

**COMUNE DI MELDOLA**  
Provincia di Forlì – Cesena

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione**

**P.I.A.O. 2024-2026**

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. ... del ....

# Indice generale

<u>PREMESSA.....</u>	<u>3</u>
<u>SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE .....</u>	<u>9</u>
<u>SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....</u>	<u>10</u>
<u>2.1 – Sottosezione di programmazione Valore pubblico .....</u>	<u>10</u>
<u>2.2 - Sottosezione di programmazione Performance .....</u>	<u>12</u>
<u>2.2.1 - Sottosezione formazione del personale .....</u>	<u>12</u>
<u>2.3 – Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza .....</u>	<u>13</u>
<u>SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....</u>	<u>15</u>
<u>3.1 – Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa .....</u>	<u>15</u>
<u>3.2 – Sottosezione organizzazione del lavoro agile .....</u>	<u>24</u>
<u>3.3 - Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale .....</u>	<u>25</u>
<u>SEZIONE 4 – MONITORAGGIO .....</u>	<u>26</u>

## PREMESSA

Il legislatore ha introdotto novità nel sistema dell' anticorruzione e trasparenza con il D.L. 9 giugno 2021 n. 80 recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*.

L'introduzione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), in cui la prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, ha portato ad un documento di programmazione unitario assieme ad altri strumenti di programmazione.

Per il Comune di Meldola, Ente con più di 50 dipendenti, è previsto un PIAO in forma ordinaria secondo le disposizioni previste dal D.M. del 24 giugno 2022.

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

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

### **Riferimenti normativi**

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

A regime ai sensi dell'art. 6, comma 4, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e dell'art. 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio e aggiornato, a scorrimento, annualmente.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 24 giugno 2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, è differito di trenta giorni successivi a quello della data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

In data 30 giugno 2022:

- sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 85 del 28/12/2023 e con il bilancio di previsione 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 87 del 28/12/2023.

Ai sensi dell'art. 7 del D.M. 24 giugno 2022, il PIAO è predisposto esclusivamente in formato digitale, viene adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. E' pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Ai sensi dell'art. 11 del D.M. 24 giugno 2022 negli enti locali il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è approvato dalla Giunta.

## ARCHITETTURA DEL PIAO

<b>Denominazione Ente/Amministrazione</b>			
<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>	<b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b>	<b>Amministrazioni con <u>meno</u> di 50 dipendenti</b>
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	Da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione	<b>SI</b>	<b>SI</b>
<b>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>			
<b>2.1 Valore pubblico</b>	In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>2.2. Performance</b>	Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. - Formazione del personale	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>	La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. potrà contenere: - Valutazione di impatto del contesto esterno - Valutazione di impatto del contesto interno - Mappatura dei processi - Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti	<b>SI</b>	<b>SI</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.</li> <li>- Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure.</li> <li>- Programmazione dell' attuazione della trasparenza</li> </ul>		
<b>3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>			
<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	<p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall' Amministrazione / Ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• organigramma;</li> <li>• livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all' articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;</li> <li>• ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;</li> <li>• altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.</li> </ul>	SI	SI
<b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>	<p>In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).</p> <p>In particolare, la sezione deve contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le condizionalità e i fattori abilitanti</li> <li>- gli obiettivi all' interno dell' amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;</li> <li>- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia</li> </ul>	SI	SI
<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	<p>Gli elementi della sottosezione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell' anno precedente</li> <li>- Programmazione strategica delle risorse umane</li> <li>- Obiettivi di trasformazione dell' allocazione delle risorse</li> <li>- Strategia di copertura del fabbisogno</li> </ul>	SI	SI
<b>4. MONITORAGGIO</b>	<p>In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.</p> <p>Il monitoraggio delle sottosezioni “<i>Valore pubblico</i>” e “<i>Performance</i>”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>”, secondo le indicazioni di</p>	SI	<p><b>NO</b></p> <p>Sebbene l' allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si</p>

	<p>ANAC.  In relazione alla Sezione “<i>Organizzazione e capitale umano</i>” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.</p>	<p>suggerisce di provvedere ad elaborare tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all’avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l’erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all’aggiornamento anticipato della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.</p>
--	--	--

**MAPPA APPROVAZIONE DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DEL P.I.A.O.**

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ATTO DI APPROVAZIONE</b>	<b>LINK SITO INTERNET</b>
Piano delle Performance 2024-2026, di cui all'art. 10 D.Lgs. 150/2009, che definisce gli obiettivi gestionali assegnati ai Responsabili di Area, anche ai fini della valutazione delle performance, e individuati in funzione della realizzazione degli obiettivi strategici approvati con il DUP.	deliberazione di Giunta Comunale di approvazione del PIAO 2024/2026;	
Piano delle Azioni Positive triennio 2023-2025, approvato, anche per conto del Comune di Meldola, con deliberazione della Giunta dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, n. 16 del 27/02/2023;	deliberazione della Giunta dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, n. 16 del 27/02/2023	
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Anni 2024/2026	deliberazione di Giunta Comunale di approvazione del PIAO 2024/2026;	<a href="http://www.comune.meldola.fc.it/trasparenza/piano%20triennale%20per%20la%20prevenzione%20della%20corruzione%20e%20trasparenza/altricontenuti-corruzione">http://www.comune.meldola.fc.it/trasparenza/piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza/altricontenuti-corruzione</a>
Piano triennale di Fabbisogno di personale 2024-2026 – Piano assunzioni 2024	deliberazione di Giunta Comunale di approvazione del PIAO 2024/2026;	

## SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: **Comune di Meldola**

INDIZIRIZZO: Piazza Felice Orsini n. 29 – 47014 Meldola (FC)

SITO INTERNET ISTITUZIONALE: <http://www.comune.meldola.fc.it>

TELEFONO: 0543/499411

PEC: [comune.meldola@cert.provincia.fc.it](mailto:comune.meldola@cert.provincia.fc.it)

C.F./P.IVA: Cod. Fisc. 80007150404 - Partita IVA 00617540406

### 1.1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Per questa parte si rinvia a quanto descritto nel Documento Unico di Programmazione – DUP 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 85 del 28/12/2023.

### 1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Per questa parte si rinvia a quanto descritto nel Documento Unico di Programmazione – DUP 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 85 del 28/12/2023.

## SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 – Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Per gli enti locali questa sezione fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione, consultabile sul sito istituzionale del Comune di Meldola [www.comune.meldola.fc.it](http://www.comune.meldola.fc.it) sezione Trasparenza/Disposizioni Generali/Atti Generali - anno di riferimento, come previsto dal DM 24 giugno 2022 art. 3 comma 2.

Il Valore Pubblico è inteso in termini di miglioramento del livello di benessere economico, sociale, ambientale, sanitario del territorio e della comunità.

Le dimensioni del valore pubblico fanno riferimento a:

**Obiettivi strategici Istituzionali** che hanno quali obiettivi:

mantenere una sana gestione finanziaria;

migliorare l'organizzazione e i processi;

sviluppare il capitale umano;

trasparenza e anticorruzione;

sicurezza informatica e protezione dei dati personali;

sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

I risultati attesi sono: il rafforzamento della capacità operativa dell'Ente attraverso lo sviluppo dell'organizzazione del capitale umano, nonché il rafforzamento dei processi di governo.

#### **Obiettivi strategici di Ordine Pubblico**

Sicurezza del territorio attraverso attività di prevenzione, di potenziamento della Polizia Municipale, installazione di videocamere di sorveglianza, potenziamento dell'illuminazione delle zone a maggior rischio.

Risultati attesi: miglioramento del senso di sicurezza dei cittadini.

#### **Obiettivi strategici di Istruzione e diritto allo studio**

Rafforzare il ruolo della scuola pubblica e ampliare la proposta didattica attraverso la conferma del rapporto convenzionale con la scuola privata per l'infanzia.

Migliorare e potenziare gli spazi didattici avvalendosi dei finanziamenti ricevuti sul PNRR sulle misure per gli asili nido e le scuole materne.

Risultati attesi: Migliorare le condizioni di svolgimento dell'attività didattica nei confronti dei bambini e dei ragazzi residenti nel Comune.

#### **Obiettivi strategici per la tutela dei beni e delle attività culturali**

Valorizzare i "contenitori" della cultura: Biblioteca, Arena comunale, Teatro Dragoni, Rocca di Meldola.

Potenziare le iniziative e le proposte di carattere culturale.

Risultati attesi: Offrire una gamma sempre più ampia di iniziative di carattere culturale al fine di mantenere e rafforzare l'attrattiva per il territorio comunale.

#### **Obiettivi strategici per le politiche giovanili, lo sport e il tempo libero**

Fornire opportunità di crescita culturale e formativa per i giovani, favorire l'avvicinamento dei giovani alle Istituzioni, all'associazionismo e al volontariato.

Sostegno alle Associazioni sportive che favoriscono l'accoglimento dei ragazzi e l'insegnamento dei valori dello sport.

Risultati attesi: Prevenzione delle possibili situazioni di disagio giovanile favorendo la completa inclusione dei giovani nel tessuto sociale della comunità.

### **Obiettivi strategici per l'assetto e la tutela del territorio, l'edilizia abitativa, lo sviluppo sostenibile e l'ambiente.**

Semplificazione della Pianificazione urbanistica. Valorizzazione del centro storico. Eliminazione delle barriere architettoniche. Valorizzazione delle frazioni. Agevolazione della rigenerazione urbana.

Promozione dei comportamenti virtuosi legati al risparmio nell'uso delle risorse. Ulteriore potenziamento della raccolta differenziata dei rifiuti e del riciclo dei beni usati.

Risultati attesi: miglioramento della qualità ambientale del territorio e maggior diffusione dei comportamenti virtuosi della comunità locale in materia di tutela dell'ambiente.

### **Obiettivi strategici per la mobilità e i trasporti**

Favorire il miglioramento della rete di trasporto pubblico. Potenziare il programma delle manutenzioni ordinarie delle strade comunali urbane e extra-urbane. Realizzazione di piste ciclabili. Recupero e valorizzazione dei percorsi fluviali.

Risultati attesi: gli obiettivi per la mobilità sono legati al miglioramento della qualità dell'ambiente. Si vuole favorire una mobilità più sostenibile, favorendo l'utilizzo dei mezzi pubblici e forme alternative di spostamento sulle brevi distanze, cercando di ridurre il più possibile l'utilizzo delle autovetture.

Maggior sicurezza nella circolazione sulla viabilità comunale.

### **Obiettivi strategici per le politiche sociali**

Potenziamento dei servizi per i disabili. Miglioramento della rete dei servizi di assistenza domiciliare per gli anziani e interventi di adeguamento strutturale sull'Istituzione ai servizi sociali "Davide Drudi" per l'assistenza agli anziani. Attività di contrasto all'isolamento sociale. Innovazione della rete dei servizi di supporto alle famiglie. Innovazione della rete dei servizi che promuovano l'integrazione socio-sanitaria. Favorire la messa in rete degli insediamenti sanitari del territorio, in modo particolare l'IRST che costituisce un'eccellenza nel territorio comunale.

Risultati attesi: Il sostegno sociale alle fasce di popolazione più fragile costituisce una priorità dell'Amministrazione comunale e la politica di potenziamento e miglioramento dei servizi socio-assistenziali resi sul territorio intende garantire migliori condizioni di benessere a tutte le fasce di popolazione.

### **Obiettivi strategici per lo sviluppo economico e la competitività**

Politiche di sostegno alle nuove imprese e a quelle che intendono ampliarsi. Favorire le imprese che fanno economia circolare e producono meno rifiuti. Azioni di sostegno alle piccole imprese e alle aziende a conduzione familiare.

Risultati attesi: miglioramento del tessuto economico locale e incremento della competitività delle imprese locali.

## 2.2 - Sottosezione di programmazione Performance

Il Comune di Meldola è un Ente con più di 50 dipendenti per cui è tenuto alla compilazione di questa sezione, provvedendo a redigere un Piano dettagliato degli obiettivi/Piano della Performance per il triennio 2024/2026 e, in particolare, per l'anno 2024, allo scopo di evidenziare gli obiettivi che l'Amministrazione comunale intende perseguire e, nel contempo, consentire l'erogazione del trattamento salariale accessorio legato al raggiungimento dei risultati fissati dall'Amministrazione.

Si veda allegato Piano dettagliato degli obiettivi/Piano della performance Comune e Istituzione ai servizi sociali "Davide Drudi" (allegato 1)

- il Piano delle Azioni Positive triennio 2023-2025, approvato, anche per conto del Comune di Meldola, con deliberazione della Giunta dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, n. 16 del 27/02/2023.

Si veda allegato Piano delle azioni positive 2023-2025 (allegato 2)

### 2.2.1 Sottosezione Formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente. Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. Si prevedono le iniziative già adottate dall'Unione di Comuni della Romagna Forlivese per il proprio personale ed esteso al personale dei Comuni associati (Allegato 3), nonché il programma di parte dei corsi attualmente inseriti sul portale Syllabus (Allegato 4).

## 2.3 – Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c) del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione 24 giugno 2022, la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione - PNA 2022 – approvato con deliberazione ANAC n. 7 del 17/01/2023, come aggiornato con deliberazione ANAC n. 605 del 19/12/2023 e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

Ai fini della redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza si è ritenuto opportuno valorizzare il processo di analisi che aveva già portato all'approvazione del PTPCT 2023-2025 (deliberazione G.C. n. 72 del 22/09/2023), recependone gli Obiettivi Strategici, il sistema di gestione del rischio corruttivo e le misure per la trasparenza dell'attività amministrativa, la mappatura e, sulla base delle indicazioni fornite nell'**Aggiornamento** del Piano nazionale anticorruzione - PNA 2022 – approvato con deliberazione ANAC n. 7 del 17/01/2023, **approvato da ANAC con deliberazione n. 605 del 19/12/2023.**

Si evidenzia l'utilità del coordinamento tra il PTPCT e gli altri piani integrati nel PIAO, al fine di "sottolineare la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni".

Saranno inoltre tenute in debito conto le esigenze di aggiornamento emerse, nel periodo di attuazione del PTPCT, nella costante attività di interlocuzione tra il RPCT e i Responsabili delle strutture organizzative dell'ente, a conferma di un metodo finalizzato ad implementare il Piano quale strumento di miglioramento dell'azione amministrativa.

Anac ha previsto un'unica programmazione per il triennio per tutti gli enti.

Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Si veda allegato PTPCT (allegato "5").

Con il PTPCT 2024/2026 si confermano le precedenti misure adottate e si intende rafforzare la considerazione delle seguenti tematiche cui si assegna carattere prioritario:

- in materia di prevenzione della corruzione -  **CONTRATTI PUBBLICI**

In costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte, è prioritario presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari, in quanto, appunto, questi ultimi godono in via permanente di procedure in precedenza introdotte in via "straordinaria" per far fronte all'emergenza Covid 19,

prima, e alla tempestiva realizzazione del PNRR, dopo, alla luce delle norme di cui al D.Lgs 36/2023. A tal fine si introducono nuove specifiche misure di contrasto a possibili eventi rischiosi (Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, come aggiornato con deliberazione ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023).

L'esigenza di tale presidio muove dalla constatazione che la definitiva immissione nel sistema di diverse norme precedentemente derogatorie di particolare impatto/rischio, oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR/PNC, comporta la riproposizione sostanziale della casistica degli eventi rischiosi enucleati nel PNA 2022 e delle connesse misure di prevenzione), proprio in quanto criticità potenzialmente presenti all'attualità in via strutturale a tutto il sistema dei contratti pubblici.

- In materia di Trasparenza -



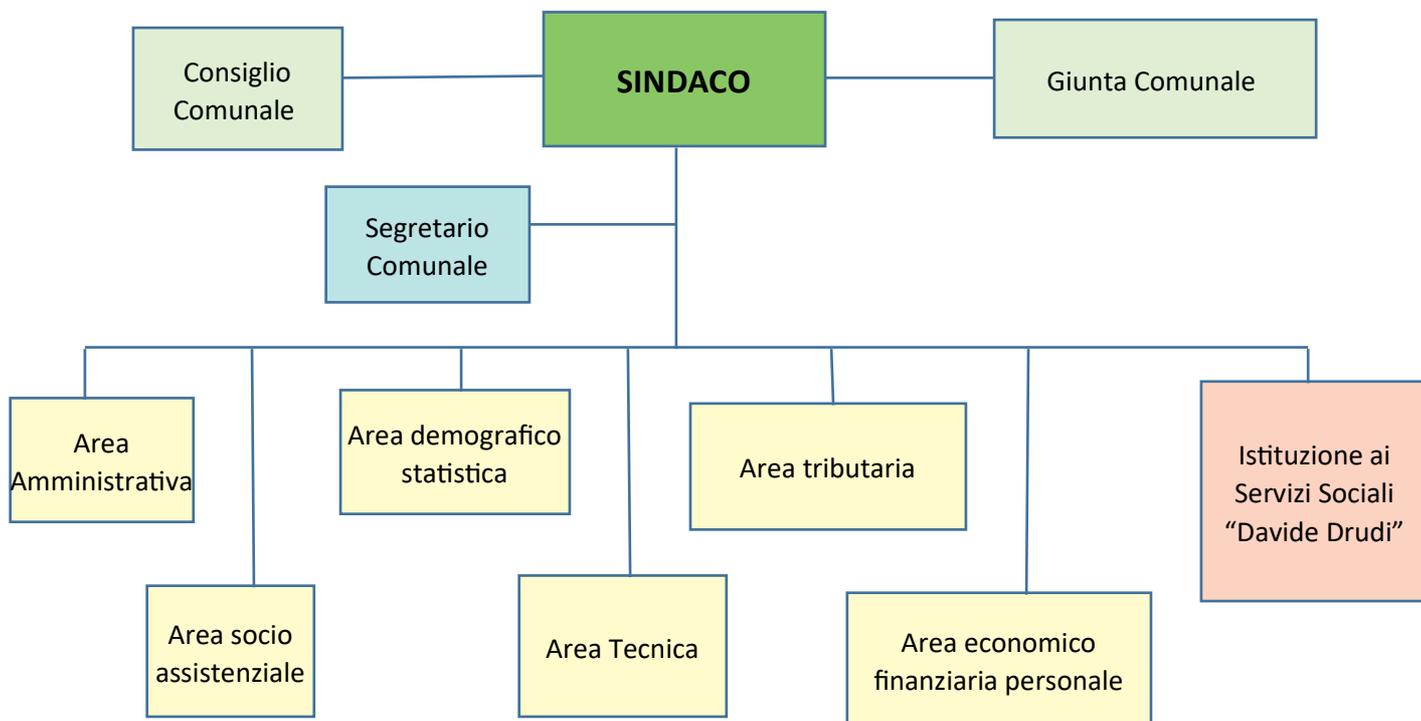
NUOVI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DEI CONTRATTI PUBBLICI

Nel confermare le precedenti misure ed azioni atte ad assicurare il rispetto delle norme in materia di Trasparenza, con analisi dei documenti/dati oggetto di pubblicazione, al fine di un corretto bilanciamento delle norme in materia di privacy e trasparenza, il Piano per la Trasparenza 2024/2026 pone l'attenzione al rispetto dei nuovi obblighi di pubblicazione dei contratti pubblici, entrati in vigore dal 1° gennaio 2024, in relazione all'art. 19 e segg. del D.Lgs 36/2023 in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti e secondo quanto stabilito con delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti, tenendo in considerazione la disciplina in materia di trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime.

## SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 – Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

L'attuale macrostruttura del Comune di Meldola è stata approvata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 02/03/1998 e successive modificazioni e integrazioni.



A ognuna delle Aree in cui è suddiviso l'Organigramma del Comune è assegnato, di norma, un Responsabile di Posizione organizzativa individuato a seguito di specifica procedura attivata ai sensi di quanto previsto dall'art. 13 e seguenti del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018.

Fa attualmente eccezione l'Area Economico-finanziaria, che viene gestita in forma associata con il Comune di Predappio, tramite convenzione stipulata ai sensi dell'art. 30 del TUEL. Il Responsabile di questa Area è attualmente individuato a seguito di selezione pubblica per l'attribuzione di incarico ex art. 110, comma 1, del TUEL.

Anche il Servizio tributi è gestito in forma associata con il Comune di Predappio, con convenzione ex art. 30 del TUEL e la Responsabilità del Servizio è attribuita tramite conferimento di posizione organizzativa a dipendente di questa Amministrazione, a seguito di espletamento della procedura fissata al richiamato CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

Il Responsabile dell'Area Tecnica è attualmente individuato a seguito di selezione pubblica per l'attribuzione di incarico ex art. 110, comma 1, del TUEL.

La Responsabilità dell'Area Amministrativa e dell'Area Demografico statistica sono attribuite al Segretario Comunale, titolare della Segreteria convenzionata di Meldola, Castrocaro Terme e Terra del Sole e Civitella di Romagna, con incarico conferito ai sensi dell'art. 109 D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., delle funzioni di cui all'art. 107 del sopraccitato D.Lgs. relativamente ai Settori Affari Generali e Demografico Statistico.

L'Istituzione ai servizi sociali è un organismo strumentale del Comune di Meldola e provvede all'organizzazione e alla gestione dei servizi sociali a prevalente aiuto alla persona, di interesse

sociale e di strutture residenziali e semiresidenziali. Le attività affidate all'Istituzione sono dirette a promuovere e mantenere il benessere della popolazione delle diverse fasce d'età secondo le finalità ed i principi stabiliti dallo Statuto Comunale. Sono Organi dell'Istituzione il Consiglio di Amministrazione, il Presidente ed il Direttore. Il Consiglio di Amministrazione è composto da 5 membri, compreso il Presidente, nominati dal Sindaco. Il Direttore è attualmente individuato a seguito di selezione pubblica per l'attribuzione di incarico ex art. 110, comma 1, del TUEL.

Il totale dei dipendenti a tempo indeterminato che compongono la dotazione organica del Comune è, alla data attuale, pari a complessivi n. 81 dipendenti, di cui n. 66 in servizio e n. 12 da assumere a tempo indeterminato nel triennio e n. 3 da assumere a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile, come da Piano triennale del fabbisogno. Sono così suddivisi:

<b>Area</b>	<b>Profilo professionale e Categoria di inquadramento</b>	<b>Note</b>
<b>Amministrativa (Segreteria, URP, Protocollo, Affari Generali)</b>	Esperto Giuridico Amministrativo – Area dei Funzionari e dell'E.Q.(ex Funzionario Responsabile - Cat. D)	Posto coperto
	Istruttore amm.vo/contabile – Area degli Istruttori (ex Istruttore amm.vo/contabile – Cat. C)	Posto coperto
	Istruttore amm.vo/contabile – Area degli Istruttori (ex Istruttore amm.vo/contabile – Cat. C)	Posto coperto
	Collaboratore Amministrativo – Area degli Operatori esperti (ex Assistente amm.vo – Cat. B3)	Posto coperto
<b>Demografico statistica (demografici)</b>	Esperto Giuridico Amministrativo – Area dei Funzionari e dell'E.Q.(ex Funzionario Responsabile - Cat. D)	Posto coperto
	Istruttore amm.vo/contabile – Area degli Istruttori (ex Istruttore amm.vo/contabile – Cat. C)	Posto coperto
	Istruttore amm.vo/contabile – Area degli Istruttori (ex Istruttore amm.vo/contabile – Cat. C)	Posto coperto
	Istruttore amm.vo/contabile – Area degli Istruttori (ex Istruttore amm.vo/contabile – Cat. C)	Posto coperto con cessazione prevista - <b>prevista copertura in fabbisogno ANNO 2024</b>
<b>Tributaria</b>	Esperto Giuridico Amministrativo	Posto coperto

	tivo – Area dei Funzionari e dell'E.Q.(ex Funzionario Responsabile - Cat. D)	
	Istruttore amm.vo/contabile – Area degli Istruttori (ex Istruttore amm.vo/contabile – Cat. C)	Posto coperto
<b>Economico – finanziaria – personale (finanziario – economato – personale</b>	Esperto Economico finanziario – Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Posto coperto con incarico art. 110, comma 1, TUEL – servizio gestito in forma associata
	Esperto Economico finanziario – Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex Funzionario Amministrativo/Contabile – Cat. D)	Posto coperto
	Esperto Economico finanziario – Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex Funzionario Amministrativo/Contabile – Cat. D)	Posto coperto
	Esperto Economico finanziario – Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex Funzionario Amministrativo/Contabile – Cat. D)	Posto coperto da dipendente in Aspettativa
	Istruttore amm.vo/contabile – Area degli Istruttori (ex Istruttore amm.vo/contabile – Cat. C)	Posto coperto part time
	Istruttore amm.vo/contabile – Area degli Istruttori (ex Istruttore amm.vo/contabile – Cat. C)	Posto coperto
	Istruttore amm.vo/contabile – Area degli Istruttori (ex Istruttore amm.vo/contabile – Cat. C)	Prevista copertura temporanea con forma di lavoro flessibile
<b>Socio – assistenziale (Politiche Giovanili, Istruzione, Servizi Sociali)</b>	Esperto Servizi Culturali e di Comunità– Area dei Funzionari e dell'E.Q.(ex Funzionario Amministrativo/contabile - Cat. D)	Posto coperto
	Assistente sociale – Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex Assistente sociale – cat. D)	Posto coperto
	Collaboratore Amministrativo – Area degli Operatori esperti (ex Collaboratore – Cat. B)	Posto coperto

<b>Tecnica (servizio urbanistica, Edilizia Privata e Ambiente Lavori Pubblici, SUAP, Patrimonio)</b>	Esperto tecnico di attuazione Policy – Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Posto coperto con incarico art. 110, comma 1, TUEL
	Esperto di progettazione tecnica – Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex funzionario tecnico professionale cat. D3)	Posto coperto
	Esperto tecnico di attuazione Policy – Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex Funzionario tecnico – cat. D)	Posto coperto
	Esperto di progettazione tecnica – Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex funzionario tecnico cat. D)	Posto coperto
	Esperto di progettazione tecnica – Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex funzionario tecnico Cat. D)	Posto coperto
	Istruttore tecnico – Area degli Istruttori (ex Istruttore tecnico – cat. C)	Posto coperto
	Istruttore tecnico – Area degli Istruttori (ex Istruttore tecnico – cat. C)	Posto coperto
	Istruttore tecnico – Area degli Istruttori (ex Istruttore tecnico – cat. C)	Posto coperto con part time
	Istruttore tecnico – Area degli Istruttori (ex Istruttore tecnico – cat. C)	Posto coperto con dipendente attualmente part time 50 %
	Collaboratore Tecnico – Area degli Operatori esperti (ex Manutentore specializzato – Cat. B3)	Posto coperto
	Collaboratore Tecnico – Area degli Operatori esperti (ex Manutentore specializzato – Cat. B3)	Posto coperto

	Esperto di progettazione tecnica – Area dei Funzionari e dell'E.Q.	<b>Posto previsto in fabbisogno ANNO 2024</b>
	Collaboratore Tecnico – Area degli Operatori esperti (ex Manutenitore qualificato - Cat. B)	<b>Posto previsto in fabbisogno ANNO 2024</b>
	Collaboratore Tecnico – Area degli Operatori esperti (ex Manutenitore qualificato - Cat. B)	<b>Posto previsto in fabbisogno ANNO 2024</b>
	Istruttore tecnico – Area degli Istruttori (ex Istruttore tecnico – cat. C)	<b>Prevista progressione verticale ANNO 2024</b>
<b>Istituzione ai servizi sociali</b>		
<b>Servizio Direzione Generale</b>	Direttore Istituzione Servizi Sociali - Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Posto coperto con incarico art. 110, comma 1, TUEL- <b>Previsto in fabbisogno 2024 nuovo incarico art. 110, comma 1, TUEL per incarico in scadenza</b>
	Esperto Giuridico Amministrativo – Area dei Funzionari e dell'E.Q.(ex Funzionario Amministrativo/contabile - Cat. D3)	Posto coperto
	Esperto Economico finanziario – Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex Funzionario Amministrativo/Contabile – Cat. D)	Posto coperto
	Istruttore amm.vo/contabile – Area degli Istruttori (ex Istruttore amm.vo/contabile – Cat. C)	Posto coperto
	Istruttore amm.vo/contabile – Area degli Istruttori (ex Istruttore amm.vo/contabile – Cat. C)	Posto coperto
	Collaboratore Amministrativo – Area degli Operatori esperti (ex Assistente amm.vo – Cat. B3)	Posto coperto

	Esperto Servizi di welfare – Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex Funzionario Amministrativo/contabile - Cat. D)	Posto coperto
	Assistente sociale – Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex Assistente sociale – cat. D)	Posto coperto
	Istruttore amm.vo/contabile – Area degli Istruttori (ex Istruttore amm.vo/contabile – Cat. C)	Posto previsto in fabbisogno residuo 2023
	Istruttore amm.vo/contabile – Area degli Istruttori (ex Istruttore amm.vo/contabile – Cat. C)	Posto previsto in fabbisogno ANNO 2024
<b>Servizio Farmacia comunale</b>	Farmacista – Area dei Funzionari e dell'E.Q.(ex Funzionario farmacista - Cat. D3)	Posto coperto con funzioni di Direzione
	Farmacista – Area dei Funzionari e dell'E.Q.(ex Funzionario farmacista - Cat. D3)	Posto coperto con dipendente attualmente part -time 83,33 %
	Farmacista Part time 72,22 % – Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex Funzionario farmacista - Cat. D3)	Posto coperto
	Farmacista Part time 72,22 % – Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex Funzionario farmacista - Cat. D3)	Posto coperto
	Farmacista Part time 72,22 % – Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex Funzionario farmacista - Cat. D)	Posto coperto
	Farmacista - Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Posto previsto in fabbisogno ANNO 2025

<b>Servizio Cucina Centralizzata</b>	ESPERTO SERVIZI DI RISTORAZIONE 50% Area dei Funzionari e dell'E.Q - ex Cat D	Posto coperto (p.t.50,00%) <b>previsto ampliamento a tempo pieno</b>
	Istruttore servizi di ristorazione - Area degli Istruttori (ex Capo cuoco – Cat. C)	Posto coperto
	CUOCO – Area degli Operatori esperti (ex Cuoco Responsabile – Cat. B3)	Posto coperto
	CUOCO – Area degli Operatori esperti (ex Cuoco Responsabile – Cat. B3)	Posto coperto
	CUOCO – Area degli Operatori esperti (ex Cuoco Responsabile – Cat. B3)	Posto coperto
	CUOCO – Area degli Operatori esperti (ex Cuoco Responsabile – Cat. B3)	Posto coperto
	CUOCO – Area degli Operatori esperti (ex Addetto ai servizi di ristorazione – Cat. B)	Posto coperto
	CUOCO – Area degli Operatori esperti	<b>Posto previsto in fabbisogno ANNO 2024</b>
	CUOCO – Area degli Operatori esperti	<b>Posto previsto in fabbisogno ANNO 2024</b>
	CUOCO – Area degli Operatori esperti	<b>Prevista copertura temporanea con forma di lavoro flessibile</b>
<b>Servizio manutenzione e trasporti</b>	COLLABORATORE TECNICO – Area degli Operatori esperti (ex Autista scuolabus manutentore con funz. Di Responsabile – Cat. B3)	Posto coperto
	Istruttore tecnico – Area degli Istruttori (ex Istruttore tecnico – cat. C)	<b>Prevista progressione verticale ANNO 2024</b>
	COLLABORATORE TECNICO – Area degli Operatori	Posto coperto

	esperti (ex Autista scuolabus manutentore – Cat. B3)	
	COLLABORATORE TECNICO – Area degli Operatori esperti (ex Autista scuolabus manutentore – Cat. B3)	Posto coperto
	COLLABORATORE TECNICO – Area degli Operatori esperti (ex Autista scuolabus manutentore – Cat. B3)	Posto coperto
	COLLABORATORE TECNICO – Area degli Operatori esperti (ex Autista scuolabus manutentore – Cat. B3)	Posto coperto
	COLLABORATORE TECNICO - Area degli Operatori esperti (ex Autista manutentore – Cat. B)	Posto coperto (dipendente assegnata dal servizio cucina)
	COLLABORATORE TECNICO Area degli Operatori esperti (ex Autista scuolabus manutentore – Cat. B)	<b>Posto previsto in fabbisogno ANNO 2024</b>
<b>Servizio Asilo Nido</b>	INSEGNANTE - Area degli Istruttori (ex Educatore asilo nido – Cat. C)	Posto coperto
	INSEGNANTE - Area degli Istruttori (ex Educatore asilo nido – Cat. C)	Posto coperto
	INSEGNANTE - Area degli Istruttori (ex Educatore asilo nido – Cat. C)	Posto coperto
	INSEGNANTE - Area dei Funzionari e dell'E.Q	<b>Posto previsto in fabbisogno ANNO 2024</b>
	INSEGNANTE - Area dei Funzionari e dell'E.Q	<b>Posto previsto in fabbisogno ANNO 2024</b>
	INSEGNANTE - Area dei Funzionari e dell'E.Q	<b>Posto previsto in fabbisogno ANNO 2024</b>

	INSEGNANTE - Area dei Funzionari e dell'E.Q	<b>Prevista progressione verticale ANNO 2024</b>
	INSEGNANTE - Area dei Funzionari e dell'E.Q	<b>Prevista progressione verticale ANNO 2024</b>
	INSEGNANTE - Area dei Funzionari e dell'E.Q	<b>Prevista progressione verticale ANNO 2024</b>
<b>Servizio Guardaroba - lavanderia</b>	Collaboratore servizio di welfare – Area degli Operatori esperti (ex Addetto lavanderia guardaroba – Cat. B)	Posto coperto
	Collaboratore servizio di welfare – Area degli Operatori esperti (ex Addetto lavanderia guardaroba – Cat. B)	Posto coperto
	Collaboratore servizio di welfare – Area degli Operatori esperti (ex Addetto lavanderia guardaroba – Cat. B)	Posto coperto
	Operatore socio sanitario – Area degli Operatori esperti (ex Operatore socio sanitario – Cat. B)	Posto coperto
	Operatore socio sanitario – Area degli Operatori esperti (ex Operatore socio sanitario – Cat. B)	Posto coperto
<b>SERVIZIO ASSISTENZIALE - (Accreditamento)</b>	Operatore – Area degli Operatori (ex Operatore ausiliario ai servizi generali – Cat. A)	Posto coperto
	Operatore – Area degli Operatori (ex Operatore ausiliario ai servizi generali – Cat. A)	Posto coperto
	Operatore socio sanitario – Area degli Operatori esperti (ex Operatore socio sanitario – Cat. B)	Posto coperto
	Operatore socio sanitario – Area degli Operatori esperti (ex Operatore socio sanitario – Cat. B)	Posto coperto con part time 75%
	Collaboratore servizio di welfare – Area degli Operatori esperti (ex Addetto qualificato	Posto coperto

### 3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

#### Premessa

La presente sottosezione è dedicata alla strategia di sviluppo organizzativo, mediante il ricorso al lavoro agile, nel rispetto della disciplina normativa in vigore e delle Linee Guida definite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'Ente e in parte all'esterno, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'Amministrazione i luoghi in cui è possibile svolgere l'attività. In ogni caso, nella scelta dei luoghi nei quali svolgere la prestazione lavorativa a distanza, il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro in presenza, incluso il diritto a un trattamento economico non inferiore a quello applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Amministrazione, fatta eccezione per gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità di lavoro a distanza.

Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

L'adesione al lavoro agile è a base consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori, sia con rapporto di lavoro a tempo pieno che parziale e con contratto a tempo indeterminato e determinato, che svolgano attività che possano essere effettuate anche in modalità agile.

In generale, possono essere effettuate in modalità agile tutte le attività amministrative, ad esclusione di quelle che comportino il ricevimento del pubblico o che vengano svolte in turnazione oppure che comportino l'utilizzo di strumentazioni non utilizzabili da remoto.

