

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

**Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**  
**Triennio 2024/2026**

## 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**

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

## 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 2024/2026, 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**

<b>COGNOME</b>	<b>NOME</b>	<b>Gruppo consiliare</b>
Perucchetti	Carlo	<b>Sant'Ilario Futura</b>
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	<b>Alternativa Civica per Sant'Ilario e Calerno</b>
Ferrari	Silvia	Alternativa Civica per Sant'Ilario e Calerno
Orlandini	Marco	Alternativa Civica per Sant'Ilario e Calerno
Malvica	Gioele	<b>Centrodestra Sant'Ilario</b>
Zambonini	Stefano	<b>Movimento 5 stelle</b>

## GIUNTA COMUNALE

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

### 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) 2024/2026, 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><b>Avvicinare il cittadino</b> di Calerno e Sant'Ilario d'Enza alla gestione della <b>"cosa pubblica"</b>, affinché si inneschi un percorso di affiancamento della comunità all'Amministrazione comunale.</p> <p><b>Costruire un clima di fiducia</b> 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 <b>"cosa pubblica"</b>, l'imparzialità e la correttezza.</p> <p><b>Favorire interventi di promozione del benessere</b> 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 <b>"cosa pubblica"</b> 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><b>Promuovere il VOLONTARIATO</b> tra le nuove generazioni.</p>				
<p><b>Facilitare nuove collaborazioni</b> 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 <b>dialogo con i genitori</b> dei Servizi Educativi e delle scuole dell’obbligo, considerevole campione di tutta la cittadinanza;</p> <p><b>Riannodare i fili della collaborazione</b> 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 <b>cura della relazione con i servizi dell’infanzia parrocchiali</b>. 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 <b>panorama più chiaro, coordinato e sistematico tra le varie offerte educative</b>, 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, <b>sull'uso responsabile delle risorse ambientali</b>.</p> <p>Azioni di valorizzazione e rispetto del <b>Bacino Enza</b> e del territorio della Val d'Enza.</p> <p>Ottimizzazione della <b>raccolta differenziata</b> nell'ottica del riciclo, riutilizzo e riuso.</p> <p>Introduzione <b>tariffa puntuale</b>.</p> <p>Approccio alla <b>contabilità ambientale</b>, partendo da dati e indicatori disponibili sulla gestione del territorio.</p> <p>Manutenzione e <b>qualificazione del verde</b> 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><b>Educazione ambientale</b> 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><b>Benessere animale</b>, valorizzando la collaborazione con le associazioni di volontariato.</p> <p>Valorizzazione dei <b>prodotti tipici</b> 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><b>Sviluppo del tessuto produttivo</b> 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 <b>riqualificazione dell'area stazione</b> 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 santilariense 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 <b>progetti sulla sicurezza</b>, sulla viabilità interna alle aree, sull'arredo urbano, sull'efficientamento energetico, sulle reti digitali a banda larga.</p> <p><b>Valorizzazione delle attività produttive</b> già insediate sul territorio.</p> <p>Valorizzazione delle <b>attività di vicinato</b> e artigianato di servizio sfruttando la nuova vivibilità degli spazi.</p> <p>Attrarre <b>risorse sovracomunali</b> per sostenere le attività produttive del territorio.</p> <p>Rinnovamento del <b>Centro Commerciale Naturale</b> in una forma più moderna e che coinvolga maggiormente gli imprenditori del commercio e dell'artigianato di servizio.</p> <p>Pensare a <b>S. Ilario d'Enza come Porta della Val d'Enza</b> 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><b>politiche di cura delle persone</b> nelle fasi delicate della loro vita.</p> <p>Attuazione di <b>politiche preventive a situazioni di disagio o degrado sociale</b> 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 <b>consapevolezza del valore e del loro ruolo degli anziani</b>, in particolare rispetto al loro prezioso patrimonio esperienziale e culturale.</p> <p>Valorizzare <b>relazioni sane</b>, 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 <b>pieni diritti di cittadinanza</b>, consentendo l'accesso al lavoro, la mobilità, le condizioni per possibili progetti di vita indipendente e sul futuro.</p> <p><b>Contrastare il fenomeno dell'isolamento e della solitudine</b> 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 <b>progetti educativi territoriali</b>, 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 <b>giovani</b> 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				
OBBIETTIVO STRATEGICO	PORTATORI D'INTERESSE	VALORE ATTESO	VALORE ATTUALE	INDICATORE DI RISULTATO
<p>Promuovere <b>LABORATORI rivolti a studenti</b> 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 <b>laboratorio permanente sul tema della violenza sulle donne</b>, 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 <b>CONCILIAZIONE famiglia- lavoro</b> 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><b>Prevenire ogni forma di reato</b> 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, <b>rispetto delle regole e della cosa pubblica</b>, valori fondamentali attorno ai quali una comunità cresce.</p> <p>Organizzazione della <b>Polizia Municipale</b> 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 <b>"RETE DI VICINATO"</b> e individuando e testando nuovi e più efficaci sistemi di tutela e sorveglianza.</p> <p>Valorizzazione della rete di <b>protezione civile</b>.</p> <p>Azione amministrativa improntata alle <b>"buone prassi"</b> 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 <b>valori di uguaglianza, solidarietà, legalità</b>, rispetto reciproco e della cosa pubblica, che sono alla base del nostro agire politico.</p> <p>Valorizzazione del <b>patrimonio artistico comunale</b>, sostegno alla formazione musicale e teatrale, incentivo alle esecuzioni concertistiche e rappresentazioni teatrali.</p> <p>Dare spazio e valorizzare i nostri tanti <b>TALENTI</b> e le proposte che vengono dalle associazioni.</p> <p>Investire ancor più nella <b>BIBLIOTECA</b> comunale, presidio democratico, spazio aperto ed inclusivo, ampliando le attività.</p> <p>Avvicinare sempre più i giovanissimi e le loro famiglie alla biblioteca con <b>letture dedicate ai più piccoli</b> e collaborazioni con le scuole di ogni grado.</p> <p>Valorizzazione e conoscenza dei principi e dei valori della <b>Costituzione Italiana</b>; una sorta di approccio "multisetoriale" all'educazione civica, che può andare dalla scuola, alle attività commerciali, alle attività sportive e ricreative.</p> <p>Valorizzazione del <b>Mavarta</b> 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 <b>Mavarta</b> sede di numerose associazioni ed iniziative culturali (mostre, eventi, concerti...)</p> <p><b>Biblioteca:</b> 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'<b>attività fisica</b> per ogni fascia d'età e in ogni disciplina, nelle aree attrezzate, nei parchi e all'aperto.</p> <p>Diffondere una <b>cultura sportiva</b> centrata su salute e benessere, socialità, integrazione.</p> <p>Valorizzare la <b>storicità delle realtà sportive</b> del territorio come potenziale aggregativo ed educativo.</p> <p>Interventi di <b>miglioramento dell'impiantistica sportiva</b>, valorizzando le strutture esistenti e la relativa gestione.</p> <p><b>Collaborazione tra associazioni sportive e Comune</b> 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 <b>piano di manutenzione del territorio</b> in cui il cittadino sia al centro nelle varie fasi di progettazione e realizzazione:</p> <p>- definitivo abbattimento delle barriere architettoniche</p>	<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  - nuove piste ciclabili in sicurezza  - riqualificazione delle piazze con progetti partecipati  - manutenzione e riqualificazione dei parchi e del verde  - progetti di educazione stradale.</p> <p><b>Migliorare la qualità della vita dei cittadini,</b> alleggerimento del traffico veicolare e mitigazioni ambientali attraverso la realizzazione della Via Emilia bis.</p> <p>Implementazione della <b>mobilità sostenibile su ciclabile.</b></p> <p><b>Maggiore attrattività</b> 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 <b>Cinema Teatro Forum</b>, elemento centrale per la vita culturale del paese.</p> <p><b>Scuole più sicure</b> 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 <b>paese accessibile.</b></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 sismico 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 sismico 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><b>NO a nuove previsioni di espansioni</b> su suolo agricolo rispetto all'attuale territorio urbanizzato.</p> <p><b>NO a nuove aree edificabili</b> 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><b>Riqualficazione del patrimonio edilizio esistente</b>, supporto alle attività economiche e produttive per il loro pieno sviluppo sul territorio in funzione delle reali necessità aziendali.</p> <p><b>Pianificazione territoriale condivisa</b> 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 <b>nuove modalità informative</b>, con utilizzo delle tecnologie multimediali.</p> <p>Continuare a rendere più <b>efficienti e snelle le procedure</b> 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 <b>processo di informatizzazione</b> e ai servizi on line.</p> <p>Promuovere <b>l'Amministrazione digitale</b>, aumentando il numero dei servizi a cui il cittadino può accedere on line.</p> <p><b>Informazione e comunicazione</b> 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 2024/2026

**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

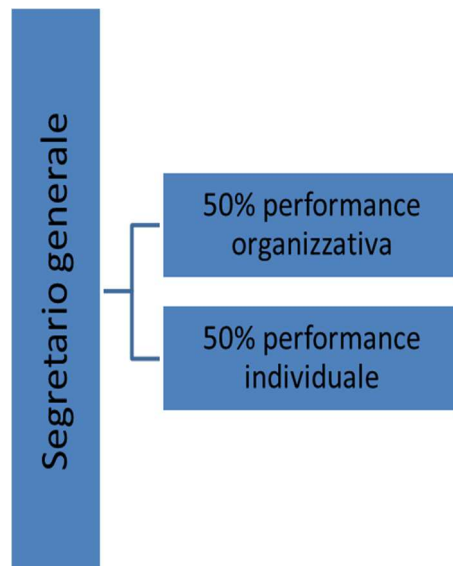
### 2.2.1. La performance

La valutazione della performance del personale Titolare di incarichi di Elevata Qualificazione prende in esame i seguenti fattori:

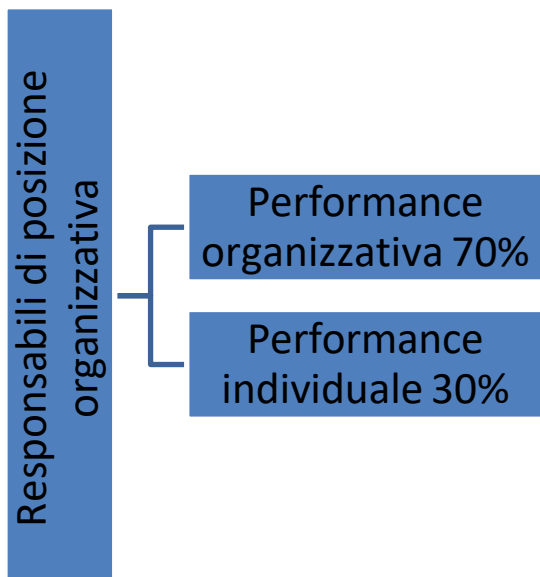
- a) la performance organizzativa di Ente (da intendersi anche come “Ente allargato” Comuni/Unione): nella misura del 20% dei punteggi attribuibili al valutato;
- b) la performance organizzativa della struttura diretta: nella misura del 30% per quanto riguardano gli obiettivi assegnati al responsabile e nella misura del 20% per quanto attiene agli indicatori di performance dei processi della struttura assegnata;
- c) il contributo dato al raggiungimento di obiettivi individuali: nella misura del 10% dei punteggi attribuibili al valutato;
- d) il grado di copertura di ruolo: i cosiddetti comportamenti organizzativi, nella misura del 20% dei punteggi attribuibili al valutato.

**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.



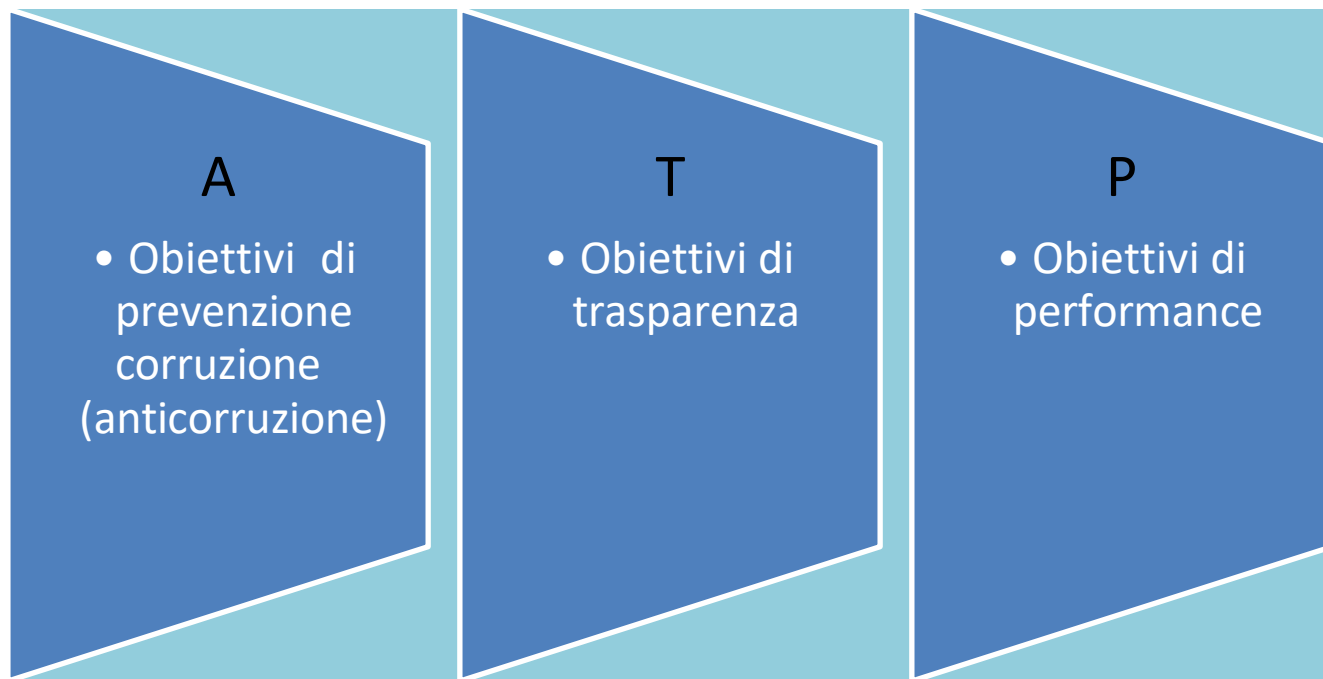
Il dettaglio del sistema di misurazione e valutazione della performance del segretario generale è rinvenibile al seguente link:  
<https://www.comune.santilariodenza.re.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>



