORE NIDO CAT. C	MOBILITA' DA ALTRO ENTE
01/03/2022			N. 1 FUNZIONARIO TECNICO CAT. D	MOBILITA' DA ALTRO ENTE
31/03/2022	N. 1 CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE CAT. B3	DIMISSIONI		
01/04/2022			N. 2 CUOCHI CAT. B3	CONCORSO
01/05/2022			N. 1 FARMACISTA CAT. D PART TIME 32 ORE	CONCORSO
18/07/2022			N. 2 COLLABORATORI TECNICI CAT. B3	CONCORSO
01/08/2022			N. 1 COLLABORATORE TECNICO CAT. B3	CONCORSO
24/08/2022	N. 1 EDUCATORE NIDO CAT. C	DIMISSIONI		
30/09/2022	N. 1 OPERAIO PROFESSIONALE CAT. B1	PENSIONAMENTO		

15/10/2022	N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT.C	PENSIONAMENTO		
15/10/2022	N. 1 ISTRUTTORE TECNICO CAT. C	DIMISSIONI		
14/11/2022			N. 1 COLLABORATORE TECNICO CAT. B3	CONCORSO

3.4.2. Linee guida nella programmazione del fabbisogno di personale 2023/2025

Con il Decreto 08/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche:

Dalle predette linee guida si evince che:

- a. il piano triennale di fabbisogno del personale è redatto in coerenza con la programmazione generale dell’ente in ossequio ai più generali principi costituzionali contenuti nell’art.97;
- b. l’attività di programmazione va effettuata in coerenza e per il migliore perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa dell’Ente;
- c. la scelta dei profili professionali da immettere nell’Ente va effettuata in coerenza con il ciclo della performance in vigore presso l’Amministrazione;
- d. è fondamentale definire i fabbisogni prioritari emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le professionalità e competenze necessarie a soddisfare le esigenze dell’Amministrazione, nonché rendere più efficiente l’organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi al cittadino, perseguendo anche logiche di benchmarking;
- e. nel mutato rapporto tra dotazione organica e programma del fabbisogno, si passa ad una accezione di dotazione organica che non rappresenta più il contenitore rigido da cui partire per definire il fabbisogno di personale, ma diviene un valore finanziario dinamico ossia un indicatore di spesa potenziale massima

3.4.3 Programmazione strategica delle risorse umane

Sulla base delle predette linee guida, il Comune ha adottato una metodica di copertura dei posti sulla base di programmazione dinamica del fabbisogno di personale, tentando di rafforzare le connessioni fra politica del personale e obiettivi definiti nel piano della performance, anche in funzione dello sviluppo di professionalità innovative, in grado di intercettare i nuovi bisogni dei cittadini. Pertanto, annualmente, in occasione dell’aggiornamento del Piano dei fabbisogni, ogni Responsabile di settore è stato chiamato a valutare “la quantità e qualità” di personale necessario a perseguire gli obiettivi di

performance, uscendo dalla logica della sostituzione 1/1 ma puntando l'accento, in particolare, sulle competenze e attitudini nonché professionalità necessarie per rendere la macchina amministrativa più performante. Stante ciò, nelle selezioni di personale la commissione tecnica viene affiancata da un esperto in materia di valutazione del personale o psicologo del lavoro che ha il compito di indagare gli aspetti attitudinali dei candidati in coerenza con la job description di ruolo.

In buona sostanza, i fattori che orientano **la programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025** sono i seguenti:

- 1) soddisfare prioritariamente le richieste pervenute dai Responsabili di settore in modo che i vari uffici possano procedere al reclutamento del personale necessario al supporto delle attività di competenza;
- 2) provvedere a un piano di potenziamento del personale anche in funzione delle nuove sfide derivanti dalla partecipazione ai bandi del PNRR;
- 3) porre particolare attenzione ai servizi di accoglienza e orientamento degli utenti a favore degli obiettivi di valore sociale che il Comune si pone come obiettivi di mandato;
- 4) valorizzare le professionalità interne attraverso idonei percorsi di formazione e/o processi di mobilità interni funzionali alla promozione del reinvestimento professionale, benessere organizzativo e interesse pubblico dell'Amministrazione al migliore investimento professionale del personale;
- 5) le modalità di copertura delle posizioni e le priorità di reclutamento saranno definite, di volta in volta, dal Segretario generale e terranno conto dei vincoli derivanti dalle disposizioni di legge, della copertura finanziaria e dalle scelte di politica assunzionale stabilite dalla Giunta Comunale con il presente atto;
- 6) flessibilità nell'attuazione del presente Piano: il Segretario generale potrà apportare alla programmazione del personale le modifiche necessarie per far fronte a situazioni imprevedibili e per rispondere al meglio alle necessità di tutte le Aree comunali.

3.4.4. Limite complessivo di spesa del personale 2023/2025

Si fa rimando al prospetto di cui **all'allegato C** al presente Piano.