L'Amministrazione comunale favorisce il ricorso al lavoro in modalità agile per i dipendenti che si trovino in condizioni di fragilità e per i dipendenti con figli minori di anni 14.

Il lavoro agile viene attivato con accordo individuale, stipulato per iscritto, tra il dipendente e il responsabile dell'Area presso la quale è collocato il dipendente stesso, al fine di garantire la regolarità amministrativa e la prova che il dipendente espleta la propria attività anche in modalità agile.

L'accordo individuale deve indicare:

- la durata, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- le modalità di svolgimento dell'attività in modalità agile e l'indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza. Salvi casi specifici, da esaminare di volta in volta, di norma, le giornate lavorative a distanza non possono superare n. 2 giorni a settimana;

- le modalità di recesso che, nell'ipotesi di iniziativa del Comune, deve essere motivato e deve avvenire, di norma, con un termine di trenta giorni;
- indicazione delle fasce di contattabilità (fascia nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari) e di inoperabilità (fascia nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa).

In allegato al presente documento, vengono disposte le indicazioni organizzative per lo svolgimento del lavoro agile per il Comune di Meldola e viene definito il fac-simile di accordo individuale (Allegato 6)

### 3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### Premessa

Il Piano triennale di Fabbisogno di personale 2024/2026 – Piano Assunzioni 2024 viene allegato al presente documento. Il Piano ha ricevuto l'asseverazione dall'organo di Revisione del Comune, con verbale n. 6 del 19/03/2024.

Si veda allegato Piano del fabbisogno del personale 2023/2025 (Allegato 7)

## SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Per il triennio 2024/2026 occorre monitorare le singole Sezioni e i singoli Piani che compongono il Piano Integrato di Attività e organizzazione, in modo coordinato, al fine di mantenere la coerenza tra le diverse parti che compongono l'attività complessiva del Comune.

Al fine di realizzare il coordinamento appena proposto, si riporta di seguito un quadro sinottico che sintetizza i principali strumenti di monitoraggio che la normativa prevede per ciascuna Sezione e sottosezione di cui si compone il PIAO.

SEZIONE/SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA
<b>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>			
<b>2.1 Valore pubblico</b>	/	/	/
<b>2.2 Performance</b>	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance”	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021	Periodico
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n.150/2009)	30 giugno
<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 90/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno
<b>3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>			
<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024

<b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
<b>3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale</b>	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022	A partire dal 2024

Sempre in materia di monitoraggio, si deve tenere conto delle disposizioni di cui all'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e all'art. 9 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le quali stabiliscono che per i Comuni con meno di 15.000 abitanti, il monitoraggio circa l'attuazione della disciplina sul PIAO e delle performance organizzative potrà essere effettuato in forma associata, attraverso l'individuazione di un ufficio esistente in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei Sindaci o delle Conferenze metropolitane.

#### Elenco allegati:

1. Piano degli obiettivi/Piano della Performance 2024/2026; sottosezione 2.2
2. Piano azioni positive 2023-2025; sottosezione 2.2
3. Piano della formazione adottato dall'Unione di Comuni della Romagna Forlivese; sottosezione 2.2.1
4. Piano della formazione (Syllabus); sottosezione 2.2.1
5. Piano triennale di prevenzione della corruzione 2024/2026; sottosezione 2.3
6. Disciplina smart working – lavoro agile e Scheda accordo individuale per il ricorso al lavoro agile; sottosezione 3.2
7. Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026; sottosezione 3.3

	<b>OBIETTIVI TRASVERSALI</b>	
--	------------------------------	--

<b>COMUNE DI MELDOLA E ISTITUZIONE AI S.SOCIALI "D.DRUDI"</b>
---

**OBIETTIVI DI SVILUPPO 2024/2026**

# Comune di Meldola



## Performance 2024 - obiettivi gestionali

### Obiettivi Trasversali

7	RIDUZIONE DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO DEI DEBITI COMMERCIALI
---	--

8	PROSECUZIONE TRANSIZIONE DIGITALE
---	-----------------------------------



# **COMUNE DI MELDOLA**

## ***(Provincia di Forlì-Cesena)***

### **OBIETTIVO TRASVERSALE: RIDUZIONE DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO DEI DEBITI COMMERCIALI**

Nell'ambito della Programmazione operativa del DUP, l'Amministrazione comunale intende proseguire per l'anno 2024, anche in ossequio a quanto previsto dall'art. 4-bis, comma 2, del DL n. 13/2023, convertito con modificazioni, nella Legge n. 41/2023, l'obiettivo di riduzione dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali e di ritardo annuale che rimane, pertanto, un obiettivo prioritario dell'Amministrazione stessa.

Si ritiene che tutte le Aree debbano essere interessate e coinvolte nella realizzazione del progetto.

All'Area finanziaria viene affidato il coordinamento del progetto, avendo il compito di seguire una parte di tutti i procedimenti di liquidazione delle spese, in quanto ad essa compete l'emissione di tutti gli ordinativi di pagamento. All'Area finanziaria compete, altresì, ai sensi di legge, il monitoraggio periodico dei tempi di pagamento nonché il compito di fungere da referente della Ragioneria Generale dello Stato in materia di adempimenti contabili, anche al fine di conciliare i dati della contabilità comunale con i dati riportati sulla Piattaforma dei debiti commerciali della RGS.

Al termine del biennio 2022/2023 i tempi medi di pagamento dei debiti commerciali sono stati ricondotti entro i limiti fissati dalla legge previsto in 30 giorni (giorni medi di pagamento n.25 per il 2021 e n. 30 per il 2023). L'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti è stato di meno 1 giorno nel 2022 e di zero giorni per il 2023.

Nel corso dell'anno 2024 si rende necessario mantenere il trend degli esercizi precedenti, e comunque mantenere i tempi di pagamento entro i limiti fissati in 30 giorni, svolgendo un costante monitoraggio nelle procedure di liquidazione dei debiti commerciali al fine di evitare un peggioramento della tempistica con il rischio di giungere a una situazione con una tempistica non conforme alla normativa, con il conseguente vincolo di accantonamento sul fondo di garanzia dei debiti commerciali.

Le fasi in cui è articolato l'obiettivo sono le seguenti:

Fase n. 1 - L'Area Economico-finanziaria, alla quale sono destinate in prima battuta tutte le fatture elettroniche commerciali che pervengono al Comune tramite il Sistema di Interscambio della RGS, le registra, esegue i primi controlli contabili, fornendo le prime indicazioni necessarie per accelerare le procedure di liquidazione e, infine, le smista alle Aree competenti, entro i cinque giorni lavorativi successivi, al fine di consentire la verifica della corretta esecuzione della prestazione, il controllo della regolarità dei versamenti previdenziali e assicurativi, per il tramite della richiesta di Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) all'INPS, nonché il controllo dei primi dati forniti dal servizio finanziario.

Fase n. 2 – Ogni Area verifica le fatture consegnate dall'Area Finanziaria, ai fini della conformità delle tariffe applicate a quanto pattuito, e verifica che la fornitura di beni o la prestazione di servizi o la lavorazione indicata nel documento contabile, sia stata correttamente eseguita. Infine, ciascuna Area provvede a redigere l'atto di liquidazione, corredato delle attestazioni necessarie e firmato per autorizzazione al pagamento e riconsegnato all'Area Finanziaria per l'emissione del mandato di pagamento, entro il termine complessivo massimo di dieci giorni lavorativi.

Fase n. 3 – Il Servizio finanziario, dopo avere ricevuto l'atto di liquidazione della fattura, completo di tutti gli elementi obbligatori, provvede all'emissione dell'ordinativo e all'invio al Tesoriere entro i successivi sette giorni lavorativi e, comunque, prima della scadenza dei trenta giorni complessivi, previa verifica della regolarità dei versamenti tributari del fornitore, per i pagamenti di importo superiore a € 5.000,00.

L'intera procedura deve essere contenuta entro il termine massimo dei trenta giorni consecutivi successivi al ricevimento della fattura.

Fase n. 4 – Il Servizio finanziario provvede inoltre a svolgere sul portale dedicato della RGS, tutte le attività volte alla riconciliazione dei dati che pervengono direttamente alla Ragioneria Generale, con i dati della contabilità comunale, segnalando eventuali termini di sospensione dei pagamenti dovuti a contenzioso o a forniture erronee oppure per altre ragioni, oggetto di specifico obiettivo di attività ordinaria dell'Area Economico-finanziaria.



<b>1</b>	<b>AREA SERVIZI DEMOGRAFICI</b>	
----------	---------------------------------	--

**Centro di gestione n° 1**

## **OBIETTIVI DI SVILUPPO 2024/2026**

# COMUNE DI MELDOLA



## PEG 2024 Risorse Umane

### Area Servizi Demografici

**RESPONSABILE: Silvia Santato**

[e-mail: anagrafe@comune.meldola.fc.it](mailto:anagrafe@comune.meldola.fc.it)

#### Personale:

	<b>profilo</b>	<b>categoria</b>
Catapano Daria	Esperto Giuridico Amministrativo	Area Funzionari ed EQ
Monti Eleonora	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	Area Istruttori
Brunelli Aldo	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	Area Istruttori
Vincenzi Gino	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	Area Istruttori

# Comune di Meldola



## PEG 2024 - obiettivi gestionali

### Area Servizi Demografici

**2024**

#### Obiettivi

**1** Toponomastica completamento analisi fuori dal centro abitato

40%

---

**2** Aggiornamento disciplina comunale in merito a cremazione e dispersione delle ceneri

40%

---

#### Obiettivi Trasversali

**3** Tempestività dei pagamenti

10%

---

**4** Transizione digitale

10%

---

100%

---

---

## OBIETTIVI GESTIONALI ASSEGNATI ALL'AREA SERVIZI DEMOGRAFICI

**Responsabile: Silvia Santato**

<b>Cod. obiettivo</b>	<b>Denominazione obiettivo</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Indicatori di risultato</b>	<b>Centri di Costo Coinvolti</b>	<b>Programma / progetto di riferimento</b>	<b>Capitoli di riferimento</b>
1INT	Toponomastica completamento analisi fuori dal centro abitato	40%	toponomastica area esterna al centro storico aggiornata			
2INT	Aggiornamento disciplina comunale in merito a cremazione e dispersione delle ceneri	40%	predisposizione nuova proposta di delibera			

**OBIETTIVO GESTIONALE AFFIDATO ALL'AREA: SERVIZI DEMOGRAFICI**

**Nr. 1  
INT**

**Denominazione obiettivo:** AGGIORNAMENTO TOPONOMASTICA DELL'AREA ESTERNA AL CENTRO ABITATO

**Descrizione sintetica:** L'OBIETTIVO MIRA ALL'AGGIORNAMENTO DELLA TOPONOMASTICA DELL'AREA ESTERNA AL CENTRO ABITATO: LA DITTA INCARICATA A SUPPORTO DELL'UFFICIO PER LE RILEVAZIONI ESTERNE SUL TERRITORIO, COINVOLTA DALL'ALLUVIONE DEL 16 MAGGIO 2023, HA CHIESTO ED OTTENUTO UNA PROROGA DAL COMUNE

Nr	Descrizione attività	Responsabile	Personale di supporto	Tempistica delle attività												RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO				
				Anno 2024																
				Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic					
1	ATTIVITA' DI COMPLETAMENTO ANALISI TOPONOMASTICA FUORI DEL CENTRO ABITATO	Dott.ssa Santato	TUTTI I COMPONENTI DELL'UFFICIO SS.DD.																	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
2	AGGIORNAMENTO DELLA TOPONOMASTICA DELL'AREA ESTERNA AL CENTRO ABITATO CON L'AUSILIO DEL PERSONALE DELL'AREA TECNICA	Dott.ssa Santato	TUTTI I COMPONENTI DELL'UFFICIO SS.DD.																	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO

**Indicatori di risultato:** toponomastica area esterna al centro storico aggiornata

**Direttive politiche:** restituire alla cittadinanza un quadro chiaro e certo della toponomastica comunale

**Risultato atteso:** certezza legale in relazione alla corretta individuazione degli immobili alla luce della recente normativa intervenuta in materia

**Unità operativa collegata:**

**Progr.-Prog. di riferimento:**

**Capitoli di riferimento:**



<b>1</b>	<b>AREA AFFARI GENERALI</b>	
----------	-----------------------------	--

**Centro di gestione n° 1**

**OBIETTIVI DI SVILUPPO 2024/2026**

# Comune di Meldola

## PEG 2024/2026 obiettivi gestionali AREA AA.GG.



### Obiettivi

2024/2026

**2024**

#### Obiettivi

**1** COORDINAMENTO ATTIVITA' PROSECUZIONE TRANSIZIONE DIGITALE – partecipazione AVVISI PNRR

80%

#### Obiettivi Trasversali

**2** Tempestività dei pagamenti

10%

**3** Transizione digitale

10%

100%

# **COMUNE DI MELDOLA**

## **PEG 2024**

### **Risorse Umane**

#### **Area Affari Generali**

**RESPONSABILE: DOTT.SSA SILVIA SANTATO**

*[e-mail: segreteria@comune.meldola.fc.it](mailto:segreteria@comune.meldola.fc.it)*

**Personale:**

ALESSANDRA GAZZANI

IRENE GRILLANDI

TERESA BAIANO

PATRIZIA MASINI



<b>2</b>	<b>AREA ECONOMICO-FINANZIARIA E PERSONALE</b>	
----------	---	--

**Centro di gestione n° 2**

## **OBIETTIVI DI SVILUPPO 2024/2026**

# COMUNE DI MELDOLA



## PEG 2024 Risorse Umane

### Area Econ.Finanziaria - Personale

**RESPONSABILE: Massimo Mengoli**

[e-mail: ragio.perso@comune.meldola.fc.it](mailto:ragio.perso@comune.meldola.fc.it)

*Tel. 0543/499415*

#### **Personale:**

Martignano Maria Vittoria

Zampi Elisabetta

Rita Melandri - part-time

Zanarini Silvia

profilo	categoria
Esperto Economico Finanziario	Area Funzionari ed EQ
Esperto Economico Finanziario	Area Funzionari ed EQ
ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	Area Istruttori
ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	Area Istruttori

# Comune di Meldola



## PEG 2024 - obiettivi gestionali

### Area Economico Finanziaria - Personale

**2024**

#### Obiettivi

**1** Verifica puntuale progetti opere pubbliche conclusi con conseguente sistemazione dei dati contabili sul bilancio 25%

---

**2** Ricostituzione e gestione cassa vincolata di tesoreria alla luce della Deliberazione della Corte dei conti Sezione Autonomie n. 17/2023 20%

---

**3** Attuazione programma del fabbisogno 2023/2025 e 2024-2026 - procedure concorsuali gestite direttamente dall'Ente - prosecuzione 20%

---

#### Attività ordinaria

**4** Recupero coattivo entrate patrimoniali tramite iscrizione a ruolo 5%

---

**5** Gestione debiti commerciali - coordinamento in tempo reale della PCC-RGS con il programma contabilità dell'Ente 5%

---

**6** Istituzione nuovi registri Ufficio Economato 5%

---

#### Obiettivi Trasversali

**7** Tempestività dei pagamenti 10%

---

**8** Transizione digitale 10%

---

100%

## OBIETTIVI GESTIONALI ASSEGNATI ALL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA E PERSONALE

**Responsabile: Massimo Mengoli**

Cod. obiettivo	Denominazione obiettivo	Punteggio	Indicatori di risultato	Centri di Costo Coinvolti	Programma / progetto di riferimento	Capitoli di riferimento
1INT	Verifica puntuale progetti opere pubbliche conclusi con conseguente sistemazione dei dati contabili sul bilancio	25%	Estrazione dati, analisi opera, eliminazione residui, creazione vincolo sul risultato di amministrazione			
2INT	Ricostituzione e gestione cassa vincolata di tesoreria alla luce della Deliberazione della Corte dei conti Sezione Autonomie n. 17/2023	20%	Rispetto dei tempi previsti			
3INT	Attuazione programma del fabbisogno 2023/2025 e 2024-2026 - procedure concorsuali gestite direttamente dall'Ente - prosecuzione	20%	rispetto della tempistica Verifica criticità riscontrate			
4INT	Recupero coattivo entrate patrimoniali tramite iscrizione a ruolo	5%	avvio ultima fase della procedura di recupero coattivo delle entrate patrimoniali			
5INT	Gestione debiti commerciali - coordinamento in tempo reale della PCC-RGS con il programma contabilità dell'Ente	5%	allineamento dei dati della contabilità con la piattaforma PCC-RGS			
6INT	Istituzione nuovi registri Ufficio Economato	5%	gestione puntuale del doppio ruolo dell'Economo dell'Ente attraverso la creazione di due registri distinti per la riscossione e per l'effettuazione di spese			



**OBIETTIVO GESTIONALE AFFIDATO ALL'AREA: ECONOMICO-FINANZIARIA E PERSONALE**

**Nr. 2 INT** **Denominazione obiettivo:** Ricostituzione e gestione cassa vincolata di tesoreria alla luce della Deliberazione della Corte dei conti Sezione Autonomie n. 17/2023.

**Descrizione sintetica:** A seguito dell'emanazione della delibera n. 17/2023 della Sezione delle Autonomie della Corte dei conti, è necessario ricostituire il saldo di cassa vincolata presso il Tesoriere, sulla base delle indicazioni contenute nella deliberazione stessa, e procedere alla gestione degli incassi e dei pagamenti, seguendo le linee indicate nella delibera della Corte.

Nr	Descrizione attività	Responsabile	Personale di supporto	Tempistica delle attività																		
				Anno 2024																		
				Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic							
1	Individuare le entrate vincolate del Comune, tenendo conto dell'interpretazione della Corte dei conti, con creazione dei vincoli specifici	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato																			
2	Ricalcolare il fondo di cassa vincolata al 1^ gennaio 2024 e alla data di effettiva verifica, esaminando le singole voci di bilancio	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato																			
3	Associare i vincoli ai singoli capitoli di entrata e di spesa e/o agli accertamenti/impegni	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato																			
4	Effettuare tutte le registrazioni contabili per allineare il nuovo saldo con il Tesoriere, alla data di effettiva verifica	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato																			
5	Gestione della cassa vincolata secondo l'interpretazione della Corte dei conti	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato																			

**Indicatori di risultato:** Rispetto dei tempi previsti

**Direttive politiche:** Corretta applicazione della cassa vincolata secondo l'interpretazione fornita dalla Corte dei conti con la propria deliberazione n. 17/2023.