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>

### 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 ANNI 2024/2026			P, T, A	Raccordo con Piano della formazione Formazione specifica in materia	
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
1	10	<b>Regolamento per il passaggio tra aree</b> Il D.lgs. 165/2001 e il CCNL 2019/2021	Procedimento non disciplinato con regolamentazione interna	Ragionamento strutturato con i titolari di elevata qualificazione e con la giunta comunale rispetto	Sono previste relazioni sindacali Sono previste complicazioni riconducibili al nuovo

	<p>prevedono la possibilità di effettuare, nei limiti consentiti dalle norme e nell'ambito del fabbisogno di personale, procedimenti di passaggio tra aree, in taluni casi anche in deroga rispetto all'accesso dall'esterno.</p> <p>L'obiettivo prevede l'analisi della normativa e la predisposizione nonché approvazione di regolamentazione interna</p>		<p>alle corrette modalità di utilizzo delle procedure in argomento che rappresentano opportunità di crescita professionale per il personale dipendente</p> <p>Approvazione regolamento entro la fine dell'anno</p>	<p>inquadramento del personale educativo di nuova assunzione rispetto a quello già in servizio</p>
--	---	--	--	--

SEGRETERIA GENERALE – DOTT.SSA ANNA MARIA PELOSI ANNI 2024/2026		P, A	Raccordo con Piano della formazione		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
2	10	<p><b>Regolamento accesso all'impiego</b></p> <p>La normativa in materia di accesso all'impiego, con particolare riferimento al DPR 487/1994 è stata di recente modificata con la messa a sistema di un quadro normativo che ha profondamente innovato le modalità di svolgimento dei concorsi e selezioni pubbliche. L'obiettivo prevede l'adeguamento dell'attuale regolamento comunale</p>	<p>Regolamento parzialmente conforme al nuovo quadro normativo</p>	<p>Si prevede l'approvazione del nuovo regolamento entro i primi mesi dell'anno per consentire lo svolgimento di procedure selettive previste nel programma del fabbisogno</p> <p>Entro la fine dell'anno si prevede l'approvazione di allegati al regolamento relativi ai procedimenti di mobilità interna ed esterna, scorrimento graduatorie di altri enti, selezioni ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000</p>	



SEGRETERIA GENERALE – DOTT.SSA ANNA MARIA PELOSI ANNI 2024/2026		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
3	10	Attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza - PNRR	<p>N. 2 interventi conclusi, da rendicontare</p> <p>N. 2 interventi in fase di esecuzione</p> <p>N.1 intervento in fase di affidamento</p>	<p>Coordinamento della cabina di regia e comitato di controllo e monitoraggio</p> <p>Aggiornamento della composizione degli organismi a seguito delle elezioni amministrative</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>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 2024/2026</p>

SEGRETERIA GENERALE – DOTT.SSA ANNA MARIA PELOSI ANNI 2024/2026		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	<b>Innovazione digitale – Fascicolazione</b> Fascicolazione digitale partendo dagli atti PNRR	Sistema misto di archiviazione degli atti Non tutti i settori hanno iniziato la fascicolazione	Approvazione nuovo titolare entro fine anno  Verifica adeguamento software del protocollo informatico  Aggiornamento sulla fascicolazione degli atti digitali e conservazione con organizzazione in house  Monitoraggio fascicolazione atti PNRR	Il gestionale supporta parzialmente alcune fasi come ad esempio la possibilità di mandare in conservazione l'intero fascicolo o la riservatezza di documenti

SEGRETERIA GENERALE – DOTT.SSA ANNA MARIA PELOSI ANNI 2024/2026		P, A, T	Raccordo con Piano della formazione Formazione in materia organizzata da Anusca		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
5	30	<b>Elezioni amministrative</b> In giugno 2024 è previsto lo svolgimento delle elezioni amministrative ed europee che prevedono un forte investimento lavorativo del servizio Civico e della segreteria generale	Atti elezioni precedenti	Formazione  Predisposizione adempimenti nei termini di legge con particolare riferimento alla redazione degli atti amministrativi, presentazione delle liste elettorali e adempimenti post elettorali come preparazione atti	

				per la prima seduta di consiglio comunale, supporto al sindaco per gli adempimenti successivi all'insediamento	
--	--	--	--	--	--

SEGRETERIA GENERALE – DOTT.SSA ANNA MARIA PELOSI ANNI 2024/2026		P, A, T	Raccordo con Piano della formazione		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
6	30	<p><b>Relazione fine mandato</b></p> <p>La normativa vigente prevede che il Sindaco uscente rediga la relazione di fine mandato da trasmettere alla Corte dei conti e pubblicare sul sito istituzionale del Comune.</p> <p>L'obiettivo prevede che il segretario, in collaborazione con il Responsabile del servizio finanziario proceda alla redazione della relazione</p>	Relazione approvata nel 2019	<p>Raccolta della documentazione necessaria alla implementazione della relazione</p> <p>Redazione nei termini di legge</p> <p>Parere del Revisore dei conti e trasmissione alla Corte dei conti</p> <p>Pubblicazione sul sito istituzionale</p>	

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE – RESPONSABILE DOTT. FAUSTO DAVOLI ANNI 2024/2026		A, T, P	Raccordo con Piano della formazione		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
1	20	<p><b>Studio di fattibilità Ufficio Entrate</b></p> <p>L'attività ha come obiettivo la</p>	Gestione delle entrate effettuate dai settori di	Ipotesi di percorso strutturato in step, dove saranno analizzati gli	Le tempistiche potrebbero mutare in base alle valutazioni della giunta

	definizione di un ufficio Entrate che – una volta messo a regime – si occupi della gestione delle entrate tributarie e patrimoniali dell’ente, con particolare riguardo alla fase della riscossione, sia ordinaria che coattiva.	competenza.	elementi che costituiscono l’attività in essere e sarà formulato uno studio di fattibilità finale. Si prevede di concludere il lavoro entro il <b>31 maggio 2024</b>	comunale ed al fatto che nel 2024 sono previste le elezioni amministrative
--	--	-------------	--	--

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE – RESPONSABILE DOTT. FAUSTO DAVOLI ANNI 2024/2026		P, T, A	Raccordo con Piano della formazione Formazione e confronto sulla disciplina dei buoni pasto, per quanto riguarda in particolare l’aspetto fiscale		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
2	10	Introduzione dei buoni pasto nel servizio sostitutivo di mensa	Convenzione con pubblici esercizi del territorio per l’erogazione del servizio mensa ai dipendenti	<p>Verifica della disciplina amministrativa, contrattuale fiscale e contabile dell’introduzione dei buoni pasto, in sostituzione dell’attuale convenzione con gli esercizi del territorio entro il mese di <b>marzo 2024</b></p> <p>Predisposizione degli atti amministrativi necessari per l’attivazione dei buoni pasto entro il mese di <b>maggio 2024</b>.</p>	

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE – RESPONSABILE DOTT. FAUSTO DAVOLI ANNI 2024/2026			P	Raccordo con Piano della formazione	
			Formazione interna e affiancamento su procedure e normativa ufficio tributi		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
3	10	Riorganizzazione settore "Programmazione e gestione risorse"	N. 1 posti da coprire all'ufficio tributi (futuro settore entrate)	Attivazione di procedure di mobilità esterna volontaria e di scorrimento graduatorie di altri enti. Si prevede di chiudere le procedure in questione entro il mese di <b>marzo 2024</b> .  Nel caso le procedure di qui sopra non andassero a buon fine si intende attivare una procedura concorsuale che si prevede di concludere entro il mese di <b>giugno 2024</b> .	

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE – RESPONSABILE DOTT. FAUSTO DAVOLI ANNI 2024/2026			P, A	Raccordo con Piano della formazione	
			Formazione specifica in materia di accesso al pubblico impiego – segretario generale - collaboratori servizio personale		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
4	10	Modifica del regolamento per	Regolamento per l'accesso al	Supporto e collaborazione con il	L'obiettivo prevede la consultazione

	<p><b>l'accesso</b> L'attività ha come obiettivo l'aggiornamento e l'adeguamento del Regolamento sulle modalità di accesso al pubblico impiego alle attuali normative e piattaforme informatiche, nonché alle esigenze dell'ente, al fine di dotarsi di personale il più possibile idoneo allo svolgimento dei compiti del posto da coprire.</p>	<p>pubblico impiego non conforme al nuovo quadro normativo con particolare riferimento al DPR 487/1994 e s.m.i.</p>	<p>Segretario generale in ordine a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- riflessione congiunta <b>all'interno del comitato dei responsabili</b> sulla possibilità di introdurre modifiche nei criteri di valutazione delle prove per l'accesso</li> <li>- comprensione nell'utilizzo delle nuove piattaforme informatiche per l'accesso al pubblico impiego (InPA)</li> <li>- collaborazione alla stesura del nuovo regolamento per l'accesso;</li> <li>- approvazione del nuovo regolamento <b>entro il mese di marzo 2024</b></li> </ul>	<p>e coinvolgimento di tutti i responsabili di settore</p>
--	--	---	--	--

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE – RESPONSABILE DOTT. FAUSTO DAVOLI ANNI 2024/2026		P, A, T	Raccordo con Piano della formazione		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
5	20	Attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza - PNRR	N. 2 interventi conclusi, da rendicontare	Partecipazione alla cabina di regia e organismo di controllo e monitoraggio istituiti	L'obiettivo è trasversale al segretario generale, al settore programmazione gestione risorse e

			<p>N. 2 interventi in fase di esecuzione</p> <p>N.1 intervento in fase di affidamento</p>	<p>dall'Amministrazione comunale, con riferimento ai controlli contabili di competenza e alle misure antifrode in qualità di responsabile antifrode</p> <p>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>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 2024/2026</p>
--	--	--	---	--	--

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE – RESPONSABILE DOTT. FAUSTO DAVOLI ANNI 2024/2026		A, T, P	Raccordo con Piano della formazione		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
6	30	<b>Tempistiche di pagamento</b> In adempimento dell'art. 4 bis, comma 2, al D.L. 24/02/2023, n. 13,	-3 gg. (il valore negativo rappresenta la media dei giorni di anticipo rispetto alla scadenza dei	<=0	L'ufficio ragioneria fa rilevare che in taluni casi la piattaforma riporta

	<p>convertito con L. n. 41 del 21/04/2023, è necessario che ciascun Responsabile provveda al pagamento delle fatture commerciali di competenza rispettando il termine normativo previsto affinché l'indicatore di ritardo annuale di Ente di cui all'art. 1, commi 859, lettera b) e 861 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 sia inferiore a 0.</p> <p>Considerato che nel Comune i mandati di pagamento vengono disposti unicamente dall'ufficio ragioneria, quest'ultimo dovrà disciplinare i tempi delle specifiche fasi di pagamento, tenendo conto del tempo massimo necessario alla ragioneria per emettere il mandato e disporre il pagamento nei termini di legge. Di converso, i Responsabili di settore devono effettuare la fase della liquidazione e la trasmissione della stessa alla ragioneria nei tempi prestabiliti.</p>	pagamenti)		una data di pagamento della fattura diversa dal mandato
--	--	------------	--	---

SETTORE SERVIZI AL TERRITORIO – RESPONSABILE ING. CLAUDIA STROZZI ANNI 2024/2026			A, P	Raccordo con Piano della formazione	
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
1	30	<b>Edilizia scolastica</b> Nel 2023 sono terminati due cantieri PNRR del valore complessivo di	Due cantieri PNRR conclusi	Per i lavori conclusi: Monitoraggio e rendicontazione REGIS	



	<p>1.250.000 €</p> <p>Obiettivo per il 2024 è completare la rendicontazione delle spese dei suddetti cantieri per l'introito delle relative risorse stanziare</p> <p>Nel 2024 è previsto l'avvio di ulteriori due cantieri</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ristrutturazione Scuola Materna Rodari;</li> <li>• Nuova mensa in ampliamento scuola primaria Collodi</li> </ul>		<p>Per cantieri in esecuzione 2024</p> <p>Avvio lavori differenziato per i vari interventi;</p> <p>Conclusione lavori entro il 31 dicembre 2024</p> <p>Monitoraggio e rendicontazione</p>	
--	--	--	---	--

SETTORE SERVIZI AL TERRITORIO – RESPONSABILE ING. CLAUDIA STROZZI ANNI 2024/2026			P	Raccordo con Piano della formazione	
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
2	10	<p><b>Riqualificazione del patrimonio pubblico</b></p> <p>Riqualificazione impianto illuminazione torri faro campo da calcio comunale “stadio” per un importo di circa 100.000 € - finanziamento PNRR;</p> <p>Riqualificazione Via Roma, completamento IV stralcio riqualificazione piazze centrali – Finanziamento regionale 200.000 €</p>	<p>Scarsa efficienza energetica ed alti costi di manutenzione</p> <p>Messa in sicurezza, manutenzione straordinaria</p>	<p>Avvio lavori</p> <p>Collaudo</p> <p>Rendicontazione finanziamento</p>	

		Riqualificazione e messa in sicurezza Parco "poletti" – Finanziamento Regionale di 100.000 € per il contrasto alla microcriminalità e sicurezza urbana	Situazione di degrado.		
--	--	--	------------------------	--	--

SETTORE SERVIZI AL TERRITORIO – RESPONSABILE ING. CLAUDIA STROZZI ANNI 2024/2026			P, A, T	Raccordo con Piano della formazione	
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
3	10	Piano Urbanistico Generale – PUG intercomunale Adeguamento del Piano conoscitivo e avvio consultazioni	PSC approvato nel 2015	Costituzione ufficio di Piano in Unione Val d’Enza; Affidamento esterno incarico di elaborazione del Piano conoscitivo. Approvazione del quadro conoscitivo	L’attività è coordinata e gestita dall’Unione Val d’Enza pertanto i tempi e le modalità di attuazione dipendono dall’Unione stessa