3.4.5. Limite di spesa per il lavoro flessibile 2022/2024

Spesa tempo determinato anno 2009	Previsione spesa tempo determinato anno 2023
€ 151.857,40	€ 151.674,00

3.4.6. Capacità di incremento della spesa di personale ai sensi del DM 17 marzo 2020

Si fa rimando al prospetto di cui **all'allegato A** al presente Piano.

3.4.7. Dotazione organica

Si fa rimando al prospetto di cui **all'allegato B** al presente Piano.

3.4.8. Piano triennale del fabbisogno 2023-2025

CESSAZIONI PREVISTE NEL 2023			ASSUNZIONI PREVISTE NEL 2023	
AREA – PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE		PROFILO PROFESS. - CAT.	SETTORE
n. 1 istruttore amministrativo – Area istruttori	Servizi al territorio		n. 1 educatore scuola infanzia*	Settore scuola, sport, cultura
n. 1 istruttore amministrativo – Area istruttori	Programmazione e gestione risorse		Proroga contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. 267/2000	Settore – Patrimonio, politiche ambientali e agricole, energia e rifiuti
			n. 1 istruttore amministrativo – Area istruttori	Servizi al territorio
			n. 1 istruttore amministrativo – Area istruttori	Programmazione e gestione risorse

* Nel caso in cui la copertura del posto avverrà attraverso procedura di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001 o scorrimento graduatorie di altri Enti, la figura sarà inquadrata in categoria C; qualora invece l'assunzione deriverà dall'esperimento di concorso pubblico,

l'inquadramento sarà in categoria D, nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione del nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL per le Funzioni locali in data 16 novembre 2022

CESSAZIONI PREVISTE NEL 2024		ASSUNZIONI PREVISTE NEL 2024	
<i>PROFILO PROFESS. - CAT.</i>	<i>SETTORE</i>	<i>PROFILO PROFESS. - CAT.</i>	<i>SETTORE</i>
		n. 1 istruttore direttivo amministrativo a tempo pieno e determinato	Settore programmazione e gestione risorse
Responsabile della programmazione		Segretario generale	
Responsabile delle procedure di selezione		Responsabile Ufficio personale	
Risorse finanziarie		Previste in bilancio 2023/2025 Parere del revisore dei conti n. 30 del 17 febbraio 2023	

3.5 Piano della formazione

3.5.1 Azioni formative

Nella consapevolezza che l'innovazione e i cambiamenti di breve periodo, come ad esempio l'apprendimento di nuove conoscenze, o di medio periodo, come ad esempio i cambiamenti delle modalità di lavoro, sono facilitati dall'adozione di un repertorio condiviso di competenze e di comportamenti organizzativi, lo sviluppo delle competenze qui inteso presenta due distinte prerogative:

- adeguare le competenze del personale finalizzandole al perseguimento degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi previsti nel piano delle performance;
- mettere più facilmente in relazione i momenti formativi con i momenti lavorativi, rinforzando i punti di sinergia e trasversalità.

Le linee di sviluppo delle competenze del personale, anche a seguito del periodo conseguente alla situazione pandemica, per il prossimo triennio, intendono favorire il giusto approccio verso il lavoro sviluppando la consapevolezza dell'agire quotidiano, alimentando il senso di appartenenza a un'organizzazione sana ed efficace, promuovendo i valori dell'Ente e la condivisione degli obiettivi, agendo su tutto il personale e sui soggetti che hanno ruoli di coordinamento e di responsabilità di risorse umane. Il collegamento con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance,

e, in particolare, con i comportamenti organizzativi, è tangibile laddove l'esito della loro valutazione annuale emerge come migliorabile o da potenziare. Un importante presupposto sotteso alle linee di sviluppo delle competenze è una positiva e crescente tensione volta a incoraggiare e stimolare le variabili ritenute essenziali per lo sviluppo costante delle professionalità individuali, quali:

- autonomia operativa, volta a potenziare i livelli di responsabilizzazione del personale alla luce della modalità di organizzazione ibrida del lavoro;
- apprendimento auto-diretto, tramite il quale il personale è gestore attivo del proprio apprendimento anche al di fuori di uno specifico corso formativo.