**Risultato atteso:** Gestire la cassa vincolata del Comune secondo le regole interpretative formulate dalla Corte dei conti con la deliberazione n. 17/2023. La gestione della cassa vincolata potrà avere ripercussioni sull'applicazione dell'avanzo non vincolato nonché sui limiti di accantonamento al fondo di riserva.

**Unità operativa collegata:**

**Progr.-Prog. di riferimento:**

**Capitoli di riferimento:**

**OBIETTIVO GESTIONALE AFFIDATO ALL'AREA: ECONOMICO-FINANZIARIA E PERSONALE**

**Nr. 3 INT** **Denominazione obiettivo:** Ricostituzione e gestione cassa vincolata di tesoreria alla luce della Deliberazione della Corte dei conti Sezione Autonomie n. 17/2023.

**Descrizione sintetica:** l'obiettivo ha la finalità di completare le procedure previste nel fabbisogno 2023 e non ancora completare e di attivare quelle previste per il 2024 - il tutto gestito prevalentemente direttamente dal personale dell'area

Nr	Descrizione attività	Responsabile	Personale di supporto interno/esterno	Tempistica delle attività																		
				Anno 2024																		
				Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic							
1	Attivazione procedura Progressione verticale esperto economico finanziario - Avviso - Verifica domande per ammissibilità - verifica dichiarazioni idonei - Presa servizio vincitore	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato	■	■	■	■															
2	Assunzione Istruttore presso l'Istituzione - predisposizione atti e scorrimento graduatoria ASP Santa Sofia - Presa servizio vincitore	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato		■	■	■	■	■													
3	Collaborazione col Segretario per programmare l'attuazione del Piano del Fabbisogno 2024-2026	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato			■	■	■	■	■												
4	Attivazione n. 2 procedure fabbisogno 2024 /2026 - Avviso - Verifica domande per ammissibilità - verifica dichiarazioni idonei - assunzione	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato				■	■	■	■												
5	Attivazione n. 1 procedura fabbisogno 2024 /2026 prevista per il secondo semestre - Avviso - Verifica domande per ammissibilità - verifica dichiarazioni idonei - assunzione	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato							■	■	■	■	■								

**Indicatori di risultato:** rispetto della tempistica  
Verifica criticità riscontrate

**Direttive politiche:** il piano del fabbisogno dell'anno 2023 è in fase di completamento e si è provveduto direttamente all'espletamento delle procedure, vista la non disponibilità immediata ad effettuarle da parte dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese e dell'Ufficio Associato trattamento giuridico della Provincia. Si procederà anche per parte del Piano del 2024

**Risultato atteso:** Rispetto dei tempi

**Unità operativa collegata:** **Progr.-Prog. di riferimento:**

**Capitoli di riferimento:**

**OBIETTIVO GESTIONALE AFFIDATO ALL'AREA: ECONOMICO-FINANZIARIA E PERSONALE**

**Nr. 4 INT** **Denominazione obiettivo:** Ricostituzione e gestione cassa vincolata di tesoreria alla luce della Deliberazione della Corte dei conti Sezione Autonomie n. 17/2023.

**Descrizione sintetica:** l'obiettivo ha la finalità di concludere la procedura di riscossione delle entrate patrimoniali, a seguito dell'approvazione del nuovo regolamento di riscossione coattiva approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.38/2020, attuando l'ultima fase del recupero coattivo delle somme ovvero l'iscrizione a ruolo delle partite non riscosse per il tramite dell'Agenzia Entrate Riscossione

Nr	Descrizione attività	Responsabile	Personale di supporto interno/esterno	Tempistica delle attività															
				Anno 2024															
				Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic				
1	Verifica delle entrate patrimoniali non riscosse e delle procedure di recupero attuate dagli uffici competenti	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2	Creazione di prospetti riepilogativi con l'inserimento delle informazioni necessarie per l'iscrizione a ruolo	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	Creazione della minuta di ruolo tramite l'applicativo dell'Agenzia Entrate Riscossione per la fase finale del recupero coattivo	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

**Indicatori di risultato:** avvio ultima fase della procedura di recupero coattivo delle entrate patrimoniali

**Direttive politiche:** Corretto svolgimento delle procedure al fine di attuare tutte le misure necessarie per la riscossione delle entrate patrimoniali

**Risultato atteso:** prosecuzione della riscossione coattiva delle entrate patrimoniali insolute tramite l'ultima procedura possibile ovvero l'iscrizione a ruolo delle stesse al fine di riscuotere quanto dovuto all'Ente o procedere all'eliminazione delle relative partite se dichiarate inesigibili

**Unità operativa collegata:**

**Progr.-Prog. di riferimento:**

**Capitoli di riferimento:**

**OBIETTIVO GESTIONALE AFFIDATO ALL'AREA: ECONOMICO-FINANZIARIA E PERSONALE**

**Nr. 5 INT** **Denominazione obiettivo:** Ricostituzione e gestione cassa vincolata di tesoreria alla luce della Deliberazione della Corte dei conti Sezione Autonomie n. 17/2023.

**Descrizione sintetica:** in conseguenza dell'obiettivo trasversale di tempestività dei pagamenti, si mette in atto la procedura di allineamento in tempo reale della situazione contabile dell'ente, presente nel proprio programma di contabilità, con la piattaforma crediti commerciali - RGS per una corretta corrispondenza della situazione dei debiti commerciali e della tempestività dell'Ente

Nr	Descrizione attività	Responsabile	Personale di supporto interno/esterno	Tempistica delle attività															
				Anno 2024															
				Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic				
1	Registrazione fatture e gestione di eventuali variazioni al debito	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato																
2	Verifica periodica tra le risultanze della contabilità dell'Ente e le risultanze del sito PCC-RGS	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato																
3	Avvio allineamento dei dati per la gestione dei debiti commerciali e monitoraggio sulle differenze riscontrate	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato																

**Indicatori di risultato:** Verifica livello di allineamento dei dati della contabilità con la piattaforma PCC-RGS

**Direttive politiche:** gestione del debito commerciale e della tempestività dei pagamenti anche tramite l'utilizzo della piattaforma dedicata PCC-RGS

**Risultato atteso:** progressivo allineamento della contabilità dell'Ente con le risultanze della PCC-RGS al fine del calcolo del debito residuo e della tempestività di pagamento dell'Ente

**Unità operativa collegata:**

**Progr.-Prog. di riferimento:**

**Capitoli di riferimento:**

**OBIETTIVO GESTIONALE AFFIDATO ALL'AREA: ECONOMICO-FINANZIARIA E PERSONALE**

**Nr. 6 INT** **Denominazione obiettivo:** Ricostituzione e gestione cassa vincolata di tesoreria alla luce della Deliberazione della Corte dei conti Sezione Autonomie n. 17/2023.

**Descrizione sintetica:** l'obiettivo ha la finalità di istituire due registri separati, uno per le piccole spese e uno per gli incassi, con l'obiettivo di distinguere i due ruoli dell'agente contabile dell'Economo nella sua veste di agente della riscossione e economo tramite l'utilizzo di due differenti registri, rispettivamente uno per gli incassi e uno per le piccole spese previste dal regolamento, tenendo distinte le due casse seguendo, pertanto, i modelli 21 e 23 e le relazioni di sintesi previsti dalla circolare n.1/2023 Corte dei Conti

Nr	Descrizione attività	Responsabile	Personale di supporto interno/esterno	Tempistica delle attività																			
				Anno 2024																			
				Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic								
1	Definizione della gestione dell'agente contabile "Economo" nelle due principali attività: Agente della riscossione e gestione del servizio economato	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato																				
2	Creazione di un file extracontabile (formtao .xls) contenente due distinti registri, uno per la riscossione e uno per l'effettuazione delle piccole spese previste dal regolamento da parte dell'Economo Comunale	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato																				
3	Gestione, verifica e controllo dei registri istituiti al fine della corretta redazione dei modelli 21 e 23 di rendicontazione delle attività svolte nell'esercizio 2024 e successivi	Dott. Mengoli	Addetti del servizio finanziario associato																				

**Indicatori di risultato:** gestione separata del doppio ruolo dell'Economo dell'Ente - creazione di due registri distinti per la riscossione e per l'effettuazione di spese

**Unità operativa collegata:** **Progr.-Prog. di riferimento:**

**Capitoli di riferimento:**

**Direttive politiche:** Circolare n.1/2023 della Corte dei Conti in merito alla compilazione delle relazioni di sintesi dello svolgimento delle attività degli agenti contabili

**Risultato atteso:** Migliore gestione del servizio economato nella doppia funzione di agente della riscossione e di gestione delle spese attraverso due registri distinti al fine di rendere più agevole la rendicontazione alla fine degli esercizi di competenza

<b>3</b>	<b>AREA SERVIZI SOCIALI, CULTURALI, SPORTIVI E TURISMO</b>												
<b>Centro di gestione N° 3</b>													
<b><u>OBIETTIVI DI SVILUPPO 2024/2026</u></b>													

# COMUNE DI MELDOLA



## PEG 2024- Risorse Umane

Area servizi sociali, culturali, sportivi e turismo

**RESPONSABILE:** Ricci Marco

[e-mail: sociali@comune.meldola.fc.it](mailto:sociali@comune.meldola.fc.it)

*Tel. 0543/499450/499452*

**Personale:**

Fabbri Monica

Corsale Cinzia

Pozzi Monica

POSTO VACANTE

POSTO VACANTE

Bonoli Antonio assegnato all'ISS

Boschi Federica assegnata all'ISS

Assistente sociale Vignoli Sonia

profilo	categoria
istruttore Dir	D1
istruttore Dir	D1
Collaboratore	B1
istruttore	C1
istruttore	C1
istruttore Dir	D1
A.S.	D1
A.S.	D1

# Comune di Meldola



## PEG 2024 - obiettivi gestionali

### Area Servizi sociali, culturali, sportivi e turismo

Obiettivi		2024/2026
1	1)RICOLLOCAZIONE DELLA BIBLIOTECA NELLA SEDE DI VIA MAZZINI (PROGETTO CON VALENZA BIENNALE) 2)"IL BORGO E LE SUE COLLINE: un percorso sensoriale di castello in castello".	40%
2	3) PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) – SOSTEGNO ALLE PERSONE VULNERABILI E PREVENZIONE DELL'ISTITUZIONALIZZAZIONE DEGLI ANZIANI (PROGETTO TRIENNALE)	40%
Obiettivi Trasversali		
7	Tempestività dei pagamenti	10%
8	Transizione digitale	10%
		<b>100%</b>

OBIETTIVI GESTIONALI ASSEGNATI ALL'AREA SERVIZI SOCIALI, CULTURALI, SPORTIVI E TURISMO						
Responsabile: Marco Ricci						
Cod. obiettivo	Denominazione obiettivo	Punteggio	Indicatori di risultato	Centri di Costo Coinvolti	Programma / progetto di riferimento	Capitoli di riferimento
1	<p><b>1)RICOLLOCAZIONE DELLA BIBLIOTECA NELLA SEDE DI VIA MAZZINI (PROGETTO CON VALENZA BIENNALE)</b></p> <p><b>2)“IL BORGO E LE SUE COLLINE: un percorso sensoriale di castello in castello”.</b></p>	50%	Rispetto dei tempi e realizzazione manifestazioni e iniziative come da programma senza detrimento degli altri servizi			
2	<p><b>3) PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) – SOSTEGNO ALLE PERSONE VULNERABILI E PREVENZIONE DELL'ISTITUZIONALIZZAZIONE DEGLI ANZIANI</b></p>	50%	Rispetto dei tempi e realizzazione obbiettivi e iniziative come da programma senza detrimento degli altri servizi			

**OBIETTIVO GESTIONALE AFFIDATO ALL'AREA: SERVIZI SOCIALI, CULTURALI, SPORTIVI E TURISMO**

<b>N° 1</b>	<b>Denominazione obiettivo:</b>	<p><b>1)RICOLLOCAZIONE DELLA BIBLIOTECA NELLA SEDE DI VIA MAZZINI (PROGETTO CON VALENZA BIENNALE)</b>  <b>2)"IL BORGO E LE SUE COLLINE: un percorso sensoriale di castello in castello".</b></p>
-------------	---------------------------------	--

**Descrizione sintetica:**

Trattasi di organizzare , progettare, e iniziare il trasferimento della biblioteca nella sua sede originale. Presentare e gestire le Manifestazioni, le iniziative/progetti programmate nei sottoprogetti, in contemporanea e senza detrimento del servizio, con le altre manifestazioni di carattere ordinario e straordinario programmate dall'Assessorato

Nr	Descrizione attività	Responsabile	Personale di supporto interno/esterno	Tempificazione delle attività																
				Anno 2024												2025				
				Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic	Gen	Feb	Mar		
1	Programmazione	Ricci																		
2	verifica possibilità operative e tempi tecnici	Ricci	Altri componenti il servizio																	
3	gestione situazioni e contabilizzazione	Ricci	Altri componenti il servizio																	
4	Conclusione prima fase per il primo sottoprogetto e chiusura procedura con verifica dei risultati per il secondo.	Ricci	Altri componenti il servizio																	

<b>Indicatori di risultato:</b> Rispetto dei tempi e conclusione del progetto gestendo le iniziative.	<b>Direttive politiche:</b> <b>Rispettare gli obbiettivi per i 2 sottoprogetti</b> gestendo tutte le situazioni presentatisi tempo per tempo, Report sul risultato finale in termini di conclusione delle due iniziative. Il progetto si considera raggiunto con conclusione e raggiungimento obbiettivo di almeno 1 dei sottoprogetti e comunque di almeno 2 dei 3 sottoprogetti di area complessivi.	<b>Risultato atteso:</b> rispetto dei tempi. Realizzazione obbiettivi e altre iniziative di carattere ordinario e straordinario programmate dall'Assessorato senza detrimento del servizio.
<b>Unità operativa collegata</b>	<b>Progr.-Prog. di riferimento:</b>	
<b>Capitoli di riferimento:</b>		



# PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2024

## PROPOSTE OBIETTIVI

### OBIETTIVO 1

#### SERVIZI CULTURALI E SPORTIVI

**OBIETTIVO FINALE PER IL PROGETTO: Risultato atteso: rispetto dei tempi. Realizzazione obiettivi e altre iniziative di carattere ordinario e straordinario programmate dall'Assessorato senza detrimento del servizio.**

**Direttive politiche: Rispettare gli obiettivi per i 2 sottoprogetti gestendo tutte le situazioni presentatisi tempo per tempo, Report sul risultato finale in termini di conclusione delle due iniziative. Il progetto si considera raggiunto con conclusione e raggiungimento obiettivo di almeno 1 dei sottoprogetti e comunque di almeno 2 dei 3 sottoprogetti di area complessivi.**

#### Sottoprogetto 1

##### Ricollocazione della Biblioteca nella sede di via Mazzini

A causa dei lavori di ristrutturazione della sede della Scuola dell'Infanzia Giramondo da settembre 2023 la biblioteca comunale è stata trasferita per fare spazio alla scuola che ad oggi occupa ancora i locali di via Mazzini n. 18.

Questo ha comportato lo spostamento di parte del materiale librario nei locali a piano terra del Palazzo Doria-Pamphili, in alcune stanze della vecchia sede della biblioteca, e lo stoccaggio del resto dei libri nell'ex ospedale civile.

Al fine di rendere le collezioni più fruibili dagli utenti al momento della riapertura della biblioteca nella sua sede di via Mazzini occorrerà programmare una nuova collocazione delle sezioni e soprattutto organizzare il magazzino.

Considerato che il connotato distintivo della biblioteca pubblica è la contemporaneità occorre procedere alla revisione e all'eliminazione, lo scarto come più frequentemente viene chiamata questa operazione, del materiale librario, operazione complessa, necessaria e doverosa soprattutto per le biblioteche di ente locale che si riferiscono a tutta la generalità di cittadini-utenti e devono fornire servizi di qualità.

Il magazzino però non deve essere pensato come un luogo dove allontanare i libri ed i materiali dallo scaffale e risolvere in tal modo il problema della revisione delle collezioni. Il magazzino sarà inteso come una raccolta "attiva", anche se di deposito, costituita da documenti meno recenti e poco consultati, purché ancora utilizzati o utilizzabili e non sostituibili con altri o disponibili in altra forma.

Occorrerà provvedere ad un incarico per queste procedure complesse per supportare il personale di ruolo.

PERIODO APRILE/DICEMBRE 2024

*OBIETTIVO. Trattasi di organizzare, progettare, e iniziare il trasferimento della biblioteca nella sua sede originale. Gestione dell'iniziativa senza detrimento degli altri servizi.*

PERSONALE COINVOLTO. Monica Pozzi e Monica Fabbri

## Sottoprogetto 2

Presentazione del progetto di animazione e intrattenimento turistico a Visit Romagna per il Programma Turistico di Promozione Locale (PTPL) 2024.

### **“IL BORGO E LE SUE COLLINE: un percorso sensoriale di castello in castello”.**

Meldola e il suo territorio si trovano all’innesto delle prime propagini appenniniche nella vasta pianura che arriva all’Adriatico e questa posizione conferisce al paesaggio una ricca biodiversità. La vocazione prevalentemente agricola offre prodotti eno-gastronomici tipici e tradizionali. Si inseriscono nel paesaggio le rocche e i castelli, baluardi difensivi fin dall’anno mille che, con le loro vicende storiche e i beni culturali, rafforzano l’identità della comunità ed il senso di appartenenza al territorio di cui sono stati custodi da secoli.