SETTORE SERVIZI AL TERRITORIO – RESPONSABILE ING. CLAUDIA STROZZI ANNI 2024/2026			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
4	20	Attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza - PNRR	<p>N. 2 opere in fase di rendicontazione</p> <p>N. 2 interventi in fase di esecuzione anno 2024</p> <p>N.1 intervento in progettazione/esecuzione anno 2024</p>	<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> <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>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 2024/2026</p>

SETTORE SERVIZI AL TERRITORIO – RESPONSABILE ING. CLAUDIA STROZZI ANNI 2024/2026			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	<p><b>Tempistiche di pagamento</b></p> <p>In adempimento dell'art. 4 bis, comma 2, al D.L. 24/02/2023, n. 13, convertito con L. n. 41 del 21/04/2023, è necessario che ciascun Responsabile provveda al pagamento delle fatture commerciali di competenza rispettando il termine normativo previsto affinché l'indicatore di ritardo annuale di Ente di cui all'art. 1, commi 859, lettera b) e 861 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 sia inferiore a 0.</p> <p>Considerato che nel Comune i mandati di pagamento vengono disposti unicamente dall'ufficio ragioneria, quest'ultimo dovrà disciplinare i tempi delle specifiche fasi di pagamento, tenendo conto del tempo massimo necessario alla ragioneria per emettere il mandato e disporre il pagamento nei termini di legge. Di converso, i Responsabili di settore devono effettuare la fase della liquidazione e la trasmissione della stessa alla ragioneria nei tempi prestabiliti.</p>	-3 gg. (il valore negativo rappresenta la media dei giorni di anticipo rispetto alla scadenza dei pagamenti)	<=0	L'ufficio ragioneria fa rilevare che in taluni casi la piattaforma riporta una data di pagamento della fattura diversa dal mandato

<b>SETTORE SEGRETERIA SERVIZI AL TERRITORIO E SPORTELLI ATTIVITA' PRODUTTIVE – RESPONSABILE DOTT.SSA LARA BOCCONI ANNI 2024/2026</b>			<b>P, A</b>	<b>Raccordo con Piano della formazione (complessivo per tutti gli obiettivi)</b> Formazione attraverso i canali RER e Camera di Commercio – aggiornamenti codice dei contratti – procedure telematiche MePa	
<b>n.</b>	<b>Peso obiettivo</b>	<b>Descrizione sintetica obiettivo</b>	<b>Valore attuale</b>	<b>Indicatore di risultato e target</b>	<b>Note</b>
<b>1</b>	20	Decreto Interministeriale 26 settembre 2023 che, fra le altre cose disciplina le attività dello Sportello Unico Attività produttive attraverso la digitalizzazione. Gli enti dovranno uniformarsi alle procedure entro i 12 mesi successivi alla pubblicazione del Catalogo del Sistema Informatico degli Sportelli Unici gestito da UNIONCAMERE	Nuove disposizioni. Non attivato	FASI: entro 31 dicembre 2024 1. Aggiornamento – attraverso i vari webinar proposti -sulla procedura da attivare per l'accredito e il successivo collegamento delle diverse pratiche 2. Posizione del Comune di Sant'Ilario d'Enza messa a regime nel portale UNIONCAMERE attraverso il caricamento delle componenti di Front- Office e Back Office a catalogo di sistema. 3. Aggiornamento delle relative informazioni sul sito istituzionale 4. Formazione personale subordinato per l'utilizzo della piattaforma	L'obiettivo è garantire l'interoperabilità fra enti diversi in modalità sincrona.
<b>n.</b>	<b>Peso obiettivo</b>	<b>Descrizione sintetica obiettivo</b>	<b>Valore attuale</b>	<b>Indicatore di risultato e target</b>	<b>Note</b>
<b>2</b>	10	Istituire a regime il "Mercato Contadino".	A livello sperimentale	FASI: entro 31 dicembre 2024	

				1. Conclusione degli atti e pubblicazione avviso al fine di rendere istituito il mercato a tutti gli effetti, anche attraverso il pagamento del canone di occupazione.	
--	--	--	--	--	--

n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
3	10	Definire internamente e con le Associazioni del territorio l'iter obbligatorio da seguire ai fini della sicurezza per "eventi e manifestazioni"	Gestito internamente	<p>FASI: entro 31 dicembre 2024</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Individuazione e affidamento consulente/professionista esterno per la redazione dei piani di sicurezza per eventi organizzati direttamente dall'Ente</li> <li>2. Incontri e formazione verso associazioni del territorio in merito alla normativa e iter sicurezza. Linee guida</li> </ol>	

n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
----	----------------	---------------------------------	----------------	----------------------------------	------

3	10	PROGRAMMAZIONE Redazione atti ordinari e straordinari con procedure di affidamento da: servizio ambiente, patrimonio, lavori pubblici.	La redazione o la verifica dell'atto, l'assunzione del relativo CIG e Durc, avviene con la modalità "a chiamata" da parte del referente del servizio. Questo non è sostenibile in quanto non si ha la visione complessiva sul da farsi, per dare una priorità alle procedure che necessitano di un intervento urgente rispetto a quelle che possono essere differite. Tenendo anche conto che il Servizio si occupa di altri adempimenti connessi all'imputazione delle fatture e liquidazioni	<p>FASI: entro 31 dicembre 2024</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definire gli affidamenti in capo ad ogni servizio</li> <li>2. edigere piano temporale in base alle priorità condivise</li> <li>3. Programmare un incontro con i referenti con cadenza quindicinale di monitoraggio.</li> </ol>	L'obiettivo è raggiungere un iter lavorativo che possa avere una visione più a lungo termine
---	----	--	--	--	--

n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
4	20	RENDICONTAZIONI contabili varie, in collaborazione con il Responsabile del Servizio al Territorio: RER – REGIS – CASSA DEPOSITI E PRESTITI.	In parte in fase di attuazione o in conclusione e in parte conclusi negli anni precedenti.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendicontazioni Regione Emilia Romagna</li> <li>- Cassa Depositi e Prestiti</li> <li>- Regis</li> </ul>	Necessario concludere entro il 31 dicembre 2024 le rendicontazioni in essere al fine di poter introitare i fondi sospesi, implementando al contempo la cassa e chiudendo le partite contabili.

SETTORE SEGRETERIA SERVIZI AL TERRITORIO E SPORTELLI ATTIVITA' PRODUTTIVE – RESPONSABILE DOTT.SSA LARA BOCCONI ANNI 2024/2026			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	<p><b>Tempistiche di pagamento</b></p> <p>In adempimento dell'art. 4 bis, comma 2, al D.L. 24/02/2023, n. 13, convertito con L. n. 41 del 21/04/2023, è necessario che ciascun Responsabile provveda al pagamento delle fatture commerciali di competenza rispettando il termine normativo previsto affinché l'indicatore di ritardo annuale di Ente di cui all'art. 1, commi 859, lettera b) e 861 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 sia inferiore a 0.</p> <p>Considerato che nel Comune i mandati di pagamento vengono disposti unicamente dall'ufficio ragioneria, quest'ultimo dovrà disciplinare i tempi delle specifiche fasi di pagamento, tenendo conto del tempo massimo necessario alla ragioneria per emettere il mandato e disporre il pagamento nei termini di legge. Di converso, i Responsabili di settore devono effettuare la fase della liquidazione e la trasmissione della stessa alla ragioneria nei tempi prestabiliti.</p>	-3 gg. (il valore negativo rappresenta la media dei giorni di anticipo rispetto alla scadenza dei pagamenti)	<=0	L'ufficio ragioneria fa rilevare che in taluni casi la piattaforma riporta una data di pagamento della fattura diversa dal mandato



SETTORE ATTIVITA' SCOLASTICHE, CULTURALI, SPORTIVE – RESPONSABILE DOTT.SSA MARIA ANGELA LENI ANNI 2024/2026		P, A, T	Raccordo con Piano della formazione Formazione in materia di gestione impianti sportivi D.lgs. 38/2021 – responsabile di settore e collaboratori servizio sport		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
1	10	Cinquantesimo compleanno dell'apertura della Scuola Comunale FIASTRI	<p>Nell'autunno 1974 è stato inaugurato la Scuola Comunale Fiastri nella sede dove attualmente si trova.</p> <p>A seguito dei cambiamenti politici e sociali, la struttura si è ampliata e si è modificata a livello strutturale.</p> <p>Parimenti si è modellata di in funzione delle esigenze delle nuove famiglie (più piccole e più impegnate a livello lavorativo) e si è modernizzata a seguito delle nuove competenze pedagogiche ed evolutive che le sono state riconosciute sulla base della normativa vigente.</p>	<p>Riflessioni e condivisioni all'interno del collettivo scolastico</p> <p>Riflessioni e condivisioni partecipate tra il personale e il Comitato delle Famiglie.</p> <p>Confronto con la Giunta</p> <p>Proposta di attività aperta alla cittadinanza da realizzarsi nell'autunno 2024</p> <p>Evento entro dicembre 2024</p>	

SETTORE ATTIVITA' SCOLASTICHE, CULTURALI, SPORTIVE– RESPONSABILE DOTT.SSA MARIA ANGELA LENI ANNI 2024/2026			P, A, T	Raccordo con Piano della formazione Formazione in materia di gestione impianti sportivi D.lgs. 38/2021 – responsabile di settore e collaboratori servizio sport	
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
2	10	<p><b>Riflessione e adeguamento delle tariffe degli impianti sportivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alla luce dei nuovi affidamenti (in concessione) occorre modificare i criteri di calcolo delle tariffe.</li> <li>- Nello specifico occorre prevedere la possibilità di quantificare la tariffa per l'utilizzo di singoli campi fuori abbonamento</li> <li>- Occorre, inoltre prevedere un costo abbonamento aggiornato che sostenga parzialmente le spese di riscaldamento e illuminazione</li> <li>- Occorre prevedere un costo diversificato a seconda della tipologia del campo e dell'utilizzo (se notturno o diurno)</li> </ul>	<p>Ultima modifica anno sportivo 2022/2023</p> <p>Ad oggi le tariffe sono definite esclusivamente sulla base di soli 2 criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abbonamenti per le squadre</li> <li>- Tariffe orarie per i singoli</li> </ul> <p>Di fatto non è possibile valutare situazioni intermedie.</p>	<p>Analisi e valutazione del contesto</p> <p>Analisi della percentuale di copertura del servizio (del gettito di entrata)</p> <p>Confronto costante con la Giunta e con i gestori degli impianti.</p> <p>Individuazione di alcune ipotesi di intervento. Predisposizione di simulazioni sull'analisi dei dati degli utilizzi.</p> <p>Presentazione alla Giunta, entro novembre 2024, di una proposta frutto dell'analisi dei dati: siano essi qualitativi che quantitativi (costi/benefici)</p>	

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

ANNI 2024/2026					
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
3	10	<p><b>Attivazione per la riscossione coattiva e recupero insoluti</b></p> <p>Analizzare gli insoluti pregressi e occorre aggiornare e inviare gli accertamenti</p> <p>Tenere monitorati, inoltre, le famiglie insolventi dei minori frequentanti per procedere ai solleciti tempestivi e alla eventuale sospensione del servizio</p>	<p>Elevata morosità</p> <p>Popolazione scolastica che si colloca nella fascia più bassa</p> <p>Posizione debitorie molto vecchie</p>	<p>Analisi delle situazioni pregresse e attuali circa i mancati pagamenti</p> <p>A seguito della nuova normativa, attivazione della procedura secondo due diversi iter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Per le situazioni nuove</b> analisi del caso, invio del sollecito formalizzato per pagamento entro 60 gg-&gt; inoltro fascicolo per chiusura iter all'ufficio entrate.</li> <li>- <b>Per le situazioni storiche:</b> analisi della situazione, invio del precetto per pagamento entro 5gg -&gt; inoltro fascicolo per chiusura iter all'ufficio entrate.</li> </ul> <p>Sospensione delle famiglie con morosità per l'a.s.2024/2025. Al 31.12.2024 si prevede di chiudere, per i pezzi di propria competenza, tramite procedura formale, almeno <b>8 posizioni</b></p>	<p>Con il Settore programmazione e gestione sono stati concordati due percorsi per la procedura di riscossione coattiva.</p>

SETTORE ATTIVITA' SCOLASTICHE, CULTURALI, SPORTIVE– RESPONSABILE DOTT.SSA MARIA ANGELA LENI ANNI 2024/2026			P, A, T	Raccordo con Piano della formazione	
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
4	30	<b>Progetti di qualificazione scolastica sull'inclusione – 2 -</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Progettazione innovativa per l'inclusione dei bambini con L.104 nei servizi 0/6: sorpassare il rapporto 1:1</li> <li>- Riqualificare i servizi con progettazione integrativa (laboratori specifici in orario scolastico)</li> <li>- Supporto alle famiglie con servizi integrativi e specifici in orario extrascolastico</li> <li>- Progettazione sperimentale nel servizio estivo: aumento di risorse e sviluppo trasversale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presenza di 15 minori con certificazione di L. 104 iscritti e frequentanti i servizi scolastici comunali 0/6 anni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progettazione annuale sul tema dell'out door e sul tema dell'inclusione con esperti esterni</li> <li>- 30 incontri a struttura con esperti</li> <li>- Convegno sulla tematica con condivisione con le altre agenzie del territorio</li> </ul>	

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

ANNI 2024/2026					
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
5	10	<b>Riqualificazione della raccolta d'Arte di proprietà del comune</b> Terminare la riorganizzazione già effettuata con la realizzazione degli apparati informativi	Patrimonio d'arte esposto e privo di apparato informativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi del patrimonio esposto</li> <li>- Inserire una didascalia per ogni opera priva della spessa</li> <li>- Creare uno spazio nel sito istituzionale una guida per la fruizione della collezione entro 31.12.2024</li> </ul>	

SETTORE ATTIVITA' SCOLASTICHE, CULTURALI, SPORTIVE – RESPONSABILE DOTT.SSA MARIA ANGELA LENI ANNI 2024/2026		P, A, T	Raccordo con Piano della formazione		
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
6	30	<b>Tempistiche di pagamento</b> In adempimento dell'art. 4 bis, comma 2, al D.L. 24/02/2023, n. 13, convertito con L. n. 41 del 21/04/2023, è necessario che ciascun Responsabile provveda al pagamento delle fatture commerciali di competenza rispettando il termine normativo previsto affinché l'indicatore di ritardo annuale di Ente	-3 gg. (il valore negativo rappresenta la media dei giorni di anticipo rispetto alla scadenza dei pagamenti)	<=0	L'ufficio ragioneria fa rilevare che in taluni casi la piattaforma riporta una data di pagamento della fattura diversa dal mandato