Argomento	Destinatari	Anno	Strumenti
Percorso formativo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza attraverso la formula della formazione in house, destinato a tutto il personale.	Tutto il personale	2023	Formazione in house
Percorso formativo in materia di riservatezza dei dati destinato a tutto il personale.	Tutto il personale	2023	Formazione in house
Corsi di informatica in house destinati a tutto il personale, tenendo in considerazione i vari livelli di approfondimento, con particolare riferimento ad excel.	Tutto il personale	2023/2024	Formazione in house o da remoto
Percorso formativo , per tutto il personale, sulla gestione documentale, con particolare riferimento alla fascicolazione sulla base delle linee guida AGID.	Tutto il personale	2023	Formazione in house
Formazione in materia di scarto di	Tutto il personale	2023	Formazione in house

materiale documentario			
<p>Corsi di formazione relativi alle varie attività previste dai Decreti sulla digitalizzazione (domicilio digitale, ecc)</p> <p>Corsi di formazione relativi a fascicolazione, dematerializzazione della documentazione cartacea, conservazione, ecc</p> <p>Partecipazione ai corsi di formazione organizzati dall'Associazione degli ufficiali di anagrafe e di stato civile (ANUSCA) o da altri Enti formatori</p>	<p>Personale Affari generali, Civico, comunicazione</p>	<p>2023</p>	<p>Formazione in house</p> <p>Corsi on line</p> <p>Corsi presso sede Anusca</p>
<p>Approfondimento su normativa tariffa puntuale</p> <p>Aggiornamento su nuovo Codice degli appalti</p> <p>Formazione mirate su alcune procedure di Halley che riguardano la ragioneria</p> <p>Formazione in materia di nuovo CCNL per le funzioni locali e sistema professionale</p> <p>Aggiornamento nelle materie di competenza</p> <p>PNRR</p>	<p>Personale settore programmazione e gestione risorse</p>	<p>2023</p>	<p>Corsi in house, convegni, seminari on line e acquisto di testi</p>

<p>Aggiornamento sulla Sicurezza nei cantieri, sulla gestione degli immobili, corsi per il personale operaio.</p> <p>Nuovo codice dei contratti</p> <p>Aggiornamento nelle materie di competenza</p> <p>PNRR</p>	<p>Personale Settore Servizi al territorio</p>	<p>2023</p>	<p>Corsi, convegni, seminari on line e acquisto di testi, formazione interna</p>
<p>Procedura per affidamenti sotto soglia</p> <p>Nuovo codice dei contratti</p> <p>Comunicazione/cultura (grafica, social, video)</p> <p>Progettazione culturale (rapporti terzo settore, finanziamenti, ecc.)</p> <p>Eventi culturali (mostre, allestimenti, ecc.)</p> <p>Aggiornamento nelle materie di competenza</p>	<p>Personale attività scolastiche, culturali, sportive</p>	<p>2023</p>	<p>Corsi in house, convegni, seminari on line e acquisto di testi</p>
<p>Aggiornamento professionale</p>	<p>Personale farmacia comunale</p>	<p>2023</p>	<p>Corsi in house, convegni, formazione FCR</p>

Formazione generale organizzata dall'Ente			
Responsabile della programmazione in materia di formazione: Segretario generale Dott.ssa Anna Maria Pelosi			

3.5.2 Obiettivi e risultati attesi

Indicatori	Valore attuale	Valore atteso anno 2023
Budget stanziato per attività formative	€ 16.490	€ 9290
Budget impegnato per attività formativa	€ 8509,34 (la restante parte è stata vincolata in avanzo a beneficio della formazione)	€ 9290
Ore di formazione medio pro-capite per partecipante compresa la formazione obbligatoria (tutto il personale compreso quello educativo e il segretario generale)	15	Mantenere il valore attuale
Predisposizione ceck list dati in materia di formazione, collegata con il conto annuale		

Sezione 4: Monitoraggio

L'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel presente Piano è assicurata attraverso un sistema di monitoraggio sia degli strumenti di attuazione in esso contenuti, sia dei risultati conseguiti.

Come previsto dal Manuale di misurazione e valutazione della performance, il Comune effettua un monitoraggio intermedio (da svolgersi entro il 30 settembre di ciascun anno) sul grado di attuazione degli obiettivi di performance rispetto agli indicatori e ai target definiti in fase di programmazione, al fine di intraprendere tempestivamente in corso d'opera eventuali azioni correttive per evitare lo scostamento rispetto al target prefissato. Le eventuali rimodulazioni di obiettivi e indicatori operate durante il ciclo della performance sono formalmente e tempestivamente comunicate al Nucleo di Valutazione e approvate con deliberazione della giunta comunale.

Il Nucleo di Valutazione svolge il monitoraggio della performance organizzativa, ovvero verifica l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati, segnalando all'organo di indirizzo politico-amministrativo l'esigenza di interventi correttivi. Valida inoltre la Relazione annuale sulla performance, previa approvazione da parte della giunta comunale.

Come specificato nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", il rispetto delle diverse misure di prevenzione della corruzione e il raggiungimento dei relativi obiettivi è effettuato in primo luogo attraverso l'autovalutazione svolta dai Responsabili dell'attuazione delle misure e in secondo luogo dal RPCT attraverso almeno una verifica nel corso dell'anno sullo stato di attuazione e sull'idoneità (intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo) delle misure stesse, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità.

In relazione alla sezione "Organizzazione e capitale umano", il Nucleo di Valutazione, infine, monitora, su base triennale, la coerenza degli obiettivi di performance con le risorse umane e il miglioramento delle competenze del personale.