Attraverso circuiti turistici e spettacoli che li vedono coinvolti si intende costruire un’offerta turistica di spessore promuovendo, per la presente edizione, la torre di Castelnuovo con la sua storia, i suoi signori, le leggende ed il fantastico paesaggio che la circonda. Per sviluppare tutte le sinergie tra coloro che investono sulle risorse di questo territorio, l’Amministrazione intende coinvolgere negli eventi gli abitanti, le realtà produttive e le associazioni di volontariato che già si prendono cura dei luoghi interessati.

Il progetto ha come obiettivi l’incremento della presenza dei turisti delle altre province, destagionalizzazione dell’offerta turistica e fidelizzazione dei partecipanti, valorizzazione dei paesaggi e prodotti del nostro territorio. Promozione di un turismo più sostenibile.

Sono state programmate le seguenti iniziative:

#### ITINERARI DI VISITA A CASTELNUOVO E TEODORANO periodo di riferimento giugno/dicembre

Escursioni e visite guidate di carattere storico e naturalistico integrate con spettacoli, musica ed assaggi di prodotti enogastronomici. A Castelnuovo viene allestito nel mese di dicembre un presepe artistico animato.

#### MUSICA IN ROCCA AL TRAMONTO periodo di riferimento luglio/agosto

Appuntamenti serali sulla terrazza panoramica della Rocca di Meldola per ascoltare musica e godere della vista del paesaggio al tramonto

#### RIAPERTURA DEL MUSEO DELLA STORIA DEL BACO DA SETA CIRO RONCHI periodo di riferimento giugno/dicembre

Eventi organizzati per la promozione della storia del baco da seta e del museo

#### CASTELLI DI CARTA periodo di riferimento agosto

Spettacolo organizzato alla Rocca di Meldola nell’ambito della rassegna di spettacoli tratti da libri o presentati dai loro autori o di altri autori in castelli o luoghi storici di notevole interesse dell’entroterra forlivese

#### ROCCAMBOLESCA giugno/luglio

Esposizione di opere di artisti locali emergenti all'interno della Rocca di Meldola con l'allestimento di angoli suggestivi improntati alla storia ed alla magia del luogo organizzata in collaborazione con la Pro Loco Città di Meldola

IL MONDO DELLE ZUCCHE:MAGIE D'AUTUNNO periodo di riferimento ultimo weekend di ottobre

Quinta edizione della festa che propone come tema la festa di Halloween. Gli angoli suggestivi del centro meldolese vengono animati da eventi per bambini e bambine con zucche, spettacoli di magia e una caccia al tesoro preparata dall'Associazione CreAttiva. Aperitivi e degustazioni con i sapori dell'autunno sono presentati dalle realtà produttive del territorio mentre i ristoratori propongono menù a tema.

MELDOLA CITTA' DEL PRESEPIO periodo di riferimento dicembre/gennaio 2025

In collaborazione con la Comunità Cristiana Cattolica Meldolese vengono allestiti Presepi Animati a Castelnuovo, ai piedi del castello, a Ricò nella chiesa di San Giovanni Evangelista e a Meldola nella chiesa dedicata a San Francesco. Il Presepe Vivente, viene allestito con la collaborazione di tante associazioni di volontariato, ed è apprezzatissimo dai visitatori di tutta la Provincia. Si svolge nella bella cornice del centro storico medioevale raccolto ai piedi dell'imponente rocca, in due appuntamenti, il 26 dicembre "Annunciazione e natività" e il 6 gennaio "I Re Magi".

NATALE A MELDOLA periodo di riferimento terzo weekend di dicembre

A chiusura del nutrito calendario degli eventi proposti a Meldola si organizzerà la terza edizione della manifestazione un modo coinvolgente per "partire" verso la destinazione Natale. Tutto il centro storico è coinvolto con spettacoli, concerti musicali e attrazioni che trasportano in una atmosfera di festa.

*PERIODO GIUGNO/DICEMBRE 2024*

*OBBIETTIVO. Presentare e gestire le Manifestazioni, le iniziative/progetti programmate nei sottoprogetti, in contemporanea e senza detrimento del servizio, con le altre manifestazioni di carattere ordinario e straordinario programmate dall'Assessorato.*

PERSONALE COINVOLTO. Monica Fabbri, durante la realizzazione degli eventi Monica Pozzi

## **OBIETTIVO 2**

### **SERVIZI SOCIALI**

**Obiettivo finale per il progetto: 'Risultato atteso: rispetto dei tempi. Realizzazione obiettivi e altre iniziative di carattere ordinario e straordinario programmate dall'Assessorato senza detrimento del servizio.**

**Direttive politiche: Concludere la prima fase e annualità del sottoprogetto gestendo tutte le situazioni presentatisi tempo per tempo, Report sul risultato finale in termini di andamento delle iniziative e procedure. Il progetto si considera raggiunto con la attivazione e la prima fase annuale di gestione, e comunque di almeno 2 dei 3 sottoprogetti di area complessivi.**

### **Sottoprogetto 3**

#### **PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) – SOSTEGNO ALLE PERSONE VULNERABILI E PREVENZIONE DELL'ISTITUZIONALIZZAZIONE DEGLI ANZIANI**

Il Comune di Meldola, per il tramite del Comune di Forlì (quale Comune capofila a livello di Ambito Sociale Territoriale), ha aderito al Bando PNRR Missione 5 "Inclusione e Coesione" – Componente 2 "infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore" – sottocomponente 1 "servizi sociali, disabilità e marginalità".

Nel caso specifico la progettualità ha riguardato l'implementazione del sostegno alle persone vulnerabili e la prevenzione dell'istituzionalizzazione delle persone anziane.

Per il Comune di Meldola in particolare si è previsto un potenziamento delle rete integrata dei servizi legali alla domiciliarità a favore di persone anziani o comunque con problemi di limitata autosufficienza, nei confronti delle quali un sistema "integrato" di interventi al domicilio diventa una risorsa fondamentale e strategica anche nell'ottica di una possibile riduzione degli accessi a strutture residenziali o semiresidenziali (CRA, centri diurni, etc...)

Per rete integrata di servizi domiciliari, si intende un complesso di interventi e misure sia di carattere socio assistenziale che sanitario (pasti domiciliari, assistenza domiciliare, telesoccorso, etc..) supportati anche da specifici ausili tecnologici rientrati nell'ambito della domotica e atti a supportare/favorire l'autonomia e la sicurezza dell'utente con fragilità.

Il contributo riconosciuto al Comune di Meldola ammonta a complessivi € 200.000,00 che dovrà essere destinato:

- per € 170.880,00 al potenziamento della rete dei servizi (assistenza domiciliare, pasti, etc...)
- per € 29.120,00 alla dotazione di supporti tecnologici/domotica atti a favorire la sicurezza e l'autonomia degli utenti fragili.

La realizzazione degli interventi sopra elencati prevede come atto preliminare la stesura e la sottoscrizione di un accordo a livello distretturale con il Comune di Forlì – quale Comune Capofila a livello di Ambito Sociale Territoriale – con funzioni di coordinamento, controllo, programmazione generale, nonché unico referente d'ambito nei confronti del Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali.

Successivamente il Comune di Meldola, per il tramite di propria ISS "D. Drudi" nonchè del soggetto gestore del servizio di ADI (assistenza domiciliare integrata) potrà procedere concretamente all'implementazione/potenziamento della rete dei servizi attraverso azioni quali ad esempio:

- un incremento del numero delle ore settimanali del servizio di assistenza domiciliare già attivo a favore di utenti anziani e/o fragili
- estensione del servizio di assistenza domiciliare a nuovi utenti
- estensione del servizio di pasti a domicilio a nuovi utenti
- telesoccorso, teleassistenza, anche mediante le messa in disponibilità agli utenti di specifici ausili tecnologici.

*PERIODO GIUGNO/DICEMBRE 2024*

*OBIETTIVO. Sulla base del progetto generale sottoscritto con il Comune di Forlì trattasi di valutare le possibilità e procedere con la gestione delle procedure necessarie, nel rispetto degli indirizzi di progetto, per garantire le attivazioni del servizio/i. Il tutto gestendo contemporaneamente tutte le altre situazioni di difficoltà legate al servizio. Si prevede di attivare il 20/25% delle ore complessive di assistenza previste.*

PERSONALE COINVOLTO operante sia in Comune che presso l'Istituzione.

Dott. Bonoli, Dott.ssa Corsale, Dott.ssa Boschi e Dott.ssa Vignoli.

---

Meldola 7/3/2024

**IL RESPONSABILE**  
**Dott. Marco Ricci**

#### 4. AREA TECNICA - Arch. FRANCESCO ZUCCHINI

**RESPONSABILE:** Arch. Francesco Zucchini

**e-mail:** francesco.zucchini@comune.meldola.fc.it

**Tel.:** 0543/499437

<b>Personale Area Tecnica</b>	<b>profilo</b>	<b>categoria</b>
Flamigni Eva	Funzionario tecnico professionale	D
Tedaldi Giancarlo	Funzionario tecnico	D
Corzani Valentina	Funzionario tecnico	D
Sansavini Massimiliano	Funzionario tecnico	D
Baldini Lara	Istruttore tecnico	C
Tesei Mycol	Istruttore tecnico	C
Cavalieri Elena	Istruttore tecnico	C
Zavalloni Raffaella	Istruttore Tecnico	C
Perugini Piero	Manutentore Specializzato	B
Carbonetti Donato	Manutentore Specializzato	B

## OBIETTIVI GESTIONALI ASSEGNATI ALL'AREA TECNICA, OPERE PUBBLICHE, GESTIONE E PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO

**Responsabile:** Arch. Francesco Zucchini

### **PEG 2024**

Cod. obiettivo	Denominazione obiettivo	Punteggio	Indicatori di risultato	Centri di costo coinvolti	Programma /progetto di riferimento	Capitoli di riferimento
1	<b>INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO E VALORIZZAZIONE DELLA VIABILITÀ A SEGUITO ALLUVIONE DI MAGGIO 2023</b>	25 %				
2	<b>MANUTENZIONE E GESTIONE IMMOBILI DEL PATRIMONIO COMUNALE</b>	25 %				
3	<b>GESTIONE OPERE FINANZIATE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)</b>	30 %				

OBIETTIVI TRASVERSALI ASSEGNATI ALL'AREA TECNICA, OPERE PUBBLICHE, GESTIONE E  
PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO

**Responsabile:** Arch. Francesco Zucchini

**PEG 2024**

Cod. obiettivo	Denominazione obiettivo	Punteggio	Indicatori di risultato	Centri di costo coinvolti	Programma /progetto di riferimento	Capitoli di riferimento
1	Tempestività dei pagamenti	10%				
2	Transizione digitale	10%				

<b>Nr. 1</b>		<b>Denominazione obiettivo: INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO E VALORIZZAZIONE DELLA VIABILITÀ A SEGUITO ALLUVIONE DI MAGGIO 2023</b>																							
<b>Descrizione sintetica:</b> Interventi, azioni e progetti per il miglioramento della viabilità interessata dall'alluvione di Maggio 2023 come da indicazioni da Ordinanze della Struttura Commissariale																									
N.	Descrizione attività	Responsabile	Personale di supporto	Tempificazione delle attività																					
				Anno 2024																					
				GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC										
1	Pianificazione attività	Zucchini	Tesei/Corzani																						
2	Progettazione/affidamenti	Zucchini	Tesei/Corzani																						
3	Istruttoria/svolgimento		Tesei/Corzani																						
4	Rendicontazione e Riscontro con Struttura Commissariale	Zucchini	Tesei																						
<b>Indicatori di risultato:</b> rispetto della tempistica			<b>Direttive politiche:</b> sistemazione della viabilità pubblica compromessa dall'evento del 16 Maggio 2024									<b>Risultato atteso:</b> ripristino e miglioramento della rete stradale													
<b>Unità operativa collegata:</b>		<b>Progr. di riferimento:</b>																							

<b>Nr. 2</b>		<b>Denominazione obiettivo: GESTIONE IMMOBILI DEL PATRIMONIO COMUNALE</b>													
<b>Descrizione sintetica:</b> interventi sul cimitero del capoluogo e frazioni, manutenzione e gestione dell'area denominata Parco delle Fonti interessata dall'alluvione di maggio 2023, ricognizione delle aree PEEP presenti sul territorio con ridefinizione delle modalità di riscatto/cessione.															
N.	Descrizione attività	Responsabile	Personale di supporto	Tempificazione delle attività											
				Anno 2024											
				GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
1	Ricognizione, progettazione ed affidamenti	Zucchini	Tutto il personale dell'Area Tecnica												
2	Redazione atti, avanzamento azioni, monitoraggio	Zucchini	Tutto il personale dell'Area Tecnica												
<b>Indicatori di risultato:</b> rispetto della tempistica			<b>Direttive politiche:</b> miglioramento della gestione di alcuni servizi e sistemazione dell'area verde interessata dall'alluvione di Maggio 2023.						<b>Risultato atteso:</b> migliore gestione dei procedimenti, miglioramento dei servizi e degli immobili.						
<b>Unità operativa collegata:</b>		<b>Progr. di riferimento:</b>													

<b>Nr. 3</b>		<b>Denominazione obiettivo:</b> Gestione opere finanziate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)													
<b>Descrizione sintetica:</b> supervisione circa il corretto avvio ed evoluzione delle opere PNRR assicurando il contemporaneo monitoraggio delle azioni e rendicontazioni delle spese sui portali dedicati.															
N.	Descrizione attività	Responsabile	Personale di supporto	Tempificazione delle attività											
				Anno 2024											
				GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
1	Verifiche sugli affidamenti	Zucchini	Flamigni/Tesei/Cavalieri												
2	Controllo esecuzione opere	Zucchini	Flamigni/Tesei/Cavalieri												
3	Monitoraggio avanzamento azioni	Zucchini	Flamigni/Tesei/Cavalieri												
4	Rendicontazioni spese	Zucchini	Flamigni/Tesei/Cavalieri												
<b>Indicatori di risultato:</b> rispetto della tempistica			<b>Direttive politiche:</b> procedere con la realizzazione degli interventi pubblici finanziati da PNRR secondo le indicazioni Ministeriali						<b>Risultato atteso:</b> prosecuzione delle opere già avviate nel rispetto del PNRR						
<b>Unità operativa collegata:</b>		<b>Progr. di riferimento:</b>													



# Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026

**"Ufficio Tributi Associato Comune di Meldola e Predappio"**

- Parte obiettivi**
- Obiettivi di attività ordinaria - strutturale**



	<b>Parte obiettivi :</b>	<b>%</b>
1)	Adeguamento ordinamento ai principi dettati dal D.lgs.219/2023	<b>40</b>
2)	Continuazione attività dovute alle nuove disposizioni contenute nella Sentenza della Corte Costituzionale n. 209 del 12/09/2023 - 10%	<b>10</b>
3)	Rimodulazione addizionale comunale 2024	<b>15</b>
4)	Equa gestione del sistema fiscale	<b>15</b>
5)	Obbiettivi Trasversali	
	Tempestività dei pagamenti	<b>10</b>
	Transizione digitale	<b>10</b>

## PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2024-2026: UFFICIO ASSOCIATO TRIBUTI

Pirini Roberta

<b>Titolo obiettivo:</b>	Adeguamento ordinamento ai principi dettati dal D.lgs.219/2023	
<b>Descrizione attività:</b>	Il decreto legislativo 219/2023 attuativo degli art.4 e 17,comma 1,della legge delega 111/2023,è intervenuto modificando le norme dello statuto del contribuente(legge 2012/2000),con un riflesso importante anche sulla disciplina regolamentare. Pertanto risulta necessario adeguare i regolamenti alla riforma fiscale.	
<b>Durata obiettivo</b>	<b>2024</b>	
<b>Obiettivo strategico</b>	Fisco a misura dei cittadini	
<b>Obiettivo operativo</b>	Efficientamento Tributario	
<b>Azioni</b>	Analisi regolamenti e riscrizione al fine di dare attuazione ai principi dettati dallo statuto del contribuente,con riferimento alle innovazioni riguardanti:	
	1)Garanzia del contraddittorio	
	2)aututela obbligatoria e facoltativa	
	3)divieto del bis in idem	
<b>Indicatori di risultato:</b>	predisposizione atti per approvazione in consiglio comunale entro termini di legge	<b>Data inizio</b> 01/01/2024- <b>Data fine</b> entro termini di legge
<b>Dipendenti collegati</b>	Dipendenti Ufficio Tributi associato	

**PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2024-2026: UFFICIO ASSOCIATO TRIBUTI**

Pirini Roberta

<b>Titolo obiettivo:</b>	Continuazione attività dovute alle disposizioni contenute nella Sentenza Corte Costituzionale n. 209 del 12/09/2022	
<b>Descrizione attività:</b>	La Corte Costituzionale, con la Sentenza n. 209 del 12/09/2022, pubblicata il 13/10/2022 ha riscritto, con effetto retroattivo, la normativa IMU per quanto riguarda la qualifica di "Abitazione principale" stabilendo che è qualificabile abitazione principale " <i>l'immobile, iscritto o iscrivibile al catasto edilizio urbano come unica unità immobiliare, nel quale il possessore dimora abitualmente e risiede anagraficamente</i> ". L'Ufficio è quindi obbligato a verificare, per ogni soggetto passivo IMU che acquisisce la residenza anagrafica presso il fabbricato di proprietà, l'effettiva dimora nell'abitazione.	
<b>Durata obiettivo</b>	<b>2023-2024</b>	
<b>Obiettivo strategico</b>	Fisco e tributi a misura di cittadino	
<b>Obiettivo operativo</b>	Equità tributaria e fiscale	
<b>Azioni 2023</b>	1) Suddivisione istanze di rimborso pervenute nel 2024:	
	a) pagamenti con Ravvedimento Operoso e ordinari; b) pagamenti avvisi di accertamento ( pagati a seguito di acquiescenza)	
	2) Controlli per ogni soggetto passivo che rientra nel caso 1) a) presso i registri dell'Anagrafe della residenza anche mediante i seguenti controlli: verifiche delle utenze (acqua, luce, gas); verifiche dei conferimenti dei rifiuti (eseguiti con Alea); altri controlli inerenti il luogo di lavoro e presenza di eventuali contratti di comodato o di locazione (eseguiti con Agenzia delle Entrate mediante portale Siatel); controlli su eventuali acquisizioni della residenza temporanea presso altri Comuni; controllo del medico di base scelto e dell'eventuale indirizzo di domicilio/recapito a Ausl.	
<b>Indicatori di risultato:</b>	1) liste richieste 2) predisposizione atti 3) liste report rimborsi e rigetti	<b>Date 01/01/2023 – 31/12/2024</b>
<b>Dipendenti collegati</b>	Ufficio Tributi Associato	

## PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2024-2026: UFFICIO ASSOCIATO TRIBUTI

Pirini Roberta

<b>Titolo obiettivo:</b>	Rimodulazione addizionale comunale	
<b>Descrizione :</b>	Il decreto legislativo 216/2023 attuativo della legge delega 111/2023, è intervenuto nella rimodulazione delle aliquote IRPEF e gli scaglioni di reddito riducendoli da 4 a 3 .Pertanto occorre approvare un nuovo Regolamento per l'applicazione dell'aliquota di compartecipazione dell'addizionale comunale all'imposta sul reddito delle persone fisiche.	
<b>Durata</b>	<b>2024</b>	
<b>Obiettivo strategico</b>	Fisco a misura dei cittadini	
<b>Obiettivo operativo</b>	Efficientamento tributario	
<b>Azioni</b>	1)Elaborazioni stime con utilizzo del simulatore e presentazioni analisi all'Amministrazione. 2) predisposizione delibera del nuovo regolamento per l'applicazione dell'aliquota di compartecipazione dell'addizionale comunale all'imposta sul reddito delle persone fisiche anno 2024.	
<b>Indicatori di risultato:</b>	1)elaborazioni analisi e simulazioni.2)predisposizioni atti per approvazione in Consiglio Comunale	Data inizio 01/01/2024 – <b>Data fine 15/04/2024</b> (o entro termini di legge)
<b>Dipendenti collegati</b>	Dipendenti servizio Tributi	

## PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2024-2026: UFFICIO ASSOCIATO TRIBUTI

Pirini Roberta

<b>Titolo obiettivo:</b>	Equa gestione del sistema fiscale	
<b>Descrizione attività:</b>	Coordinamento di un gruppo di lavoro formalmente costituito con la partecipazione di altri servizi per l'analisi e la redazione delle schede tecniche contenenti il valore medio orientativo di mercato delle aree fabbricabili ai fini IMU.L'adozione del nuovo strumento urbanistico generale (PUG),promosso dalla LR 24/2017, determinerà effetti sul gettito delle aree fabbricabili che andranno adeguatamente valutati. Sebbene il PUG sia ancora in itinere tuttavia alcune ricadute sull'applicazione dell'IMU si possono già riscontrare. Emerge la necessità di rianalizzare il nuovo scenario urbanistico e aggiornare i valori di riferimento tenendo anche conto dell'evoluzione del mercato immobiliare.	
<b>Durata obiettivo</b>	<b>2024-2025</b>	
<b>Obiettivo strategico</b>	Fisco a misura di cittadino	
<b>Obiettivo operativo</b>	Efficientamento Tributario	
<b>Azioni 2024</b>	Coordinamento incontri con Responsabili e/o delegati del servizio Tecnico,Ragioneria,per analisi nuovi valori orientativi di mercato delle aree fabbricabili.	
<b>Indicatori di risultato:</b>	report proposte operative	<b>Date 01/01/2024 – 31/12/2025</b>
<b>Dipendenti collegati</b>	Ufficio Tributi Associato-Ufficio Tecnico-Ufficio Ragioneria	

OBIETTIVO GESTIONALE AFFIDATO ALL'UNITA' OPERATIVA: SERVIZIO ASSOCIATO TRIBUTI – MELDOLA

Denominazione Obiettivo: TARI, TASI/ICI/IMU																							
Descrizione sintetica: caricamento denunce, controlli e verifiche finalizzate agli obiettivi di mantenimento; recupero gettito arretrato con progetti specifici; previsioni, simulazioni, regolamenti, aliquote per le nuove imposte del federalismo.																							
Nr	Descrizione attività	Funzionario Responsabile	Responsabile del procedimento	Tempificazione delle attività																			
				Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic								
1	collaborazione con ditta incaricata al recupero evasione durante l'elaborazione e la gestione degli avvisi di accertamento: definizione di casistiche particolari, sia gestionali che normative, analisi della documentazione del contribuente ecc	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
2	Controllo a campione degli avvisi di accertamento d'ufficio e in rettifica	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
3	controllo e analisi dati (anche ai fini della corretta contabilizzazione delle entrate) delle rendicontazioni periodiche degli incassi relativi al recupero evasione, forniti dalla ditta incaricata	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
4	gestione rapporti con l'ente gestore della riscossione coattiva: invio/caricamento liste atti; analisi rendicontazione degli incassi, invio/caricamento sgravi; consultazione delle banche dati	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
5	Controllo degli avvisi non notificati per successiva nuova notifica tramite Raccomandata AR, messo, pec	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
6	Analisi gestione rimborsi TARI	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
7	Controllo comunicazioni e atti inviati da altri uffici o Enti	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
8	Controllo pendenze tributarie soggetti delle procedure concorsuali, redazione delle domande di insinuazione allo stato passivo, comunicazioni del credito, monitoraggio dello stato di riscossione delle entrate richieste.	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
9	Contenzioso tributario: analisi, predisposizione degli atti di difesa (costituzioni, appelli, memorie attraverso la piattaforma del contenzioso telematico) o degli atti di incarico a legali esterni	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
10	Caricamento e controllo denunce e versamenti, bonifica banca dati per emissione avvisi di accertamento	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
11	controllo e inserimento denunce di successione	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
12	controllo e inserimento file MUI (rogiti)	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
13	controllo e caricamento delle autocertificazioni presentate dai contribuenti per usufruire delle agevolazioni IMU	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
14	controllo delle variazioni anagrafiche (nuove residenze, emigrazioni, decessi) fornite da ufficio anagrafe per aggiornare la banca dati	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
15	Caricamento e controllo ravvedimenti operosi e redazione atti di entrata	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
16	Controllo pendenze tributarie soggetti delle procedure concorsuali, redazione delle domande di insinuazione allo stato passivo, comunicazioni del credito, monitoraggio dello stato di riscossione delle entrate richieste.	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
17	estrazioni banca dati e analisi per simulazioni di previsioni di gettito a seguito delle modifiche di legge	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
18	analisi concessioni edilizie per accertamenti	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
19	collaborazione con ditta incaricata al recupero evasione durante l'elaborazione e la gestione degli avvisi di accertamento: definizione di casistiche particolari, sia gestionali che normative, analisi della documentazione del contribuente ecc	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
20	Controllo a campione degli avvisi di accertamento d'ufficio e in rettifica	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
21	Controllo degli avvisi non notificati per successiva nuova notifica tramite Raccomandata AR, messo, pec	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
22	controllo e analisi dati (anche ai fini della corretta contabilizzazione delle entrate) delle rendicontazioni periodiche degli incassi relativi al recupero evasione, forniti dalla ditta incaricata	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
23	gestione rapporti con l'ente gestore della riscossione coattiva: invio/caricamento liste atti; analisi rendicontazione degli incassi, invio/caricamento sgravi; consultazione delle banche dati	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
24	comunicazioni in entrata e uscita con l'Agenzia delle Entrate, del Territorio, e altri enti pubblici e privati	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
25	Controllo comunicazioni e atti inviati da altri uffici o Enti	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
26	controllo rettifiche di rendita di cui all'art. 1, comma 3, del D.M. 701/94	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
27	segnalazioni all'Agenzia delle Entrate e del Territorio di eventuali anomalie sulle posizioni reddituali e/o catastali dei contribuenti	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
28	Analisi rimborsi ed eventuale inserimento dati nel sito MEF per rimborso quota statale	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
29	Contenzioso tributario: analisi, predisposizione degli atti di difesa (costituzioni, appelli, memorie attraverso la piattaforma del contenzioso telematico) o degli atti di incarico a legali esterni	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
30	Gestione concessione del servizio – rendiconti del concessionario verificati/rendiconti ricevuti	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
31	Analisi gestione rimborsi	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
32	aggiornamento sito istituzionale per gli adempimenti di trasparenza amministrativa e garantire informazione aggiornata ai cittadini circa le novità tributarie e fornire istruzioni e modulistica per gli adempimenti, compreso programma calcolo IMU ordinaria	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
33	Attuazione del Piano triennale di prevenzione della Corruzione per quanto di competenza	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
34	gestione rapporto con il contribuente (con ricevimento del pubblico, contatti on line e telefonici)	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
35	gestione adempimenti amministrativi e tributari previsti dalla normativa statale, compresa la pubblicazione sul sito del MEF degli atti deliberativi di aliquote e regolamenti	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
36	relazione al conto consuntivo	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
37	Predisposizione bozza relazione per assestamento con relativi atti	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
38	analisi annuale dei residui attivi e passivi di competenza	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
39	protocollo: controllo della corrispondenza in arrivo; protocollo della posta in uscita	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
40	partecipazione a giornate formative organizzate da ANUTEL, ANCI, IFEL e altri Enti e società per essere costantemente aggiornati con le novità tributarie alla luce anche delle pronunce della giurisprudenza	Pirini Roberta	Sassano Maurizio																				
<b>Indicatori di risultato: rispetto tempistico, recupero complessivo di € 310.000,00 (IMU) + € 20.000,00 (TARI)</b>																							
				<b>Risultato atteso:</b> nel rispetto della tempistica sopra specificata si ritiene ragionevole recuperare l'importo totale di € 330.000,00																			
Unità operativa collegata:		Progr.-Prog. di riferimento:																					

**OBIETTIVO GESTIONALE AFFIDATO ALL'UNITA' OPERATIVA: SERVIZIO ASSOCIATO TRIBUTI –PREDAPPIO**

		<b>Denominazione Obiettivo:</b> TARES/TARI, TASI/ICI/IMU															
		<b>Descrizione sintetica:</b> caricamento denunce, controlli e verifiche finalizzate agli obiettivi di mantenimento; recupero gettito arretrato con progetti specifici; previsioni, simulazioni, regolamenti, aliquote per le nuove imposte del federalismo.															
Nr		Descrizione attività	Funzionario Responsabile	Tempificazione delle attività													
				Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic		
1	<b>TARES/TARI</b>	collaborazione con ditta incaricata al recupero evasione durante l'elaborazione e la gestione degli avvisi di accertamento: definizione di casistiche particolari, sia gestionali che normative, analisi della documentazione del contribuente ecc	Pirini Roberta														
2		Controllo a campione degli avvisi di accertamento d'ufficio e in rettifica	Pirini Roberta														
3		controllo e analisi dati (anche ai fini della corretta contabilizzazione delle entrate) delle rendicontazioni periodiche degli incassi relativi al recupero evasione, forniti dalla ditta incaricata	Pirini Roberta														
4		gestione rapporti con l'ente gestore della riscossione coattiva: invio/caricamento liste atti; analisi rendicontazione degli incassi, invio/caricamento sgravi; consultazione delle banche dati	Pirini Roberta														
5		Controllo degli avvisi non notificati per successiva nuova notifica tramite Raccomandata AR, messo, pec	Pirini Roberta														
6		Analisi gestione rimborsi TARI	Pirini Roberta														
7		Controllo comunicazioni e atti inviati da altri uffici o Enti	Pirini Roberta														
8		Controllo pendenze tributarie soggetti delle procedure concorsuali, redazione delle domande di insinuazione allo stato passivo, comunicazioni del credito, monitoraggio dello stato di riscossione delle entrate richieste.	Pirini Roberta														
9		Contenzioso tributario: analisi, predisposizione degli atti di difesa (costituzioni, appelli, memorie attraverso la piattaforma del contenzioso telematico) o degli atti di incarico a legali esterni	Pirini Roberta														
10	<b>ICI/IMU/TASI</b>	Caricamento e controllo denunce e versamenti, bonifica banca dati per emissione avvisi di accertamento	Pirini Roberta														
11		controllo e inserimento denunce di successione	Pirini Roberta														
12		controllo e inserimento file IMU (rogiti)	Pirini Roberta														
13		controllo e caricamento delle autocertificazioni presentate dai contribuenti per usufruire delle agevolazioni IMU	Pirini Roberta														
14		controllo delle variazioni anagrafiche (nuove residenze, emigrazioni, decessi) fornite da ufficio anagrafe per aggiornare la banca dati	Pirini Roberta														
15		Caricamento e controllo ravvedimenti operosi e redazione atti di entrata	Pirini Roberta														
16		Controllo pendenze tributarie soggetti delle procedure concorsuali, redazione delle domande di insinuazione allo stato passivo, comunicazioni del credito, monitoraggio dello stato di riscossione delle entrate richieste.	Pirini Roberta														
17		estrazioni banca dati e analisi per simulazioni di previsioni di gettito a seguito delle modifiche di legge	Pirini Roberta														
18		analisi concessioni edilizie per accertamenti	Pirini Roberta														
19		collaborazione con ditta incaricata al recupero evasione durante l'elaborazione e la gestione degli avvisi di accertamento: definizione di casistiche particolari, sia gestionali che normative, analisi della documentazione del contribuente ecc	Pirini Roberta														
20	<b>CUP</b>	Controllo a campione degli avvisi di accertamento d'ufficio e in rettifica	Pirini Roberta														
21		Controllo degli avvisi non notificati per successiva nuova notifica tramite Raccomandata AR, messo, pec	Pirini Roberta														
22		controllo e analisi dati (anche ai fini della corretta contabilizzazione delle entrate) delle rendicontazioni periodiche degli incassi relativi al recupero evasione, forniti dalla ditta incaricata	Pirini Roberta														
23		gestione rapporti con l'ente gestore della riscossione coattiva: invio/caricamento liste atti; analisi rendicontazione degli incassi, invio/caricamento sgravi; consultazione delle banche dati	Pirini Roberta														
24		comunicazioni in entrata e uscita con l'Agenzia delle Entrate, del Territorio, e altri enti pubblici e privati	Pirini Roberta														
25		Controllo comunicazioni e atti inviati da altri uffici o Enti	Pirini Roberta														
26		controllo rettifiche di rendita di cui all'art. 1, comma 3, del D.M. 701/94	Pirini Roberta														
27		segnalazioni all'Agenzia delle Entrate e del Territorio di eventuali anomalie sulle posizioni reddituali e/o catastali dei contribuenti	Pirini Roberta														
28		Analisi rimborsi ed eventuale inserimento dati nel sito MEF per rimborso quota statale	Pirini Roberta														
29		Contenzioso tributario: analisi, predisposizione degli atti di difesa (costituzioni, appelli, memorie attraverso la piattaforma del contenzioso telematico) o degli atti di incarico a legali esterni	Pirini Roberta														
30	<b>ATTIVITA' GENERALE (per tutti i tributi)</b>	Gestione concessione del servizio – rendiconti del concessionario verificati/rendiconti ricevuti	Pirini Roberta														
31		Analisi gestione rimborsi	Pirini Roberta														
32		aggiornamento sito Istituzionale per gli adempimenti di trasparenza amministrativa e garantire informazione aggiornata ai cittadini circa le novità tributarie e fornire istruzioni e modulistica per gli adempimenti, compreso programma calcolo IMU ordinaria	Pirini Roberta														
33		Attuazione del Piano triennale di prevenzione della Corruzione per quanto di competenza	Pirini Roberta														
34		gestione rapporto con il contribuente (con ricevimento del pubblico, contatti on line e telefonici)	Pirini Roberta														
35		gestione adempimenti amministrativi e tributari previsti dalla normativa statale, compresa la pubblicazione sul sito del MEF degli atti deliberativi di aliquote e regolamenti	Pirini Roberta														
36		relazione al conto consuntivo	Pirini Roberta														
37		Predisposizione bozza relazione per assestamento con relativi atti	Pirini Roberta														
38		analisi annuale dei residui attivi e passivi di competenza	Pirini Roberta														
39		protocollo: controllo della corrispondenza in arrivo; protocollo della posta in uscita	Pirini Roberta														
40	partecipazione a giornate formative organizzate da ANUTEL, ANCI, IFEL e altri Enti e società per essere costantemente aggiornati con le novità tributarie alla luce anche delle pronunce della giurisprudenza	Pirini Roberta															
		<b>Indicatori di risultato: rispetto tempistico, recupero complessivo di € 200.000,00 (IMU) + € 10.000,00 (TARI)</b>															
													<b>Risultato atteso: nel rispetto della tempistica sopra specificata si ritiene ragionevole recuperare l'importo totale di € 210.000,00</b>				
<b>Unità operativa collegata:</b>		<b>Progr.-Prog. di riferimento:</b>															

<b>6</b>	<b>ISTITUZIONE AI SERVIZI SOCIALI "DAVIDE DRUDI" del Comune di Meldola</b>	
----------	--	--

**Centro di gestione N° 6**

**OBIETTIVI DI SVILUPPO 2024/2026**

# PROGRAMMA GESTIONALE - PIANO DEGLI OBIETTIVI 2024/2026

**RESPONSABILE: Dott. Marco Ricci**

[e-mail:](#)