	<p>di cui all'art. 1, commi 859, lettera b) e 861 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 sia inferiore a 0.</p> <p>Considerato che nel Comune i mandati di pagamento vengono disposti unicamente dall'ufficio ragioneria, quest'ultimo dovrà disciplinare i tempi delle specifiche fasi di pagamento, tenendo conto del tempo massimo necessario alla ragioneria per emettere il mandato e disporre il pagamento nei termini di legge. Di converso, i Responsabili di settore devono effettuare la fase della liquidazione e la trasmissione della stessa alla ragioneria nei tempi prestabiliti.</p>			
--	---	--	--	--

<b>SETTORE FARMACIA COMUNALE RESPONSABILE DOTT.SSA GAIA VILLANI ANNI 2024/2026</b>			<b>P</b>	<b>Raccordo con Piano della formazione</b>	
<b>n.</b>	<b>Peso obiettivo</b>	<b>Descrizione sintetica obiettivo</b>	<b>Valore attuale</b>	<b>Indicatore di risultato e target</b>	<b>Note</b>
<b>1</b>	30	In adempimento dell'art. 4 bis, comma 2, al D.L. 24/02/2023, n. 13, convertito con L. n. 41 del 21/04/2023, è necessario che ciascun Responsabile provveda al pagamento	-3 gg. (il valore negativo rappresenta la media dei giorni di anticipo rispetto alla scadenza dei pagamenti)	<=0	L'ufficio ragioneria fa rilevare che in taluni casi la piattaforma riporta una data di pagamento della fattura diversa dal mandato

	<p>delle fatture commerciali di competenza rispettando il termine normativo previsto affinché l'indicatore di ritardo annuale di Ente di cui all'art. 1, commi 859, lettera b) e 861 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 sia inferiore a 0.</p> <p>Considerato che nel Comune i mandati di pagamento vengono disposti unicamente dall'ufficio ragioneria, quest'ultimo dovrà disciplinare i tempi delle specifiche fasi di pagamento, tenendo conto del tempo massimo necessario alla ragioneria per emettere il mandato e disporre il pagamento nei termini di legge. Di converso, i Responsabili di settore devono effettuare la fase della liquidazione e la trasmissione della stessa alla ragioneria nei tempi prestabiliti.</p>			
--	--	--	--	--

<b>SETTORE FARMACIA COMUNALE RESPONSABILE DOTT.SSA GAIA VILLANI ANNI 2024/2026</b>			<b>P</b>	<b>Raccordo con Piano della formazione</b>	
<b>n.</b>	<b>Peso obiettivo</b>	<b>Descrizione sintetica obiettivo</b>	<b>Valore attuale</b>	<b>Indicatore di risultato e target</b>	<b>Note</b>
<b>2</b>	20	<b>OBIETTIVO REPARTO SPORTIVI</b> Cominciare a intercettare le esigenze di chi pratica attività sportiva, richieste dirette e richieste indirette (es: utenti che richiedono ECG per		Formazione del personale (2 farmacisti per almeno 8 ore in presenza)  Acquisto della merce (48 pezzi)	

	attività sportiva) L'ambito finora non è stato esplorato: necessità di formazione del personale, acquisire competenze per competere con un mercato piuttosto competitivo.		suddivisi tra due referenze per cominciare)  Allestimento in sala vendita in spazio dedicato  Vendita del 75% della merce (36 pezzi	
--	--	--	---	--

SETTORE FARMACIA COMUNALE RESPONSABILE DOTT.SSA GAIA VILLANI ANNI 2024/2026			P	Raccordo con Piano della formazione Formazione specifica	
n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
3	20	<b>OBIETTIVO SERVIZI</b> In continuità con gli anni precedenti, particolare attenzione è rivolta ai servizi svolti dal farmacista in farmacia. Ci si pone come obiettivo il mantenimento del risultato raggiunto nel 2023 in termini numerici relativi a ECG, Holter e tamponi streptococco		Ecg 145 Tamponi strepto 64 Holter pressori 3	

SETTORE FARMACIA COMUNALE RESPONSABILE DOTT.SSA GAIA VILLANI ANNI 2024/2026			P	Raccordo con Piano della formazione Formazione specifica	
---	--	--	---	---	--

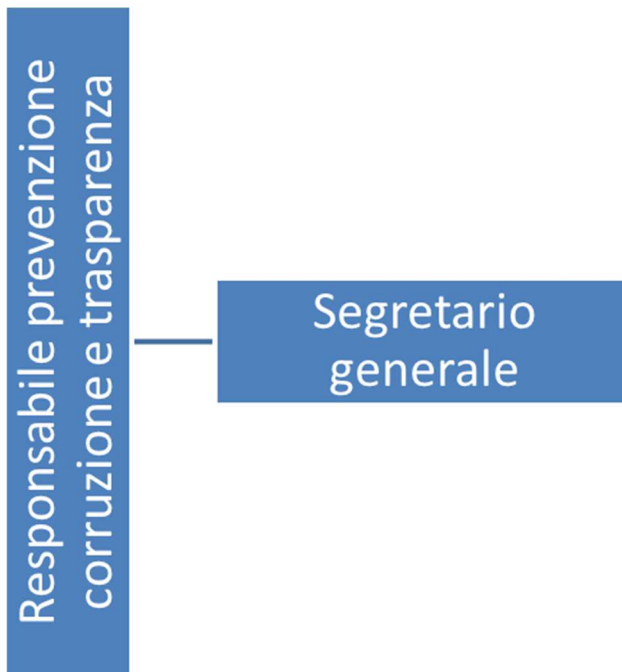


n.	Peso obiettivo	Descrizione sintetica obiettivo	Valore attuale	Indicatore di risultato e target	Note
4	15	<p><b>OBIETTIVO OLI ESSENZIALI CURATIVI</b></p> <p>Vivere, lavorare, soggiornare in un ambiente che profuma di natura favorisce la concentrazione, rilassa, riduce lo stress, risveglia la voglia di fare e la creatività.</p> <p>La tipologia merceologica in oggetto si presta alla vendita abbinata (con farmaci, altri dispositivi, per uso pediatrico, per uso alimentare)</p> <p>Richiesto un approfondimento conoscitivo delle proprietà degli oli essenziali.</p>		<p>Acquisto della merce</p> <p>Allestimento in sala vendita con diffusore campione acceso con fragranze diverse</p> <p>Vendita della merce (15 lampade 45 oli essenziali)</p> <p>Vetrina a tema</p>	

SETTORE FARMACIA COMUNALE RESPONSABILE DOTT.SSA GAIA VILLANI ANNI 2024/2026		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><b>OBIETTIVO SOLARI APIVITA</b></p> <p>A completamento della linea cosmetica apivita, presente in farmacia dal 2022, si proporranno quest'anno alla clientela i prodotti solari della linea. Le condizioni particolarmente favorevoli di acquisto, consentono di applicare uno sconto alla clientela del 20% sul</p>		<p>Acquisto della merce (96 pezzi)</p> <p>Allestimento in sala vendita</p> <p>Vendita di almeno 70 pezzi</p> <p>Vetrina a tema</p>	

		prezzo di banca dati			
--	--	----------------------	--	--	--

## 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.

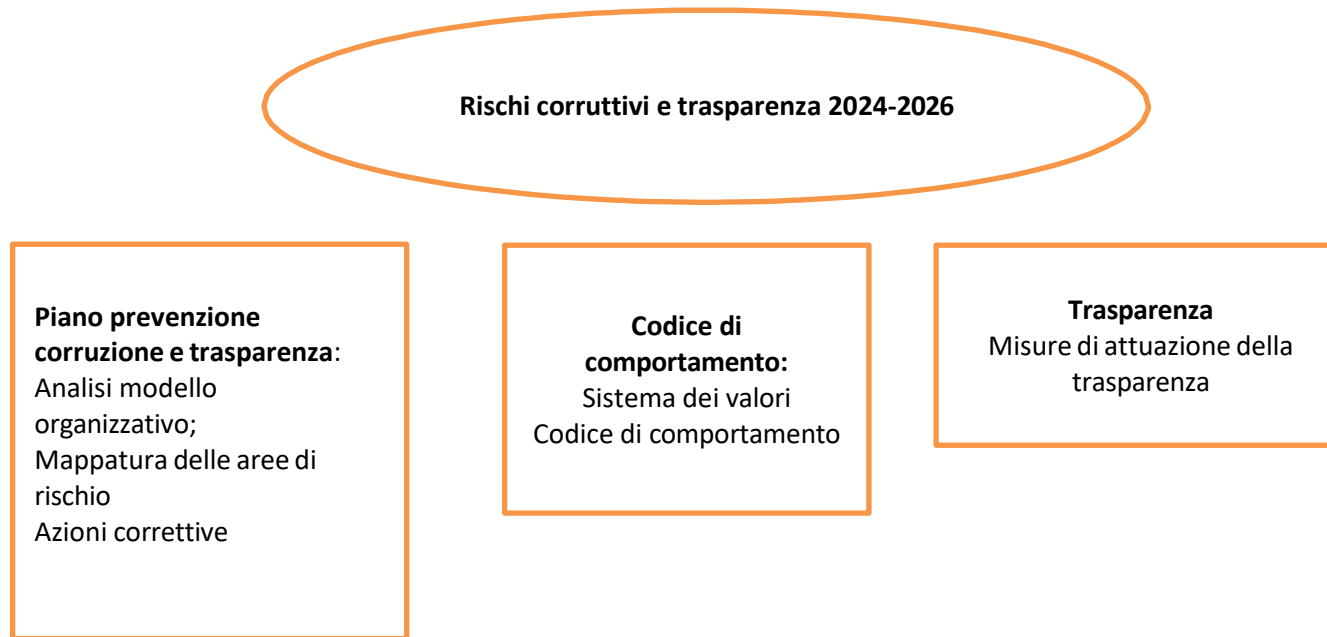
### 2.3.2 Principi metodologici

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 alle deliberazioni n. 7 del 17 gennaio e n. 605 del 23 dicembre 2023 dell'Autorità nazionale anticorruzione.

### 2.3.3 Struttura della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza 2024-2026



### 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.

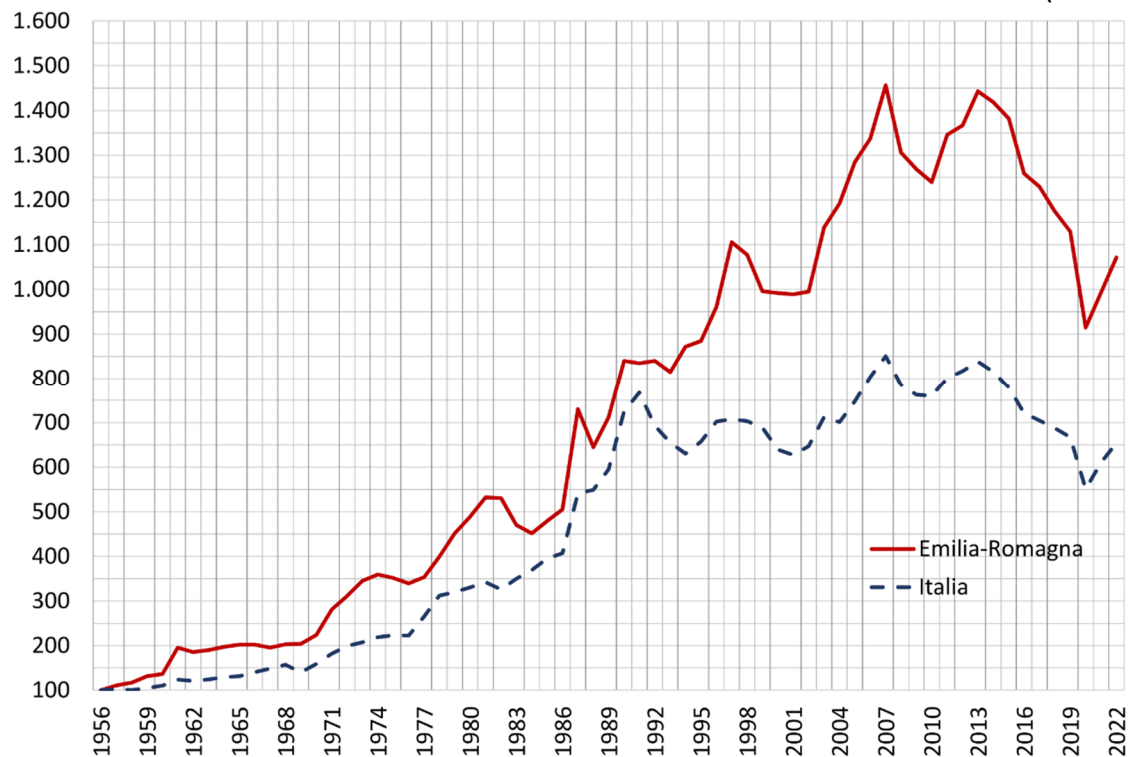
### 2.3.5 Il contesto esterno

#### Premessa

Dalla seconda metà degli anni Cinquanta del secolo scorso l’Italia e le sue regioni hanno conosciuto una forte crescita dei reati, in modo particolare dei furti e delle rapine. I tratti di tale fenomeno in Emilia-Romagna hanno assunto una particolare rilevanza già dall’inizio in cui ha iniziato a manifestarsi, ma solo dagli anni Novanta in poi si sono accentuati in misura considerevole rispetto al resto dell’Italia e di molte regioni simili anche dal punto di vista socioeconomico (v. grafico 1).