*Tel. 0543/499911*

**Personale interessato:**

Coordinatori di struttura

Personale amministrativo e tecnico

Personale di lavanderia

Responsabili di reparto

Personale assistenziale

Personale servizi alberghieri

Personale manutentivo

Personale asilo nido

Personale farmacia comunale

ISTITUZIONE SERVIZI SOCIALI "DAVIDE DRUDI" del Comune di Meldola		QUOTA FONDO ANNO 2024		APPROVATO NELLA SEDUTA DEL CDA DEL 05/03/2024	
PROGRAMMA GESTIONALE - PIANO DEGLI OBIETTIVI 2024/2026 - delibera Consiglio di Amministrazione n° del 24/01/2024. Accordo decentrato aziendale.					
Area Direzione Generale					
DIRETTORE DOTT. MARCO RICCI					
<b>OBIETTIVI PRIORITARI ANNO 2024</b>					
1) Andamento servizio accreditato e definizione modifiche al Contratto di servizio nell'ottica del rinnovo. Chiusura accordo per migliorie contrattuali Ancora.					
2) PRESA IN CARICO CON IMPLEMENTAZIONE , SERVIZI CONVENZIONATI CON ASP E ALTRI SOGGETTI PUBBLICI.					
3) Gestione NUOVO PROGETTO PNRR M5 C2 I 1.1.2 - Autonomia degli anziani non autosufficienti tra il Comune di Forlì e i Comuni del Distretto.					
1	GESTIONE CONTABILE LEGATA ALLA NUOVA CONVENZIONE ASP. PROCEDURE DI ATTIVAZIONE SERVIZIO PAGO PA IN FARMACIA. GESTIONE CONTABILE STRAORDINARIA LEGATA AI PROGETTO PNRR ASSISTENZA	1,4	Personale ufficio contabilità.	ATTIVAZIONE NUOVE PROCEDURE.	1,5
2	GESTIONE AMMINISTRATIVA NUOVA CONVENZIONE ASP E AFFIDAMENTO PROGETTO GESTIONE PNRR. UTILIZZO NUOVE PROCEDURE DI ACQUISTO SU PIATTAFORME INFORMATICHE	1,2	Personale amministrativo dell'Istituzione	ATTIVAZIONE NUOVE PROCEDURE	1,2
3	VERIFICA NUOVO PIANO COMPLESSIVO MANUTENZIONE E TRASPORTI. OTTIMIZZAZIONE UTILIZZO MEZZI. RIDUZIONE CONGEDI E RECUPERI GARANTENDO ALCUNI TRASPORTI DOMICILIARI FESTIVI. QUESTIONARIO DI SODDISFAZIONE	1,4	Responsabile e personale manutentivo	RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI PREFISSI IN RELAZIONE ALLA RIORGANIZZAZIONE, CHIUSURA 80% FERIE ARRETRATE/RECUPERI STR. ENTRO 30/6. VERIFICA RISULTATI QUESTIONARIO.	1,5
4	ATTIVAZIONE SERVIZIO PAGO PA E SATISPAY. RICERCA STRATEGIE PER AUMENTO FATTURATO E 1° MARGINE. VALUTAZIONE RIAPERTURA SERVIZIO SABATO POMERIGGIO.	1,4	Personale farmacia comunale	GESTIONE OBIETTIVI E AUMENTO FATTURATI E 1° MARGINE IN RAGIONE DEL 2% SUL 2023. ESAURIMENTO CONGEDI 2023 AL 31/12/2024.	1,4
5	PRESTAZIONI DI SERVIZIO IN COMANDO PRESSO GESTORE CRA.	1,1	Personale assistenziale e di supporto ai piani.	GESTIONE ATTIVITA' IN SITUAZIONE DI EMERGENZA COVID.	1,1

6	ATTIVAZIONE NUOVA CONVENZIONE ASP E OPERATIVITA' CONSEQUENTE. INSERIMENTO NUOVE FIGURE IN COMANDO. RIDUZIONE DEL COSTO MEDIO DELLE DERRATE ALIMENTARI A PASTO	1,5	Personale dei servizi di cucina centralizzata	PRESA IN CARICO DEI NUOVI SERVIZI OTTIMIZZANDO LE PROCEDURE IN UN OTTICA DI RIDUZIONE DELLE SPESE. RIDUZIONE DEL 3% DEL COSTO MEDIO A PASTO DELLE DERRATE, CALCOLATO IN RELAZIONE AL 2023.	1,4
7	PRESA IN CARICO NUOVI SERVIZI DI LAVANDERIA IN CONVENZIONE CON ASP.	1,3	Personale lavanderia	PRESA IN CARICO DEI NUOVI SERVIZI OTTIMIZZANDO LE PROCEDURE	1,4
8	STABILIZZAZIONE SERVIZIO PRESSO SEDE DECENTRATA. QUESTIONARIO DI SODDISFAZIONE.CONTINUAZIONE PROGETTI EUROPEI E SERVIZI DI SUPPORTO.	1,2	Personale dell'asilo nido	GESTIONE SERVIZIO NELLA NUOVA SEDE, MANTENIMENTO SERVIZI DI SUPPORTO CENTRO ESTIVO E SERVIZIO ELEFANTINO BIANCO.	1,7
9	GESTIONE PROGETTO PNRR ASSISTENZA DOMICILIARE AGLI ANZIANI	1,3	Personale amministrativo e assistenti sociali presso sede decentrata comunale.	ATTIVAZIONE E VERIFICA PROCEDURE ADOTTATE. RISPETTO DELLE SCADENZE E DEGLI ADEMPIMENTI	1,2
progetti trasversali	RISPETTO LIMITI TEMPORALI NORMATIVI E POSSIBILE RIDUZIONE DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO DEI DEBITI COMMERCIALI - <i>Valore assegnato con deliberazione di Giunta del 29/03/2024 pari al 10%</i> VALUTAZIONE STATO DELLE PROCEDURE E DEI SUPPORTI INFORMATICI ESISTENTI IN RELAZIONE ALLA FATTIBILITA' DEL PROGETTO TRASVERSALE COMUNALE DI TRANSIZIONE DIGITALE - <i>Valore assegnato con deliberazione di Giunta del 29/03/2024 pari al 10%</i>	PER ASSEGNAZIONE DEL 70% DEL 30% DEL FONDO	Tutto il personale	VERIFICA RIDUZIONE TEMPI IN RELAZIONE AL LIMITE IMPOSTO DALLE NORMATIVE. VALUTAZIONE PROCEDURE POSSIBILI INERENTI LA TRANSIZIONE DIGITALE.	PER ASSEGNAZIONE E DEL 70% DEL 30% DEL FONDO
<b>obiettivi gestionali straordinari</b>		<b>Responsabile</b>	<b>Personale interessato</b>		
1	Ridefinizione ruoli e mansioni del reparto amministrativo e contabile.	DIREZIONE	Tutto il personale degli uffici.	ATTIVAZIONE DI COMPETENZA della Direzione e del coordinatore amministrativo.	
2	Ridefinizione ruoli e mansioni del reparto manutenzione e trasporti.	DIREZIONE	Tutto il personale tecnico e manutentivo	ATTIVAZIONE DI COMPETENZA Della Direzione e del Responsav	

## OBIETTIVI GESTIONALI ASSEGNATI ALL'AREA DIREZIONE GENERALE

**Responsabile: Ricci Marco**

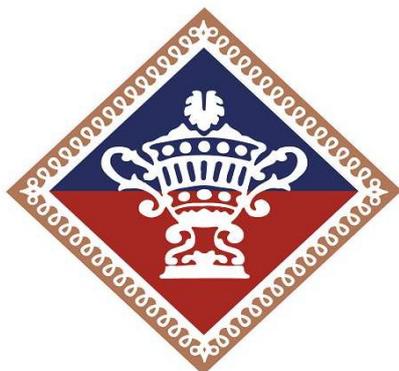
Cod. obiettivo	Denominazione obiettivo	Punteggio	Indicatori di risultato	Centri di Costo Coinvolti
1	Progetti integrati di produttività assegnati a coordinatori e personale. Verifica risultati operativi in termini di efficacia ed efficienza.		Verifica complessiva a fine anno dei risultati in termini di conseguimento dei risultati e degli eventuali benefici ottenuti.	

## OBIETTIVO GESTIONALE AFFIDATO ALL'AREA: DIREZIONE GENERALE

**Nr. 1** **Denominazione obiettivo:** Progetti integrati di produttività assegnati a coordinatori e personale. Verifica risultati operativi in termini di efficacia ed efficienza.

**Descrizione sintetica:** Si tratta di sovrintendere in foma generale all'andamento dei progetti di produttività presentati dai vari settori , verificandone l'andamento, i risultati in termini di maggiore beneficio ottenuto dall'amministrazione in termini di qualità, efficienza ed efficacia.

Nr	Descrizione attività	Responsabile	Personale di supporto interno/esterno	Tempificazione delle attività												gen	feb. 2024	Mar. 2024	Apr. 2024	
				Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic					
1	Verifica progettazione ed approvazione degli obiettivi. Valutazione procedure e comunicazione ai coordinatori ed operatori	Direzione ISS	Coordinatori e responsabili di servizio																	
2	verifica in corso d'anno dell'andamento	Direzione ISS	Coordinatori e responsabili di servizio																	
3	Chiusura attività progetto e presa atto risultati sulla base delle relazioni dei responsabili	Direzione ISS	Coordinatori e responsabili di servizio																	
4	Supporto ai responsabili per gli adempimenti burocratici necessari alla definizione delle valutazioni, predisposizione ipotesi di liquidazione.	Direzione ISS	Responsabile servizio personale																	
5	Conclusione procedura di liquidazione con trasmissione relazione al nucleo entro il 30 aprile .	Direzione ISS	Responsabile servizio personale																	
<b>Indicatori di risultato:</b> Verifica complessiva a fine anno dei risultati in termini di benefici ottenuti.			<b>Direttive politiche:</b> Garantire i risultati senza detrimento della qualità dei servizi.						<b>Risultato atteso:</b> rispetto dei tempi. Rispetto degli obiettivi e dei risultati attesi.											



UNIONE  
ROMAGNA  
FORLIVESE  
*UNIONE MONTANA*

**Allegato A delibera di Giunta n. ..del**

## **PREMESSA**

Il Piano di Azioni Positive è previsto dall'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 198/2006. Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Il presente Piano si pone in continuità con i Piani precedenti, e segnatamente con quello relativo al Triennio 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n.3 del 17 gennaio 2022.

Il Piano di Azioni Positive è un documento attraverso il quale effettuare un'autonoma programmazione di azioni positive a valenza triennale, volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione delle persone.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, eventualmente in deroga al principio di uguaglianza formale, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra i collaboratori. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento. Ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La pianificazione delle azioni positive è dunque funzionale all'individuazione di una gamma di strumenti semplici ed operativi per l'applicazione concreta delle pari opportunità nella realtà dell'Unione della Romagna forlivese e dei Comuni che hanno aderito al Piano (Comuni di Bertinoro, Castrocaro Terme e Terra del Sole, Civitella di Romagna, Forlimpopoli, Galeata, Meldola, Modigliana, Portico e San Benedetto, Predappio, Premilcuore, Santa Sofia, Tredozio, Rocca San Casciano, Dovadola), con lo scopo di favorire l'uguaglianza sostanziale dei collaboratori, il miglioramento della qualità del lavoro ed il benessere organizzativo. Il Piano è stato redatto con la collaborazione del C.U.G. e del Servizio del Personale dell'Unione.

L'Unione ed i Comuni, consapevoli dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle pari opportunità, intendono proseguire nell'operazione di armonizzazione e sviluppo simbiotico della propria attività anche al fine di migliorare, nel rispetto di quanto stabilito da

normativa e contrattazione collettiva vigenti, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini; in particolare, si ritengono prioritari i seguenti obiettivi:

- definire e attuare politiche che coinvolgano tutta l'organizzazione nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento sul lavoro;
- superare stereotipi di genere attraverso politiche organizzative, formazione e sensibilizzazione;
- integrare il principio di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale;
- sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone pratiche;
- individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della parità di trattamento fornendo strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Lo scopo del piano delle azioni positive dell'ente è quello di promuovere e dare attuazione concreta al principio delle pari opportunità tra uomini e donne e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Le azioni positive di questo piano hanno altresì lo scopo di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione.

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli ed i ruoli attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni. Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti ed un "clima interno" sereno e partecipativo.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. E' per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate alla dimensione emozionale, ovvero al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, verranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli,

osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Il Piano di Azioni positive si compone di una prima parte relativa al contesto normativo, sia europeo che nazionale, di una seconda parte dedicata all'analisi del contesto e di una terza parte dedicata alla programmazione delle azioni positive che si andranno ad implementare.

Il Piano è collegato con gli strumenti di programmazione e misurazione della performance organizzativa ed individuale, nonché con il sistema dei controlli interni e di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

## **PRIMA PARTE – IL CONTESTO NORMATIVO**

La direttiva 2000/43/CE prescrive una strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che comprenda misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche occupazionali, familiari, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche, ai fini dell'individuazione dei problemi prioritari e degli strumenti necessari per superarli e modificarli. In questo modo la Comunità Europea, ora Unione Europea, decide di porre particolare attenzione, in maniera capillare rispetto ad ogni singola questione, sui temi delle discriminazioni sul mercato del lavoro, della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, dell'eguaglianza formale e sostanziale nell'ambito delle politiche del lavoro, retributive e di sviluppo professionale.

In maniera non difforme il legislatore italiano, con legge n. 125/1991 e provvedimenti successivi e conseguenti, in particolare la legge n. 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione per il coordinamento dei tempi delle città", il D. Lgs. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", nonché il D.Lgs. 80/2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", ha sviluppato la possibilità di azioni positive finalizzate a conseguire l'obiettivo delle pari opportunità. Ulteriori interventi normativi (in particolare il D.Lgs. n. 165/2001, il D.Lgs. n.198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna", la direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche") prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nella vita lavorativa in generale.

In particolare, l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) individua l'uguaglianza sostanziale sul lavoro come un obiettivo, prescrivendo che "le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro", ampliando quindi il campo di applicazione del concetto di pari opportunità a qualunque discriminazione, indipendentemente dall'origine della stessa, al fine di garantire "un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo".

## SECONDA PARTE – IL CONTESTO ORGANIZZATIVO

Si premette che l'Unione è in fase di riorganizzazione, dovuta al recesso dalla stessa da parte del Comune di Forlì far data dal 01/01/2022.

Il personale in servizio dati di seguito indicati sono riferiti alla situazione del personale dipendente, sia a tempo pieno che a tempo parziale, già senza il Comune di Forlì.

Sono inclusi sia i dipendenti a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato.

Nel computo non sono inclusi i Segretari degli enti in virtù della peculiarità del loro rapporto di lavoro; in ogni caso si segnala che nel complesso degli enti aderenti all'Unione sono presenti 3 segretari, di cui 1 donna e 2 uomini.

I dipendenti dell'Unione e dei Comuni aderenti sono in totale **372**

ENTE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI (determ)	FEMMINE (determ)
Bertinoro	11	28	2	1
Castrocaro Terme e T. del Sole	7	17	0	2
Civitella di Romagna	6	8	1	0
Dovadola	2	4	0	0
Forlimpopoli	23	24	1	1
Galeata	4	7	0	1
Meldola	19	43	3	2
Modigliana	8	13	0	0
Portico e S. Benedetto	3	2	0	1
Predappio	9	17	0	0
Premilcuore	3	4	0	0
Rocca San Casciano	3	2	1	1
Santa Sofia	8	13	0	0
Tredozio	1	4	0	1
Unione di Comuni della Romagna forlivese	32	24	4	1
<b>Totale</b>	<b>139</b>	<b>210</b>	<b>12</b>	<b>11</b>

Si dà atto pertanto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 8, comma 1, del D.Lgs 11/04/2006 n. 198, in quanto la presenza femminile supera quella maschile sia in termini numerici che di livello di inquadramento contrattuale. Relativamente alla formazione del personale effettuata nel corso del 2022, si precisa che sono state effettuate n° 432 giornate di formazione per aggiornamenti normativi e professionali a cui hanno partecipato in ragione di giorni n° 121 dipendenti uomini e n° 311 donne

L'Unione consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini;

In particolare ritengono vadano perseguiti i seguenti obiettivi:

- 1) definire e attuare politiche che coinvolgano tutta l'organizzazione nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento sul lavoro;
- 2) superare stereotipi di genere attraverso politiche organizzative, formazione e sensibilizzazione;
- 3) integrare il principio di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale;
- 4) sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- 5) monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone pratiche;
- 6) individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della parità di trattamento fornendo strumenti concreti per favorire la conciliazione tempi di vita e di lavoro;
- 7) comunicare al personale l'impegno assunto a favore di una cultura di pari opportunità informando sui progetti intrapresi e sui risultati conseguiti. Prima di illustrare i contenuti del piano è opportuno un accenno al contesto europeo ed al contesto normativo nazionale.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale (2022-2024) è unico per l'Unione e i Comuni aderenti ed ha come scopo principale l'applicazione concreta delle pari opportunità nonché la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione per gli enti che la compongono.

Si individuano i seguenti ambiti di intervento:

### **BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL' AMBIENTE DI LAVORO**

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato e che, quotidianamente, interessano la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un contesto di risorse sempre più scarse.

In virtù della necessità di adeguare l'organizzazione dell'Unione e dei Comuni aderenti a mutati scenari normativi e sociali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sull'adattamento, sia individuale che collettivo, alle nuove realtà.

Diviene quindi necessario rilevare le esigenze dei dipendenti finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro", al fine di individuare eventuali criticità organizzative ed attivare azioni positive.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano ad adottare misure volte a combattere situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

A tal fine l'Unione e i Comuni aderenti si avvarranno del supporto del Comitato Unico di Garanzia (CUG), unico per tutti gli enti, i cui componenti sono stati da ultimo designati con determinazione n.746 del 31/05/2021 e le cui modalità di azione e funzionamento sono state individuate ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e delle Direttive del 4 marzo 2011 e 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

**Azioni Positive:** I componenti del CUG si rendono disponibili a ricevere le istanze e le segnalazioni dei dipendenti nell'ambito di loro competenza e a farsene portavoce con l'Amministrazione.

### **CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano, per quanto possibile, a soddisfare i bisogni dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, in particolare nei periodi di chiusura delle scuole primarie, a garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap, e a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano altresì, per quanto possibile e compatibilmente con le esigenze di servizio, ad accogliere le domande dei dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, pur nell'ambito dei limiti imposti dalla vigente normativa e tenendo in considerazione la mancanza di un diritto all'accoglimento della richiesta, essendo questa subordinata all'assenso dell'ente di appartenenza. Particolare attenzione verrà prestata alle richieste dettate da esigenze familiari e di conciliazione vita privata/lavoro.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano infine a:

1. assicurare, quando possibile, a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita;
2. valutare, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, eventuali richieste di ulteriore flessibilità derivanti da particolari necessità di tipo familiare o personale, valutando possibilità di introdurre diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (telelavoro e lavoro agile);
3. garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali relative alla concessione e all'utilizzo di permessi, congedi ed aspettative.