#### GRAFICO 1:

REATI DENUNCIATI ALLE FORZE DI POLIZIA IN EMILIA-ROMAGNA E IN ITALIA TRA IL 1956 E IL 2022 (NUMERI INDICE, BASE = 1956)



Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

Il numero dei reati denunciati alle forze di polizia in questi quasi settant'anni offre una prima, benché approssimativa indicazione in proposito<sup>1</sup>: le 18.000 denunce registrate in regione alla metà degli anni Cinquanta sono raddoppiate in soli cinque anni, mentre nel resto dell'Italia ciò avverrà agli inizi degli anni Settanta, quando l'Emilia-Romagna aveva già raggiunto il triplo dei reati rispetto a quelli denunciati nel 1956; alla metà degli anni Settanta il numero dei reati della nostra regione era pari a 66.000 e all'inizio degli Ottanta a 100.000, a 133.000 nel 1987, a 153.000 nel 1990, a 200.000 nel 1997 e a 266.000 nel 2007. Dopo una lunga e ininterrotta fase ascendente, con il 2013 ne è iniziata una di segno opposto, caratterizzata da una graduale diminuzione delle denunce fino a raggiungere quota 167.000 nell'anno della pandemia. Nell'ultimo biennio vi è stata una leggera ripresa della curva, ciò nonostante, la soglia attuale dei reati denunciati nella nostra regione è ancora ai livelli di inizio millennio.

La massa dei delitti considerati nel loro insieme offre naturalmente un'indicazione di massima dello stato della criminalità di un territorio o di un periodo storico, le cui specificità possono essere colte soltanto osservando i singoli reati, le loro caratteristiche e gli andamenti nel tempo.

Ai fini della redazione del presente documento, si è scelto di focalizzare l'attenzione sui delitti contro la Pubblica amministrazione e di tralasciare altre forme di criminalità non attinenti - almeno non direttamente - ai temi del documento medesimo, come, ad esempio, la criminalità violenta o predatoria.

<sup>1</sup> Trattandosi delle denunce, il dato infatti non può che essere parziale, in quanto, come è noto, non tutti i reati o gli illeciti commessi sono denunciati dai cittadini o scoperti dalle forze di polizia. A seconda del tipo di reato, esiste pertanto una quota sommersa di reati più o meno rilevante che non viene computata nelle statistiche ufficiali, ma la si può conoscere e stimare mediante apposite indagini di popolazione che prendono il nome di indagini di vittimizzazione.

Considerato lo stretto legame che diversi osservatori hanno riscontrato tra il reato di corruzione - tra i più esecrabili tra tutti quelli commessi ai danni della Pubblica amministrazione - e il riciclaggio, un focus sarà dedicato appunto anche al riciclaggio di capitali illeciti.

Come è noto, appartengono alla categoria dei delitti contro la Pubblica amministrazione una serie di comportamenti particolarmente gravi lesivi dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa. Tali reati sono disciplinati nel Titolo II del Libro II del Codice penale (artt. 314 - 360 c.p.) e si suddividono in due categorie sulla base del soggetto attivo che li commette: da un lato, infatti, vi sono i delitti commessi dai pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio o esercenti di servizio di pubblica utilità nell'ambito delle loro funzioni per un abuso o uso non conforme alla legge del potere riconosciutogli dalla legge medesima; dall'altro lato, invece, vi sono i delitti dei privati (cosiddetti reati ordinari), i cui comportamenti tendono ad ostacolare il regolare funzionamento della Pubblica amministrazione o ne offende il prestigio (per esempio attraverso la violenza o la resistenza all'autorità pubblica, l'oltraggio al pubblico ufficiale, ecc.).

Di questi delitti ne sono stati selezionati alcuni anche in ragione della disponibilità dei dati pubblicati dall'Istituto nazionale di statistica. Si tratta, in particolare, dei delitti commessi da pubblici ufficiali di cui le forze di polizia sono venute a conoscenza. Tali dati, come è possibile immaginare, restituiscono un'immagine parziale del fenomeno della delittuosità ai danni della Pubblica amministrazione, e ciò dipende non solo dal fatto che, come appena detto, si riferiscono a una selezione dei possibili delitti contro l'amministrazione pubblica, ma perché una quota di essi, così come accade per qualsiasi tipo di reato - e nel caso specifico probabilmente più di altre forme di delittuosità - sfugge al controllo delle istituzioni penali perché non viene denunciata o scoperta dagli organi investigativi. All'origine di molti di questi reati - si pensi ad esempio alla corruzione - risiede infatti un'intesa tra una cerchia ristretta di beneficiari, i quali hanno tutto l'interesse a non farsi scoprire dall'autorità pubblica per evitare le ricadute avverse che potrebbero derivare dalla loro condotta illegale sia in termini di riprovazione sociale che di condanna penale. È inutile dire, inoltre, che la misura di tali fenomeni è data anche dalla donazione di risorse - sia materiali che normative - a disposizione degli organi giudiziari e di polizia, dalla capacità investigativa e dalle motivazioni degli inquirenti, oltre che dall'attenzione pubblica riposta su di essi in un determinato momento storico. Per tutte queste ragioni, i dati che si esamineranno qui non rispecchiano l'effettiva diffusione dei delitti commessi contro la Pubblica amministrazione, bensì ne mostrano la grandezza rispetto a quanto è perseguito e scoperto sotto il profilo penale-investigativo limitatamente ai pubblici ufficiali.

I reati oggetto di analisi sono i seguenti: peculato (Art. 314 c.p.); peculato mediante profitto dell'errore altrui (Art. 316 c.p.); malversazione di erogazioni pubbliche (Art. 316-bis c.p.); indebita percezione di erogazioni pubbliche (Art. 316-ter c.p.); concussione (Art. 317 c.p.); corruzione per l'esercizio della funzione (Art. 318 c.p.); corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art. 319 c.p.); corruzione in atti giudiziari (Art. 319-ter c.p.); induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319-quater c.p.); corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 c.p.); pene per il corruttore (Art. 321 c.p.); istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (Art. 322-bis c.p.); abuso d'ufficio (Art. 323 c.p.); utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio (Art. 325 c.p.); rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (Art. 326 c.p.); rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (Art. 328 c.p.); rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica (Art. 329 c.p.); interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (Art. 331); sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa. (Art. 334 c.p.); violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (Art. 335 c.p.).

Di questi reati si esamineranno gli sviluppi e l'incidenza che hanno avuto in Emilia-Romagna e nelle sue province dal 2008 al 2022.

Benché una quota difficilmente stimabile sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione e denunciati costituiscono una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati ogni anno<sup>2</sup>.

Come infatti si può osservare nella tabella sottostante, negli ultimi quindici anni in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati quasi seimila - in media circa quattrocento ogni anno -, corrispondenti a poco più del 4% di quelli denunciati nell'intera Penisola e a quasi la metà di quelli denunciati in tutto il Nord-Est.

**TABELLA 1:**  
DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2022 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	41.053	31,1	3.613	29,6	2.047	35,1
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	32.308	24,5	2.351	19,3	1.364	23,4
Abuso d'ufficio	17.335	13,1	1.707	14,0	689	11,8
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	9.445	7,2	891	7,3	422	7,2
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	12.062	9,1	1.011	8,3	406	7,0
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	5.190	3,9	961	7,9	249	4,3
Peculato	5.355	4,1	640	5,2	236	4,1
Istigazione alla corruzione	2.468	1,9	326	2,7	139	2,4
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	1.468	1,1	152	1,2	63	1,1
Concussione	1.410	1,1	134	1,1	52	0,9
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	783	0,6	118	1,0	49	0,8
Pene per il corruttore	1.053	0,8	105	0,9	43	0,7
Malversazione di erogazioni pubbliche	610	0,5	80	0,7	20	0,3
Induzione indebita a dare o promettere utilità	366	0,3	32	0,3	16	0,3
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	235	0,2	19	0,2	9	0,2
Corruzione in atti giudiziari	147	0,1	10	0,1	8	0,1
Corruzione per l'esercizio della funzione	376	0,3	23	0,2	7	0,1
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	316	0,2	8	0,1	2	0,0
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	29	0,0	5	0,0	2	0,0
Utilizzazione invenzioni, ecc.	6	0,0	2	0,0	1	0,0
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	22	0,0	3	0,0	0	0,0
<b>TOTALE</b>	<b>132.037</b>	<b>100,0</b>	<b>12.191</b>	<b>100,0</b>	<b>5.824</b>	<b>100,0</b>

Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

Osservandone la composizione nei dettagli, si deduce che più quasi il 60% si riferiscono a violazioni agli articoli 334 e 335 del Codice penale, due delitti, questi, che si concretizzano con la sottrazione o il danneggiamento di cose sottoposte a sequestro da parte di chi ne ha la custodia allo scopo di favorire intenzionalmente il proprietario o che, per negligenza, ne provoca la distruzione o ne agevola la sottrazione. Ancora, l'11,8% dei reati in esame riguardano l'abuso d'ufficio, il 7,2% l'interruzione di un servizio pubblico o pubblica necessità, il 7% il rifiuto di atti di ufficio, il 4,3% l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il 4,1% il peculato, il 2,4% l'istigazione alla corruzione, l'1,1% la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, circa l'1% la concussione, mentre tutti gli altri reati costituiscono complessivamente il 2,7% (157 casi in numero assoluto, di cui 49 riguardano la rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio e 43 il reato previsto all'art. 321 del c.p., ovvero le pene per il corruttore).

<sup>2</sup> In media i reati contro la pubblica amministrazione costituiscono meno dello 0,2% delle denunce, mentre ad esempio i furti e le rapine sono quasi il 60%, i danneggiamenti superano il 10% e i reati violenti il 5%. Trattandosi di eventi con bassa numerosità, quando è necessario la grandezza di questi fenomeni sarà espressa con i valori assoluti, evitando pertanto di utilizzare le percentuali per non incorrere in interpretazioni fallaci.



La tabella successiva riporta i tassi e la tendenza storica di questi reati dell'Emilia-Romagna, dell'Italia e del Nord-Est. I tassi esprimono il peso o l'incidenza dei reati in questione sulla popolazione di riferimento, mentre la tendenza ne mostra gli sviluppi nel tempo in termini di crescita, diminuzione o stabilità<sup>3</sup>.

Riguardo ai tassi, quelli dell'Emilia-Romagna risultano nettamente sotto la media italiana, ma superano, seppure in misura contenuta, quelli del Nord-Est. Volendo dare una misura complessiva dell'incidenza di questi reati nei tre contesti territoriali, si dirà che l'Emilia-Romagna esprime un tasso generale di delittuosità contro la Pubblica amministrazione di 6,4 reati ogni 100 mila abitanti, l'Italia di 10,6 e il Nord Est di 5,1 ogni 100 mila abitanti. Riguardo invece alla tendenza, si osserva un generale aumento dei reati in questione sia in Emilia-Romagna che nel resto dell'Italia e del Nord Est, in particolare l'abuso d'ufficio, l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il peculato, la concussione i reati corruttivi.

**TABELLA 2:**

TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI E TREND DEI DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2022.

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Tasso	Tendenza	Tasso	Tendenza	Tasso	Tendenza
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	3,3	-	1,5	-	2,3	-
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	2,6	-	1,0	-	1,5	-
Abuso d'ufficio	1,4	-	0,7	+	0,8	+
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	0,8	-	0,4	-	0,5	-
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	1,0	-	0,4	-	0,4	-
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	0,4	+	0,3	+	0,3	+
Peculato	0,4	+	0,4	+	0,3	+
Istigazione alla corruzione	0,2	-	0,1	-	0,2	+
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	0,1	=	0,1	+	0,1	+
Concussione	0,1	-	0,1	-	0,1	+
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	0,1	-	0,0	-	0,1	-
Pene per il corruttore	0,1	+	0,0	+	0,0	+
Malversazione di erogazioni pubbliche	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Induzione indebita a dare o promettere utilità	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Corruzione in atti giudiziari	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Corruzione per l'esercizio della funzione	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	0,0	-	0,0	-	0,0	-
Utilizzazione invenzioni, ecc.	0,0	-	0,0	-	0,0	///
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	0,0	=	0,0	-	0,0	///
<b>TOTALE</b>	<b>10,6</b>	<b>+</b>	<b>5,1</b>	<b>+</b>	<b>6,4</b>	<b>+</b>

Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

Una sintesi utile di quanto illustrato finora è riportata nella tavola successiva. Nella tavola, in particolare, sono riportati quattro indici di criminalità ottenuti accorpando le fattispecie esaminate fin qui nel dettaglio, ciascuno dei quali denota una specifica attività criminale contro la Pubblica amministrazione diversa da tutte le altre sia sotto il profilo della gravità che gli viene attribuita dal Codice penale che degli attori coinvolti.

Il primo di questi indici designa l'**abuso di funzione**, il quale è stato ottenuto dall'accorpamento dei reati di abuso d'ufficio, rifiuto e omissione di atti

<sup>3</sup> Si tratta di tassi e di una tendenza media poiché sono stati calcolati sull'intero periodo considerato. Va da sé, pertanto, che tali valori possono risultare diversi da un anno all'altro della serie storica. Della tendenza, contrariamente ai tassi, si è preferito riportarne la simbologia in termini di diminuzione (-), crescita (+), stazionarietà (=) perché i valori numerici, a causa della bassa numerosità dei reati, avrebbero indotto a conclusioni fuorvianti.

d'ufficio, rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica, rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio, utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio; il secondo indice designa l'**appropriazione indebita** ed è costituito dai reati di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione di erogazioni pubbliche; il terzo indice connota l'**ambito della corruzione** - intesa sia nella forma passiva che attiva - ed è costituito dai reati di concussione, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, corruzione in atti giudiziari, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione, concussione, corruzione di membri e funzionari di organi di Comunità europee o internazionali, pene per il corruttore; l'ultimo indice, infine, è stato ottenuto accorpendo i reati di interruzione di servizio pubblico o di pubblica necessità, dalla sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro e dalla violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro e si riferisce perciò a una categoria generica di reati contro la Pubblica amministrazione denominata appunto **altri reati contro la P.A.**

I rilievi più interessanti che emergono dalla tabella si possono così sintetizzare:

- **L'abuso di funzione**<sup>4</sup> in Emilia-Romagna è un fenomeno che incide meno rispetto alla gran parte delle regioni, benché nei quasi quindici anni considerati sia aumentato rispecchiando una tendenza riscontrabile a livello nazionale. In genere i reati che lo connotano sono più diffusi nelle regioni del Centro-Sud, meno in quelle del Nord Italia (v. figura 1 in appendice). Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è infatti pari a 1,3 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 2,4 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove questo valore risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Parma (2,7 ogni 100 mila abitanti), Forlì-Cesena (2,4 ogni 100 mila abitanti) e Rimini (2,1 ogni 100 mila abitanti)
- **L'appropriazione indebita**<sup>5</sup> nella nostra regione incide meno che nel resto della Penisola. Solo la Sardegna, infatti, presenta valori dell'indice inferiori a quelli dell'Emilia-Romagna. In termini generali, il valore di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 0,6 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 0,9 ogni 100 mila abitanti. La provincia dove si registra un valore decisamente superiore alla media regionale di questo fenomeno è Ravenna, il cui tasso è pari a 2 ogni 100 mila abitanti, benché la tendenza, diversamente da quanto accade nelle altre province – fatta eccezione di Forlì-Cesena – è in netta diminuzione.
- **La corruzione**<sup>6</sup> in Emilia-Romagna incide meno che in gran parte del resto della Penisola. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 0,4 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 0,6 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove il valore dell'indice risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Ferrara (0,9 ogni 100 mila abitanti) e Rimini (0,9 ogni 100 mila abitanti). Diversamente da quanto accade nel resto dell'Italia, la tendenza di questo fenomeno nella nostra regione è in crescita, fatta eccezione della provincia di Piacenza dove, al contrario, è in calo.
- **Gli altri reati contro la P.A.** in Emilia-Romagna incidono meno che nel resto dell'Italia, ma in misura più elevata rispetto alle altre regioni del Nord-Est. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale, infatti, per l'Emilia-Romagna è pari a 4,2 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 6,7 e del Nord-Est di 2,9 ogni 100 mila abitanti. La tendenza di questi reati è in diminuzione in tutti i contesti territoriali presi in esame.

---

<sup>4</sup> Tale fenomeno è connotato prevalentemente dal reato di abuso di ufficio, il cui peso in termini numerici assorbe più dei due terzi delle denunce.

<sup>5</sup> Tale fenomeno è connotato principalmente dal reato di peculato e di indebita percezione di erogazioni pubbliche, il cui peso assorbe, nel primo caso la metà delle denunce e nel secondo poco meno della metà.

<sup>6</sup> Tale fenomeno è connotato prevalentemente dal reato di istigazione alla corruzione, il cui peso assorbe circa il 40% delle denunce. Tale fenomeno, pertanto, configura in larga parte l'aspetto passivo della corruzione, benché non manchino i casi di corruzione attiva.

**TABELLA 3:**

INCIDENZA E TENDENZA DI ALCUNI FENOMENI CRIMINALI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN ITALIA, NEL NORD-EST, IN EMILIA-ROMAGNA E NELLE SUE PROVINCE. PERIODO 2008-2022. TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	ABUSO DI FUNZIONE			APPROPRIAZIONE INDEBITA			CORRUZIONE			ALTRI REATI CONTRO LA P.A.		
	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza
Italia	30.215	2,4	+	11.471	0,9	+	7.545	0,6	-	82.806	6,7	-
Nord-est	2.843	1,2	+	1.689	0,7	+	804	0,3	+	6.855	2,9	-
Emilia-Romagna	1.147	1,3	+	507	0,6	+	337	0,4	+	3.833	4,2	-
Piacenza	53	1,2	+	29	0,7	+	31	0,7	-	162	3,8	-
Parma	179	2,7	+	42	0,6	+	42	0,6	+	293	4,4	-
Reggio Emilia	78	1,0	+	29	0,4	+	33	0,4	+	669	8,5	-
Modena	123	1,2	+	56	0,5	+	39	0,4	+	619	5,9	-
Bologna	290	1,9	+	89	0,6	+	44	0,3	+	1.042	7,0	-
Ferrara	88	1,7	+	50	1,0	+	46	0,9	+	232	4,4	-
Ravenna	86	1,5	+	116	2,0	-	28	0,5	+	360	6,2	-
Forlì-Cesena	144	2,4	+	58	1,0	-	25	0,4	+	230	3,9	-
Rimini	103	2,1	+	33	0,7	+	47	0,9	+	226	4,6	-

Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

Come si è visto finora, l'incidenza dei reati ai danni della Pubblica amministrazione è decisamente più bassa nella nostra regione in confronto ad altri contesti<sup>7</sup>. Tale rilievo, benché sia circoscrivibile unicamente ai dati delle denunce, tuttavia trova un riscontro in un'indagine campionaria sul fenomeno della corruzione realizzata dall'Istat qualche anno fa nell'ambito dell'indagine sulla sicurezza dei cittadini i cui risultati riteniamo siano ancora validi. Si tratta di un approfondimento che l'Istat ha realizzato allo scopo di fare luce su tale fenomeno e di stimare il numero di persone coinvolte in dinamiche corruttive o di scambio nel nostro paese, sia in prima persona, sia indirettamente attraverso l'esperienza di parenti, amici, colleghi o conoscenti.

Alle domande se avessero ricevuto richieste di denaro o di favori o se essi stessi, al contrario, avessero offerto denaro o favori in cambio di beni o di servizi pubblici o se conoscessero persone che si sarebbero trovate in situazioni analoghe, solo il 7% degli emiliano romagnoli intervistati ha risposto in modo affermativo al primo quesito e il 10% al secondo, mentre il resto degli italiani sono stati rispettivamente l'8% e il 13%. Poco diffuso tra i cittadini emiliano romagnoli risulta anche lo scambio del voto con favori, denaro o altre utilità, una pratica, questa, tradizionalmente più diffusa nelle regioni del Sud e nelle Isole. Diverso è invece il quadro della regione riguardo alla raccomandazione, una pratica, questa, alla quale i suoi cittadini sembrerebbero più esposti, benché tale pratica, secondo quanto riferito dagli intervistati, riguarderebbe in larga parte il settore privato, ad esempio per ottenere un lavoro o una promozione, e meno per avere dei benefici dal pubblico (per esempio un beneficio assistenziale, la cancellazione di una sanzione, essere favorito in cause giudiziarie, ecc.).

Si tratta di rilievi interessanti, i quali, come appena detto, troverebbero una qualche corrispondenza con la realtà oggettiva dei fenomeni analizzati finora, ma che andrebbero approfonditi con un'indagine di popolazione focalizzata sulla nostra regione per avere stime più robuste di quelle ricavate dal campione dell'Istat perché l'indagine Istat è tarata sul contesto nazionale.

**TABELLA 4:**

CITTADINI CHE HANNO AVUTO UN'ESPERIENZA DIRETTA O INDIRETTA ALLA CORRUZIONE, AL VOTO DI SCAMBIO E ALLA RACCOMANDAZIONE. ANNO 2016. PER CENTO PERSONE

	CORRUZIONE	VOTO DI SCAMBIO	RACCOMANDAZIONE

<sup>7</sup> Diverso è invece il caso di altre forme di criminalità, come ad esempio la criminalità predatoria, i cui tassi di delittuosità dell'Emilia-Romagna in genere superano decisamente quelli nazionali.

	Esperienza diretta	Esperienza indiretta	Esperienza diretta	Esperienza indiretta	Esperienza diretta	Esperienza indiretta
Piemonte	3,7	7,0	1,0	3,0	6,1	19,6
Valle d'Aosta	3,4	7,3	2,9	7,4	5,1	20,0
Lombardia	5,9	8,6	1,4	3,5	7,5	16,8
Bolzano	3,1	5,6	0,5	1,2	6,4	14,7
Trento	2,0	7,5	1,2	1,8	6,0	22,6
Veneto	5,8	7,3	1,8	4,2	10,0	26,7
Friuli-Venezia Giulia	4,4	3,9	0,5	1,1	7,9	22,2
Liguria	8,3	13,6	1,8	3,5	9,5	24,0
<b>Emilia-Romagna</b>	<b>7,2</b>	<b>10,1</b>	<b>1,5</b>	<b>3,5</b>	<b>13,7</b>	<b>29,1</b>
Toscana	5,5	7,0	2,4	4,9	9,6	24,7
Umbria	6,1	14,6	2,5	5,0	11,3	29,6
Marche	4,4	10,2	2,9	6,0	8,6	24,0
Lazio	17,9	21,5	3,7	8,0	13,0	33,7
Abruzzo	11,5	17,5	6,0	13,9	5,7	29,4
Molise	9,1	12,4	3,9	7,6	5,7	27,1
Campania	8,9	14,8	6,7	12,8	5,4	23,5
Puglia	11,0	32,3	7,1	23,7	5,0	41,8
Basilicata	9,4	14,4	9,7	18,5	6,7	36,2
Calabria	7,2	11,5	5,8	11,4	5,7	16,6
Sicilia	7,7	15,4	9,0	16,4	5,9	22,3
Sardegna	8,4	15,0	6,8	12,2	9,1	36,6
<b>ITALIA</b>	<b>7,9</b>	<b>13,1</b>	<b>3,7</b>	<b>8,3</b>	<b>8,3</b>	<b>25,4</b>

Fonte: nostra elaborazione su dati Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini 2015-2016.

## I numeri del riciclaggio

La rilevanza del rischio di riciclaggio nel nostro Paese ha posto in evidenza come, tra i reati che producono proventi da riciclare, la corruzione costituisca una minaccia significativa. Un'efficace azione di prevenzione e di contrasto della corruzione può pertanto contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio. Per altro verso, l'attività di antiriciclaggio costituisce un modo efficace per combattere la corruzione: ostacolando il reimpiego dei proventi dei reati, essa tende infatti a rendere anche la corruzione meno vantaggiosa.

Poiché la corruzione possa qualificarsi come un reato presupposto del riciclaggio, è lecito in questa sede esaminare i due reati congiuntamente<sup>8</sup>.

Nel corso degli ultimi decenni l'attività di contrasto alla criminalità organizzata e ai corrotti si è molto concentrata sull'attacco ai capitali di origine illecita e ciò è avvenuto anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che ha costituito un importante complemento all'attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l'impiego e la dissimulazione dei relativi proventi. In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d'Italia col d.lgs. n. 231/2007 (che è la cornice legislativa dell'antiriciclaggio in Italia), è l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori. Di queste informazioni l'UIF effettua l'analisi finanziaria, utilizzando l'insieme delle fonti e dei poteri di cui dispone, e ne valuta la rilevanza ai fini della trasmissione agli organi investigativi e della collaborazione con l'autorità giudiziaria

<sup>8</sup> Va detto, che oltre ai corrotti, altri soggetti ricorrono alla pratica del riciclaggio, come ad esempio gli evasori fiscali o i gruppi della criminalità organizzata, i quali, allo stesso modo dei corrotti, tendono a bonificare i capitali accumulati illecitamente mediante dei professionisti disposti a offrire loro servizi e sofisticate operazioni. Il riciclaggio dei capitali illeciti avviene infatti generalmente in più fasi e una molteplicità di canali che si vanno affinando e moltiplicando man mano che aumentano gli strumenti per contrastarlo: dalla immissione dei capitali nel circuito finanziario attraverso banche, società finanziarie, uffici di cambio, centri off-shore e altri intermediari, alla loro trasformazione in oro, preziosi, oggetti di valore, assegni derivanti da false vincite al gioco, ecc., fino all'investimento in attività lecite a ripulitura avvenuta.

per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione.

Negli anni 2008-2021 sono giunte all'UIF dall'Emilia-Romagna circa 76 mila segnalazioni di operazioni sospette, corrispondenti al 7% delle segnalazioni arrivate nello stesso periodo da tutta la Penisola. Sia in Emilia-Romagna che nel resto delle regioni il numero di segnalazioni è sensibilmente aumentato nel tempo (in Emilia-Romagna mediamente del 22,5% annuo), un segnale, questo, che può essere interpretato come una crescita di attenzione verso tale fenomeno da parte dei soggetti qualificati a collaborare con l'UIF.

**TABELLA 5:**

NUMERO DI SEGNALAZIONI DI OPERAZIONI SOSPETTE, INCIDENZA E TENDENZA MEDIA NELLE REGIONI ITALIANE. PERIODO 2008-2021. VALORI ASSOLUTI, TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	Frequenza	%	Tassi	Tendenza
Piemonte	68.737	6,5	112,2	21,5
Valle d'Aosta	2.145	0,2	121,0	37,8
Liguria	27.693	2,6	126,0	23,9
Lombardia	210.461	19,9	153,1	18,1
Veneto	80.291	7,6	117,8	21,9
Trentino-Alto Adige	13.513	1,3	92,6	26,7
Friuli-Venezia Giulia	17.547	1,7	102,9	19,0
<b>Emilia-Romagna</b>	<b>75.670</b>	<b>7,2</b>	<b>123,3</b>	<b>22,5</b>
Toscana	68.516	6,5	142,2	22,7
Marche	27.215	2,6	126,6	30,6
Umbria	9.654	0,9	78,3	22,1
Lazio	124.191	11,7	157,5	20,5
Campania	121.929	11,5	150,5	24,7
Abruzzo	15.635	1,5	84,8	20,0
Molise	4.133	0,4	94,7	29,1
Puglia	55.195	5,2	97,3	24,6
Basilicata	6.563	0,6	81,6	24,7
Calabria	28.591	2,7	104,6	18,9
Sicilia	59.689	5,6	227,2	27,5
Sardegna	15.099	1,4	22,6	24,1
<b>Totale</b>	<b>1.057.010</b>	<b>100,0</b>	<b>126,8</b>	<b>21,2</b>

Fonte: nostra elaborazione su dati UIF, Banca d'Italia.

Le denunce rilevate dalle forze di polizia riguardo ai reati di riciclaggio confermano tale tendenza. Come si può osservare nella tabella sottostante, nel periodo 2008-2021 l'Emilia-Romagna ha riportato circa mille e cinquecento denunce, seguendo l'andamento in crescita riscontrabile nel resto dell'Italia. Più di un terzo delle denunce ha riguardato la sola provincia di Modena, un territorio, questo, dove tale reato ha inciso ed è cresciuto in misura sensibilmente più alta rispetto al resto della Regione. Le altre province, infatti, hanno registrato un tasso di delittuosità inferiore alla media regionale e italiana benché la tendenza, anche in queste province, così come è avvenuto nel resto dell'Italia, sia da diversi anni in crescita.

**TABELLA 6:**

FREQUENZA, TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI E TREND DEL REATO DI RICICLAGGIO DI DENARO DENUNCIATO DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2021 VALORI ASSOLUTI, TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	Frequenza	Tasso	Tendenza
Italia	22.683	2,9	+
Nord-est	3.459	2,3	+
Emilia-Romagna	1.452	2,5	+
Piacenza	71	1,9	+
Parma	99	1,7	+

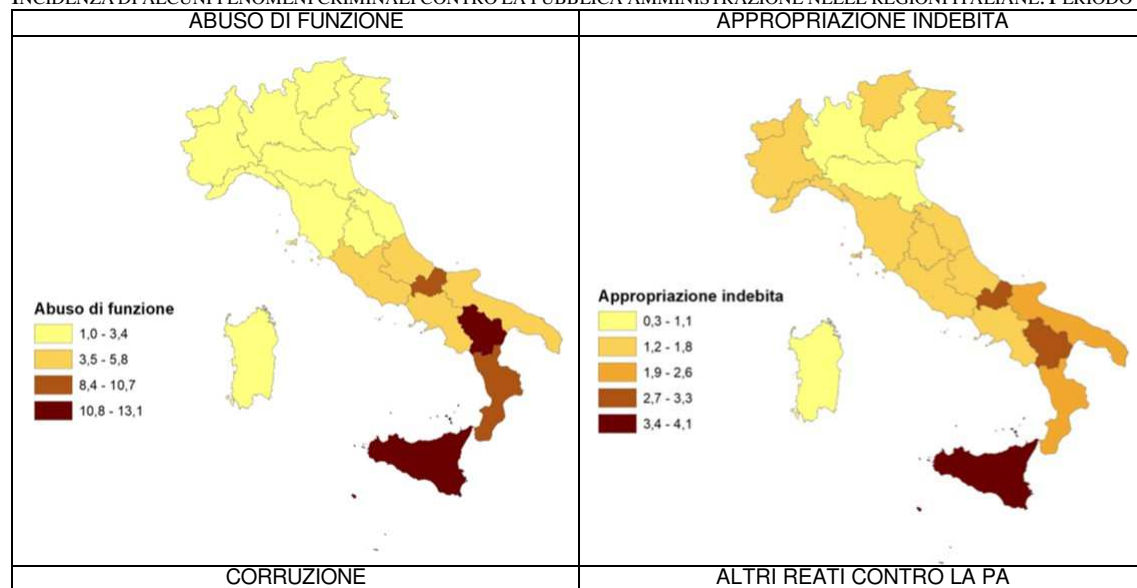
Reggio nell'Emilia	113	1,7	+
Modena	515	5,7	+
Bologna	256	2,0	+
Ferrara	63	1,4	+
Ravenna	135	2,7	+
Forlì-Cesena	83	1,6	+
Rimini	102	2,4	+

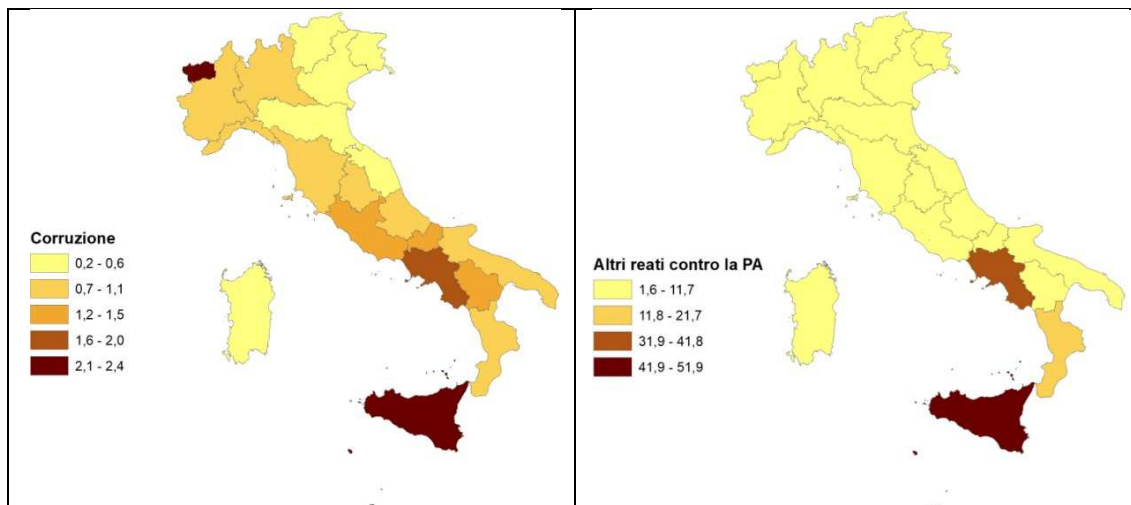
Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

## APPENDICE

**FIGURA 1:**

INCIDENZA DI ALCUNI FENOMENI CRIMINALI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE NELLE REGIONI ITALIANE. PERIODO 2008-2022. TASSI SU 100 MILA ABITANTI





Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

**TABELLA 1:**

DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA NEL 2022 (VALORI ASSOLUTI)

	Italia	Nord-est	Emilia-Romagna
<b>Abuso di funzione</b>	<b>2.871</b>	<b>322</b>	<b>126</b>
abuso d'ufficio	966	118	46
rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	1.842	195	77
rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare, ecc.	1	0	0
rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	61	8	2
utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio	1	1	1
<b>Altri reati contro la PA</b>	<b>4.816</b>	<b>479</b>	<b>227</b>
interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	799	130	60
sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro ecc.	2.246	229	117
violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro ecc.	1.771	120	50
<b>Appropriazione indebita</b>	<b>717</b>	<b>115</b>	<b>32</b>
indebita percezione di erogazioni pubbliche	415	71	15
malversazione di erogazioni pubbliche	48	9	2
peculato	247	35	15
peculato mediante profitto dell'errore altrui	7	0	0
<b>Corruzione</b>	<b>350</b>	<b>38</b>	<b>20</b>
concussione	45	4	2
corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	18	3	2
corruzione in atti giudiziari	5	0	0
corruzione per l'esercizio della funzione	27	1	0
corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	76	7	6
induzione indebita a dare o promettere utilità	29	3	3
istigazione alla corruzione	81	12	2
pene per il corruttore	69	8	5
<b>Totale complessivo</b>	<b>8.754</b>	<b>954</b>	<b>405</b>

Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

### 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 funzionari titolari di elevata qualificazione

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 gestito in forma associata con la Provincia di Reggio Emilia.

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

I cittadini vengono, saltuariamente, consultati 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 dicosto.

## **2.3.7 Aggiornamento della Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza**

L'aggiornamento è stato realizzato, innanzitutto, avendo a riferimento l'aggiornamento 2023 al PNA e mettendo a sistema tutte le azioni operative proposte dai Funzionari titolari di elevata qualificazione, 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 2023, 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 generalmente in house. Nel 2024 si intende organizzare una formazione che punti, fondamentalmente, sulla valorizzazione della motivazione del personale e delle relazioni positive, sui contenuti del Codice etico e sulle best practices 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 Funzionari titolari di elevata qualificazione 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 Funzionari. Tale meccanismo genera un processo virtuoso di confronto tra il RPCT e i titolari di elevata qualificazione 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 titolari di incarichi di elevata qualificazione ovvero le c.d. **"Aree di rischio specifiche"**.

La mappa delle aree e processi a rischio e dei possibili rischi è contenuta **nell'allegato 1 e 2 "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 Sant'Ilario d'Enza. 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 suddetto Piano si provvede a procedere come segue:

- confermare una parte della mappatura effettuata in occasione dell'aggiornamento del Piano 2023/2024;

- eliminare dalla mappatura una serie di processi non ritenuti più rilevanti ai fini del rischio corruttivo;
- mappare alcuni processi, in materia di appalti e PNRR, ritenuti rilevanti ai fini del rischio corruttivo nell'aggiornamento 2023 al PNA.

Si rileva, altresì, che il Comune di Sant'Ilario d'Enza partecipa, insieme ad altri Comuni dell'Unione Val d'Enza e alla stessa Unione, ad un progetto di ridefinizione della Sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, attraverso il supporto di esperti esterni. L'attività prenderà avvio nel corso del 2024.

**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"**, agli atti dell'ufficio segreteria.

### 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

**ttivazione 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:** è prevista la definizione di una nuova procedura per favorire la presentazione di segnalazioni di "illeciti" da parte dei dipendenti e, ai sensi dell'art. 4 D.Lgs 24/2023, propri canali di segnalazione (la piattaforma è accessibile dalla home page del

sito - <https://. ....> ) , che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

**Soggetti responsabili:** Responsabile prevenzione della corruzione

**Tempi di attuazione:** entro il 31 dicembre 2024

**Indicatori di realizzazione:** approvazione nuova procedura e relativa regolamentazione

### **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 – adeguamento del Codice di comportamento aziendale alle modifiche introdotte dal DPR 81 del 2023.

**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 Funzionari di elevata qualificazione

**Tempi di attuazione:** entro 31 dicembre 2024

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

### **adozione di misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità 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 Funzionario titolare di elevata qualificazione all'atto del conferimento dell'incarico; Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione.

**Soggetti responsabili:** Tutti i Funzionari titolari di elevata qualificazione

**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:** Funzionari titolari di elevata qualificazione

**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

**L'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 Funzionari titolari di elevata qualificazione

**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

## 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

**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.

**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.

**Soggetti responsabili:** tutti i Funzionari titolari di elevata qualificazione

**Tempi di attuazione:** durante tutta la durata del piano

**Indicatori di realizzazione:** ceck list; N. riunioni di settore; N. direttive interne

### Formazione delle commissioni di concorso e assegnazione agli uffici

**Azioni da intraprendere:** obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative indicate dalla normativa

**Soggetti responsabili:** Responsabile servizio personale

**Tempi di attuazione:** in occasione dello svolgimento dei concorsi

**Indicatori di realizzazione:** N. controlli/N. nomine

### Misure volte alla rotazione del personale

**Azioni da intraprendere:** Stante la impossibilità di assicurare la rotazione, l'Amministrazione mette in campo misure alternative di spaccettamento dei procedimenti

**Soggetti responsabili:** Funzionari titolari di elevata qualificazione

**Tempi di realizzazione:** durante la durata del piano

**Indicatori di realizzazione:** frazionamento del procedimento amministrativo in fasi, attribuite alla responsabilità di diversi soggetti, con riferimento ai responsabili di procedimento e ai titolari delle specifiche responsabilità di cui al CCNL 2019/2021, 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:** Funzionari titolari di incarichi di elevata qualificazione, 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 Funzionari titolari di incarichi di elevata qualificazione;
- al Nucleo 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 2024	Target 2025	Target 2026
<b>Tutti i Funzionari titolari di incarichi di elevata qualificazione e Responsabile gestione documentale (Segretario generale)</b>	(T) (P) (A)	1. Formazione sulle modalità di fascicolazione dei procedimenti amministrativi  2. Fascicolazione atti	Svolgimento di ulteriore formazione in house  Fascicolazione atti PNRR	Entro ottobre 2024  Almeno 5 procedimenti		
<b>Segretario generale</b>	(T) (P) (A)	Predisposizione e approvazione PIAO	Predisposizione PIAO		31 gennaio	31 gennaio

<b>Segretario generale in collaborazione con i Funzionari titolari di incarichi di elevata qualificazione</b>	(T) (A) (P)	Implementazione mappatura processi per la prevenzione corruzione e trasparenza con il supporto e coordinamento Unione Val d'Enza	Tutti i processi	31 dicembre 2024		
---	----------------	--	------------------	------------------	--	--

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: Funzionari titolari di incarichi di elevata qualificazione e dipendenti con le specifiche responsabilità previste dal CCNL 2019/2021, al fine di assicurare decisioni tempestive ed efficaci. Allo stato attuale, si contano **n. 6 incarichi di elevata qualificazione, di cui uno (Affari generali, Civico, comunicazione) affidato al Segretario generale, ad interim, e n. 12 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 titolari di incarichi di elevata qualificazione e l'integrazione e la collaborazione tra gli uffici è previsto il **Comitato dei funzionari titolari di incarichi di elevata qualificazione** 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 **sei 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 segreteria servizi al territorio (istituito con deliberazione di G.C. n. 147 del 28 dicembre 2024);
- Settore Attività scolastiche, culturali, sportive;
- Settore Farmacia;

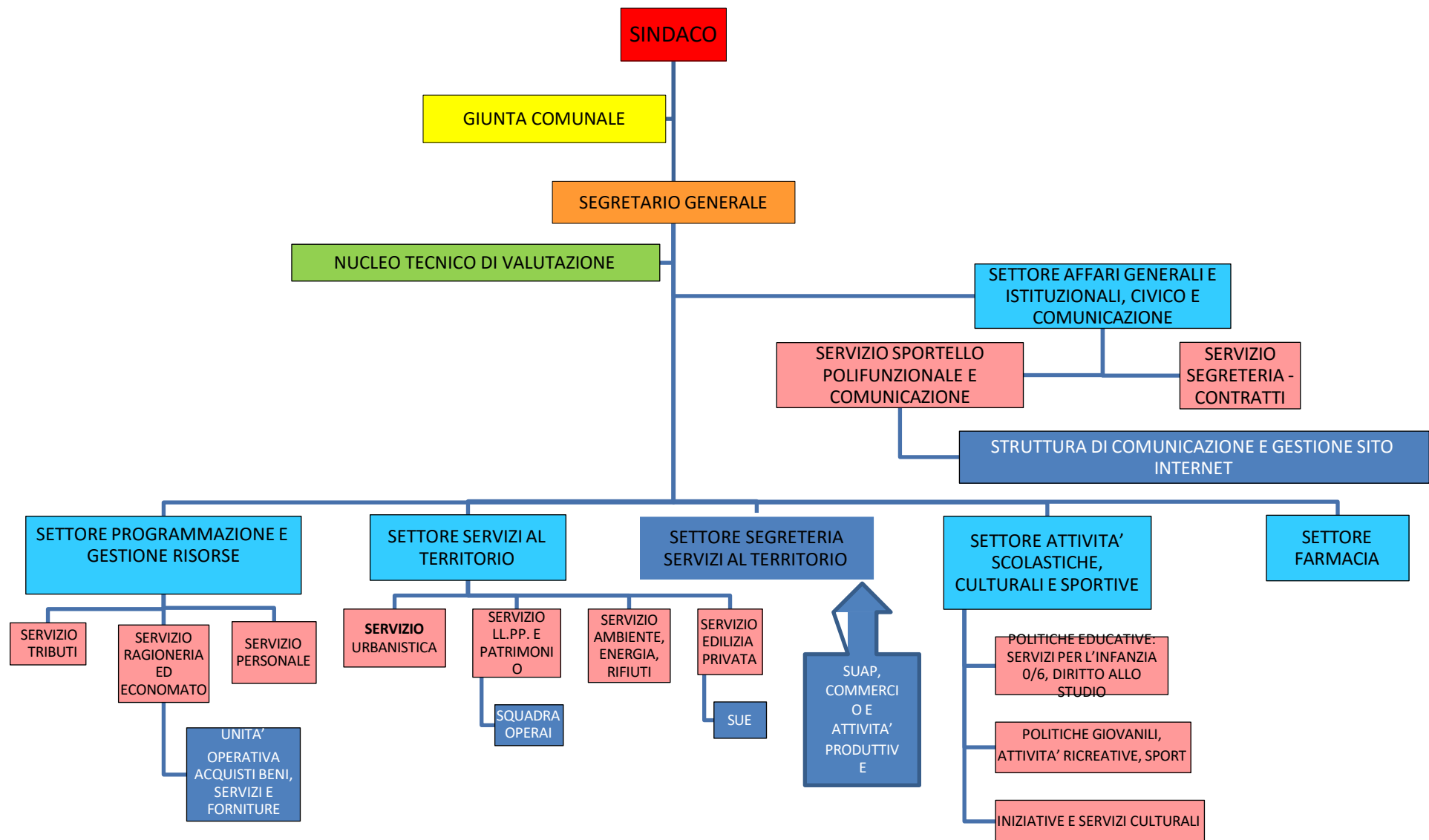
Il numero complessivo dei dipendenti comunali, al 31 dicembre 2023, è pari a **n. 75 unità comprensivo del personale a tempo determinato e del Segretario generale.**

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 a tempo indeterminato del Comune di Sant'Ilario d'Enza al 31.12.2022\*:

#### Il personale per classi d'età al 31 dicembre 2022

Indicatori	Numero dipendenti		tot in percentuale
	uomini	donne	
Dai 19 ai 39 anni di età	3	9	17,39%
Dai 40 ai 59 anni di età	11	41	75,36%
Dai 60 anni di età e oltre	1	4	7,25%
tot	15	54	100,00%

#### Il personale per anzianità di servizio al 31 dicembre 2022

Indicatori	Numero dipendenti		tot in percentuale
	uomini	donne	
Da 0 a 15 anni di servizio	8	29	53,62%
da 16 a 35 anni di servizio	7	23	43,48%
da 36 a 43 anni di servizio	0	2	2,90%

tot 15 54 100,00%

**Il personale per titolo di studio al 31 dicembre 2022**

Indicatori	Numero dipendenti		tot in percentuale
	uomini	donne	
Fino alla scuola dell'obbligo	4	2	8,70%
Licenza media superiore	6	25	44,93%
Laurea	5	27	46,38%
tot	15	54	100,00%

**Il personale a tempo parziale al 31 dicembre 2022**

Indicatori	Numero dipendenti		tot in percentuale
	uomini	donne	
In part-time fino al 50%	0	3	4,35%
In part-time oltre il 50%	1	7	11,59%
tot	1	10	15,94%

\*Dati disponibili alla data attuale (Conto Annuale anno 2022).

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

Obiettivo	Azioni	Tempi di attuazione 2024/2026	Indicatori di realizzazione	Note
-----------	--------	-------------------------------	-----------------------------	------

<p><b>Conciliazione tempi di Lavoro/famiglia</b>  Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di soddisfare il bisogno di conciliare meglio la vita professionale con la vita familiare dei/delle dipendenti e di innalzare nel contempo la qualità della vita</p>	<p>Regolamentazione lavoro a distanza</p> <p>Adozione di politiche di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia attraverso attuali previsioni regolamentari inerenti le forme 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>2024/2025</p> <p>Durante la durata del piano</p> <p>Durante la durata del piano</p>	<p>Approvazione regolamentazione</p> <p>N. part time/N. dipendenti</p> <p>N. ore congedo/N. richiedenti</p>	<p>L'Amministrazione ha lavorato ad un testo di regolamento in occasione dell'adozione di misure di contenimento delle spese energetiche</p>
<p><b>Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere</b>  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><b>Formazione e qualificazione professionale</b>  Garantire le pari opportunità</p>	<p>Articolazione su turni della formazione per consentire la presenza del personale non impiegato</p>	<p>Durante la durata del piano</p>	<p>N. ore formazione/N. dipendenti in conciliazione vita lavoro</p>	

<p>anche in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.</p>	<p>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>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><b>Organizzazione e Lavoro</b> 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</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</p>		<p>Sviluppo di carriera in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale e individuale, senza alcuna disparità di genere.</p> <p>Aggiornamento del</p>	

<p>garantire le stesse possibilità di carriera e avanzamento nei ruoli e nelle posizioni apicali della struttura organizzativa.</p>	<p>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 sia del soggetto femminile che di quello maschile.</p>		<p>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>	
---	---	--	--	--

### 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 (è già stata fatta una prima mappatura)
- l'utilizzo di sistemi di misurazione e valutazione della performance adeguati a misurare e valutare le prestazioni del personale in lavoro agile (l'attuale sistema di misurazione e valutazione è adeguato);
- 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	<p>Aggiornamento mappatura processi</p> <p>Regolamento di disciplina del lavoro agile</p>	<p>Definizione degli strumenti di programmazione, monitoraggio e reporting circa il grado di raggiungimento obiettivi coerenti con il lavoro agile</p> <p>Redazione bozza di regolamento per la disciplina del lavoro agile</p>	Approvazione regolamento	2024/2025
<p><b>Responsabile dell'obiettivo:</b> Segretario generale; Responsabile servizio personale</p> <p><b>Soggetti coinvolti:</b> Titolari elevata qualificazione, Nucleo di valutazione</p>				



### 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 2024/2026 viene riportato nel presente documento.

#### 3.4.1 Movimenti del personale anno 2023

DATA	ASSUNZIONI		CESSAZIONI	
	PROFILO PROFESS. - CAT.	CAUSALE	PROFILO PROFESS. - CAT.	CAUSALE
01/05/2023	ISTRUTTORE TECNICO - EX C	CONCORSO		
04/06/2023			ISTRUTTORE AMM.VO - EX C	DIMISSIONI (concorso presso altro ente)
01/07/2023	ISTRUTTORE TECNICO - EX C	CONCORSO		
01/07/2023	ISTRUTTORE AMM.VO - EX C	CONCORSO		
04/07/2023			ISTRUTTORE CULTURALE - EX C	DIMISSIONI (concorso presso altro ente)
17/07/2023	ISTRUTTORE AMM.VO - EX C	CONCORSO		
17/09/2023			ISTRUTTORE AMM.VO - EX C	MOBILITA' verso altro ente
23/10/2023			ISTRUTTORE TECNICO - EX C	DIMISSIONI
01/12/2023	ISTRUTTORE TECNICO - EX C	CONCORSO	COLLABORATORE TECNICO - EX B3	SCORRIMENTO GRADUATORIA

#### 3.4.2. Linee guida nella programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026

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 2024/2026 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 in collaborazione con i Responsabili di settore 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 proporre di 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 2024/2026 (art. 1, c. 557, legge 296/2006)

	<b>MEDIA 2011-2012-2013</b>	<b>PREVISIONE 2024</b>	<b>PREVISIONE 2025</b>	<b>PREVISIONE 2026</b>
Spesa personale assoggetta al limite di spesa ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2007	3.246.033,56	3.183.527,97	3.183.527,97	3.183.527,97

#### 3.4.5. Limite di spesa per il lavoro flessibile 2024/2026 (art. 9, c. 28, DL 78/2010)

<b>Spesa tempo determinato anno 2009</b>	<b>Previsione spesa tempo determinato anno 2024</b>
€ 151.857,40	€ 151.720,00

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

POPOLAZIONE (abitanti)	11.357
CLASSE	F
VALORE SOGLIA	27,00%
SPESA PERSONALE	3.257.002,97 €
MEDIA ENTRATE CORRENTI	13.079.501,81 €
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	24,90%
CAPACITA' DI INCREMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE	2,10%
CAPACITA' ASSUNZIONALE	274.462,51 €

### 3.4.7. Dotazione organica

Si fa rimando al prospetto di cui all'allegato dotazione organica al presente Piano.

### 3.4.8. Piano triennale del fabbisogno 2024-2026

Nel corso del 2024 sono previste le seguenti cessazioni e assunzioni (l'elenco comprende anche le assunzioni già previste dalla precedente programmazione del fabbisogno del personale e non ancora portate a termine):

CESSAZIONI PREVISTE NEL 2024		
PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	note
n. 1 Esecutore scolastico – Area operatori esperti	Settore attività scolastiche, culturali e sportive	Pensionamento

ASSUNZIONI PREVISTE NEL 2024		
PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE - SERVIZIO	note

N. 1 funzionario amministrativo	Settore affari generali ed istituzionali – Civico – Comunicazione	Posto attualmente vacante ad effetto della concessione aspettativa ai sensi dell'art. 110, comma 5, del D.lgs. 267/2000 con scadenza 30 giugno 2024
N. 1 funzionario contabile	Settore programmazione e gestione risorse	Posto attualmente vacante ad effetto della concessione aspettativa ai sensi dell'art. 110, comma 5, del D.lgs. 267/2000 con scadenza 30 giugno 2024
n. 1 Insegnante scuola infanzia	Settore attività scolastiche, culturali e sportive - Scuola d'infanzia	Copertura già prevista nel fabbisogno 2023/2025 - in via prioritaria si attiverà una procedura di mobilità interna
n. 1 Educatore nido	Settore attività scolastiche, culturali e sportive - Nido d'infanzia	Posto attualmente coperto da assunzioni a tempo determinato
n. 1 Educatore nido	Settore attività scolastiche, culturali e sportive - Nido d'infanzia	Posto da coprire solo in caso di esito positivo della mobilità interna presso la scuola infanzia
n. 1 Funzionario culturale	Settore attività scolastiche, culturali e sportive - Nido d'infanzia	Copertura già prevista nel fabbisogno 2023/2025 – procedura da avviare

<b>Responsabile della programmazione</b>	Segretario generale
<b>Responsabile delle procedure di selezione</b>	Responsabile Ufficio personale

<b>Risorse finanziarie</b>	Previste in bilancio 2024/2026
<b>Parere del revisore dei conti</b>	Verbale n. 62 del 5 marzo 2024

## 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
<b>Percorso formativo</b> in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza attraverso la formula della formazione in house, destinato a tutto il	Tutto il personale	2024	Formazione in house

personale. Focus sulla valorizzazione del capitale umano e sulla motivazione			
<b>Corsi di informatica</b> in house destinati a tutto il personale, tenendo in considerazione i vari livelli di approfondimento, con particolare riferimento ad excel.	Tutto il personale	2024/2025	Formazione in house o da remoto
<b>Percorso formativo</b> , per tutto il personale, sulla gestione documentale, con particolare riferimento alla fascicolazione sulla base delle linee guida AGID.	Tutto il personale	2024	Formazione in house
<b>Formazione in materia di scarto</b> di materiale documentario	Tutto il personale	2024	Formazione in house
<b>Corsi di formazione</b> relativi alle varie attività previste dai Decreti sulla digitalizzazione (domicilio digitale, piattaforma notifiche ecc)  <b>Corsi di formazione</b> relativi a fascicolazione, dematerializzazione della documentazione cartacea, conservazione, ecc  <b>Partecipazione ai corsi di formazione</b> organizzati dall'Associazione degli ufficiali di anagrafe e di stato civile (ANUSCA) o da altri Enti formatori	Personale Affari generali, Civico, comunicazione	2024/2025	Formazione in house  Corsi on line  Corsi presso sede Anusca

<b>Formazione</b> in materia elettorale			
<b>Approfondimento</b> su normativa tariffa puntuale  <b>Aggiornamento</b> su nuovo Codice degli appalti  <b>Formazione</b> sulle procedure di Halley che riguardano la ragioneria e tributi  <b>Formazione</b> sugli istituti contrattuali del CCNL 2019/2021  <b>Aggiornamento</b> nelle materie di competenza dei servizi ragioneria, tributi, economato, appalti  <b>Aggiornamento</b> in materia di PNRR  <b>Formazione</b> in materia di riscossione coattiva delle entrate tributarie e patrimoniali	Personale settore programmazione e gestione risorse	2024/2025	Corsi in house, convegni, seminari on line e acquisto di testi
<b>Aggiornamento</b> sulla Sicurezza nei cantieri, sulla gestione degli immobili, corsi per il personale operaio.  <b>Nuovo codice dei contratti</b>  <b>Aggiornamento</b> nelle materie di competenza	Personale Settore Servizi al territorio	2024	Corsi, convegni, seminari on line e acquisto di testi, formazione interna



<b>PNRR</b>			
<b>Formazione</b> in materia di attività produttive			
<p>Aggiornamento in materia di nuovo codice dei contratti con particolare riferimento</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>	Personale attività scolastiche, culturali, sportive	2024	Corsi in house, convegni, seminari on line e acquisto di testi
<p>Aggiornamento professionale</p> <p>Formazione generale organizzata dall'Ente</p>	Personale farmacia comunale	2024	Corsi in house, convegni, formazione con Farmacie Riunite Reggio Emilia
<b>Responsabile della programmazione in materia di formazione:</b>	Segretario generale Dott.ssa Anna Maria Pelosi		
<b>Risorse destinate alla formazione</b>	€ 11.490,00		

### 3.5.2 Obiettivi e risultati attesi

<b>Indicatori</b>	<b>Valore anno 2023</b>	<b>Valore anno 2024</b>
Budget stanziato per attività formative	€ 9290,00	€ 11.490,00
Budget impegnato per attività formativa	€ 9.097,85	€ 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 check 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.