## **INTERVENTI PROGRAMMATICI AZIONI POSITIVE TRIENNIO**

Per ciascuno degli interventi programmatici citati vengono di seguito indicate le azioni attraverso le quali raggiungere gli obiettivi.

### **A. Formazione**

### **B. Orari di lavoro**

### **C. Sviluppo di carriera e professionale**

### **D. Informazione**

### **E. Stress lavoro-correlato**

### **A. Formazione**

***Obiettivo: consentire le attività formative che, in base alle esigenze dell'Ente, consentano a tutti i dipendenti di sviluppare, nell'arco del triennio, una propria crescita professionale.***

- Azione positiva 1: integrare il più possibile i percorsi formativi con gli orari di lavoro, anche a tempo parziale, salvaguardando il tempo normalmente dedicato ai bisogni familiari.
- Azione positiva 2: prevedere annualmente, con il coinvolgimento dei responsabili, la realizzazione di un piano della formazione che prediliga, ove possibile, percorsi formativi trasversali tra servizi.
- Azione positiva 3: coinvolgere i dipendenti nel miglioramento della definizione dei percorsi formativi tramite un sistema di valutazione della formazione ottenuta.

- Azione positiva 4: tenuta ed aggiornamento della banca dati completa della formazione effettuata, che consenta l'extrapolazione di dati statistici anche in relazione alla parità di genere nel coinvolgimento dei dipendenti.
- Azione positiva 5: conservazione nei fascicoli dei dipendenti degli attestati relativi alla formazione ottenuta.

## **B. Orari di lavoro**

***Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione e della vita privata, venendo incontro alle problematiche non solo legate alla genitorialità, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi.***

- Azione positiva 1: garantire adeguata flessibilità in entrata ed uscita, in particolare con riferimento alle esigenze legate all'istruzione obbligatoria dei figli.
- Azione positiva 2: Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.
- Azione positiva 3: dare ai dipendenti che rientrano da periodi di assenza, connessi a motivi familiari o di salute, la possibilità di concordare le modalità di impiego lavorativo che consentano di contemplare al meglio le esigenze personali con quelle di servizio.
- Azione positiva 4: nell'assegnazione di particolari agevolazioni orarie, tra le quali ad esempio il part time, favorire innanzitutto i dipendenti che, nell'ordine, posseggono esigenze di tutela dell'handicap, di carichi familiari, economiche.

## **C. Sviluppo di carriera e professionale**

***Obiettivo: compatibilmente con le normative relative agli sviluppi di carriera, garantire pari opportunità di crescita e responsabilizzazione professionale tra uomini e donne.***

- Azione positiva 1: garantire che le assegnazioni delle posizioni di responsabilità siano attribuite esclusivamente in base all'esperienza maturata, nell'Ente o al di fuori dello stesso, alle capacità individuali dimostrate ed alle potenzialità espresse, tenendo conto del profilo professionale e della categoria di appartenenza.
- Azione positiva 2: applicare metodologie di premialità che tengano conto della qualità e della quantità della prestazione resa, senza penalizzare coloro che operano con orario ridotto ma utilizzando criteri di proporzionalità.
- Azione positiva 3: attivare, ove richiesto, percorsi di reinserimento professionale nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

## **D. Informazione**

**Obiettivo: favorire la conoscenza da parte dei dipendenti sull'attività svolta dall'Amministrazione in materia di pari opportunità e sulle disposizioni normative.**

- Azione positiva 1: diffondere le normative e le regole dell'Ente in materia di orario di lavoro per la tutela della genitorialità e dell'handicap.
- Azione positiva 2: gestire in modo trasparente ed uniforme l'applicazione delle norme di cui al punto precedente.
- Azione positiva 3: garantire consulenza ai dipendenti in materia di permessi agevolando la gestione del tempo casa/lavoro, evitando conflitti che non favorirebbero né la serenità personale né la produttività.
- Azione positiva 4: Promuovere (attraverso la Intranet) la conoscenza del CUG e del Piano di Azioni Positive.

## **E. Stress lavoro-correlato**

**Obiettivo: dare attuazione al documento di valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/2008, sulla base della situazione lavorativa percepita dal personale e rilevata nei primi mesi del 2019 attraverso la compilazione di questionari e colloqui per gruppi omogenei, secondo le indicazioni del protocollo INAIL vigente. Le conclusioni dell'indagine hanno fatto emergere in tutti i settori un significativo disagio per la carenza di personale e, in alcuni settori, la carenza di comunicazione, di definizione dei ruoli e della formazione del personale.**

- Azione positiva 1: porre in essere tutte le misure di prevenzione e correttive previste nel documento di valutazione dei rischi, fra le quali emerge l'esigenza di migliorare la comunicazione interna anche attraverso riunioni e incontri mensili tra PO, Dirigente e personale, nonché l'esigenza di intervenire nel piano della formazione tramite l'inserimento di attività formative a maggior contenuto specialistico/professionale, ecc...

## **DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente Piano ha durata triennale (2022-2024) ed è in continuità con il Piano precedente. Verrà pubblicato sul sito internet dell'Unione e dei Comuni aderenti e sarà trasmesso al personale dipendente. Il CUG darà conto dello stato di attuazione del Piano di Azioni Positive, monitorandone periodicamente lo svolgimento.

## 3.6 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente. Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

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

**PIANO FORMATIVO ANNO 2024-2026**

PIANO FORMATIVO ANNO 2024-2026						
TITOLO EVENTO FORMATIVO	NR. ORE ANNUE PER DIPENDENTE IPOTIZZATE	NUMERO PARTECIPANTI	TIPO DI CORSO E FINALITA'	anno 2024	anno 2025	anno 2026
<b>PRIVACY E TRATTAMENTO DATI</b>	4	NOTE Partecipazione di tutti i dipendenti dell'Unione e dei dipendenti dei Comuni aderenti	Verranno organizzati incontri di taglio operativo suddivisi in più giornate per consentire la partecipazione di tutti i dipendenti dell'unione e dei Comuni, essendo argomenti che interessano trasversalmente tutti i settori	Da attuarsi entro il 31.12.2024	Da attuarsi entro il 31.12.2025	Da attuarsi entro il 31.12.2026
<b>ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	4	NOTE Partecipazione di tutti i dipendenti dell'Unione. Partecipazione estesa a tutti i dipendenti dei Comuni aderenti	Formazione da valutare congiuntamente con la Provincia	Da attuarsi entro il 31.12.2024	Da attuarsi entro il 31.12.2025	Da attuarsi entro il 31.12.2026

<p><b>CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA</b></p> <p><b>NUOVO CODICE DEI CONTRATTI</b></p>	10	20	<p>Per assicurare la formazione e L'aggiornamento continui del personale, costituirà materia di formazione in convenzione con la Provincia</p>	Da attuarsi entro il 31.12.2024	<p>Aggiornamento continuo anche secondo indicazioni normative, finalizzato al raggiungimento di livello di formazione del personale in relazione agli ambiti di interesse della contrattualistica pubblica</p>	<p>Aggiornamento continuo anche secondo indicazioni normative, finalizzato al raggiungimento di livello di formazione del personale in relazione agli ambiti di interesse della contrattualistica pubblica</p>
<p><b>FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO IN MATERIA SICUREZZA SUL LAVORO</b></p>	4	<p>45</p> <p>NOTE partecipazione</p> <p>estesa a tutti i dipendenti dei Comuni aderenti secondo un calendario definito in base</p>	<p>In ottemperanza alla normativa vigente e a tutela della sicurezza e salute dei dipendenti e dell'utenza, verranno organizzati corsi di contenuto pratico/teorico di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>PRIMO SOCCORSO</b></li> <li>• <b>RISCHIO INCENDIO</b></li> </ul> <p>Corso svolto avvalendosi di personale specializzato</p>	Da attuarsi entro il 31.12.2024	Da attuarsi entro il 31.12.2025	Da attuarsi entro il 31.12.2026

		alle specifiche mansioni				
<b>POLIZIA LOCALE CODICE DELLA STRADA, INFORTUNISTICA E MATERIE SPECIFICHE</b>	12	10	In relazione alle offerte formative, si valuterà se preferibile avvalersi di personale interno o esterno. Finalizzato allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze	Da attuarsi entro il 31.12.2024	Da attuarsi entro il 31.12.2025	Da attuarsi entro il 31.12.2026
<b>POLIZIA LOCALE CORSO FORMAZIONE AGENTI NEOASSUNTI</b>	120	2	Corso svolto avvalendosi di personale specializzato presso la Scuola di Polizia Interregionale Formazione prevista per gli Agenti di Polizia Locale neoassunti	Calendarizzazione corso in accordo con la Scuola di Polizia Interregionale	Previsione di attuazione entro il 31.12.2025	Da attuarsi entro il 31.12.2026
<b>UFFICIO PERSONALE</b>	20	20	Formazione in materia di gestionale personale	Da attuarsi entro il 31.12.2024		
<b>UFFICIO PERSONALE</b>	60	20	Aggiornamento e formazione in materia di personale	Da attuarsi entro il 31.12.2024	Da attuarsi entro il 31.12.2025	Da attuarsi entro il 31.12.2026
<b>FORMAZIONE DIGITALE</b>	20	50	Formazione in materia di RTD e cybersecurity	Da attuarsi entro il 31.12.2024		

## PIANO DELLA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI MELDOLA ANNO 2024

Viene, di seguito, illustrato il programma di base previsto per il 2024 per tutti i dipendenti del Comune di Meldola, da svolgere utilizzando la piattaforma SYLLABUS.

I dipendenti partecipanti ai singoli corsi verranno individuati dai rispettivi Responsabili di Area in base alle rispettive competenze e alla posizione di lavoro ricoperta.

<b>TEMATICA: TRANSIZIONE DIGITALE</b>
<b>PROGRAMMA: QUALITA' DEI SERVIZI DIGITALI PER IL GOVERNO APERTO</b>
<b>CORSO INTRODUTTIVO</b>
OBIETTIVI
1) CONOSCERE LE DEFINIZIONI DI BASE E LA CORNICE TEORICA E NORMATIVA INERENTE AI SERVIZI DIGITALI – N. 1 CORSO DI LIVELLO INTRODUTTIVO (DURATA 1 ORA E 30 MINUTI)
<b>PROGRAMMA: COMPETENZE DIGITALI PER LA PA</b>
CORSI:
1) GESTIRE DATI, INFORMAZIONI E CONTENUTI DIGITALI – N. 1 CORSO DI LIVELLO BASE (DURATA 20 MINUTI) – N. 1 CORSO DI LIVELLO INTERMEDIO (DURATA 30 MINUTI)
2) COMUNICARE E CONDIVIDERE ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE – N. 2 CORSI DI LIVELLO BASE (DURATA 25 MINUTI E 30 MINUTI) – N. 2 CORSI DI LIVELLO INTERMEDIO (DURATA 20 MINUTI OGNI CORSO)
3) PROTEGGERE I DISPOSITIVI – N. 2 CORSI DI LIVELLO BASE (DURATA 40 E 41 MINUTUI)
4) CONOSCERE L'IDENTITA' DIGITALE – N. 1 CORSO DI LIVELLO BASE (DURATA 20 MINUTI) – N. 1 CORSO DI LIVELLO INTERMEDIO (DURATA 20 MINUTI)
5) CONOSCERE GLI OBIETTIVI DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE – N. 1 CORSO DI LIVELLO BASE (DURATA 30 MINUTI)
6) PRODURRE, VALUTARE E GESTIRE DOCUMENTI INFORMATICI – N. 1 CORSO DI LIVELLO BASE (DURATA 50 MINUTI)
7) COMUNICARE E CONDIVIDERE CON CITTADINI, IMPRESE E ALTRE PA – N. 1 CORSO DI LIVELLO BASE (DURATA 1 ORA)
8) PROTEGGERE I DATI PERSONALI E LA PRIVACY – N. 3 CORSI DI LIVELLO BASE (DURATA 20 MINUTI, 20 MINUTI E 1 ORA)
9) EROGARE SERVIZI ON LINE – N. 1 CORSO DI LIVELLO BASE (DURATA 1 ORA)
10) CONOSCERE GLI OPEN DATA – N. 1 CORSO DI LIVELLO BASE (DURATA 20 MINUTUI)

<b>TEMATICA: TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA</b>
<b>PROGRAMMA: IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI (D.LGS. N. 36/2023)</b>
CORSI:
1) I PRINCIPI DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI – N. 1 CORSO DI LIVELLO INTRODUTTIVO (DURATA 2 ORE E 20 MINUTI)
2) IL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI (D.LGS. N. 36/2023) – N. 1 CORSO DI LIVELLO BASE (DURATA 9 ORE)



## Comune di Meldola

### **PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2024/2026 LEGGE 190/2012 E S.M.I.**

Il presente **Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, redatto per il triennio 2024/2026**, dà attuazione alle disposizioni di cui alla L. 190/2012, come modificata con D.Lgs n. 97/2016, attraverso misure finalizzate a prevenire l'illegalità e la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune di Meldola e costituisce parte integrante del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) dell'Ente.

Il presente Piano ha la funzione di fornire una diversa valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire interventi organizzativi volti a prevenirne il rischio e creare, altresì, un collegamento fra anticorruzione, trasparenza e performance nell'ottica di una più ampia gestione del rischio stesso.

Con la digitalizzazione - a partire dal 1 gennaio 2022 – anche degli atti di determinazione dirigenziali (che ha seguito il completamento del processo di digitalizzazione delle delibere di Giunta e di Consiglio, dei decreti e delle ordinanze), si è compiuto il percorso di digitalizzazione degli atti fondamentali del Comune, attuando così una misura indispensabile per migliorare il livello di trasparenza che questo Ente è in grado di assicurare ai suoi cittadini ed agli stakeholders di riferimento sul territorio.

Mediante il presente PIANO si intende ora, per il Triennio 2024-2026, rafforzare la considerazione delle seguenti tematiche cui si assegna **carattere prioritario**:

**- in materia di prevenzione della corruzione -  CONTRATTI PUBBLICI**

In costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte, è prioritario **presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari**, in quanto, appunto, questi ultimi godono in via permanente di procedure in precedenza introdotte in via "straordinaria" per far fronte all'emergenza Covid 19, prima, e alla tempestiva realizzazione del PNRR, dopo, alla luce delle norme di cui al D.Lgs 36/2023. A tal fine si introducono nuove specifiche misure di contrasto a possibili eventi rischiosi (**Piano Nazionale Anticorruzione 2022**, approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, **come aggiornato con deliberazione ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023**).

L'esigenza di tale presidio muove dalla constatazione che la definitiva immissione nel sistema di diverse norme precedentemente derogatorie di particolare impatto/rischio, oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR/PNC, comporta la riproposizione sostanziale della casistica

degli **eventi rischiosi** enucleati nel PNA 2022 e delle connesse misure di prevenzione), proprio in quanto criticità potenzialmente presenti all'attualità **in via strutturale a tutto il sistema dei contratti pubblici.**

**Si confermano:**

- in materia di prevenzione dei fenomeni di illegalità diffusa, con riferimento al PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) ed al connesso nutrito piano di investimenti previsto a livello di Ente, l'esigenza di mantenere misure di analisi dei nuovi rischi e misure correlate al fine di presidiare il contrasto del riciclaggio e prevenire i fenomeni di criminalità finanziaria connessi al PNRR;
- l'analisi dei nuovi rischi e misure correlate al fine di presidiare il rispetto dell'innovato codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per effetto del D.P.R. 81/2023;
- il presidio della corretta applicazione del nuovo codice dei contratti pubblici approvato con DECRETO LEGISLATIVO 31 marzo 2023, n. 36;
- il presidio del rispetto della nuova disciplina in materia di "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", approvata con D.Lgs 10-3-2023 n. 24 (Pubblicato nella Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63); a tal fine l'Ente ha già aderito al **progetto "Whistleblowing PA"** di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali; detta adesione, unitamente ad una puntuale pubblicizzazione ed informazione agli interessati, (incaricati, collaboratori, appaltatori, ecc. ecc.) costituisce misura di rafforzamento e tutela di coloro che segnalano/intendono segnalare violazioni.

**- in materia di Trasparenza -  NUOVI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DEI CONTRATTI PUBBLICI**

Nel confermare le precedenti misure ed azioni atte ad assicurare il rispetto delle norme in materia di Trasparenza, con analisi dei documenti/dati oggetto di pubblicazione, al fine di un corretto bilanciamento delle norme in materia di privacy e trasparenza, **il Piano per la Trasparenza 2024/2026** pone l'attenzione al rispetto dei **nuovi obblighi di pubblicazione dei contratti pubblici, entrati in vigore dal 1^ gennaio 2024, in relazione all'art. 19 e segg. del D.Lgs 36/2023 in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti e secondo quanto stabilito con delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti, tenendo in considerazione la disciplina in materia di trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime.**

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è una sezione del presente Piano per la prevenzione della corruzione e ne costituisce parte integrante. Conseguentemente le azioni del responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza vengono svolte in raccordo ed in sintonia con il sistema dei controlli interni.

Il responsabile del Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (è stato individuato ai sensi del comma 7, art. 1 della L. 190/2012, nel Segretario Generale del Comune, Dr.ssa Silvia Santato. La nomina è intervenuta con Deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 01/10/2019.

Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (R.A.S.A.) è stato individuato a norma dell'art. 33 – ter, comma 1, del D.L. 18/10/2012, n. 179, (convertito, con modificazioni, dalla Legge 17/12/2012 n. 221) nel medesimo Segretario Generale, Dott.ssa Silvia Santato. La nomina è intervenuta con provvedimento del Sindaco n. 19 del 08/11/2019 Prot. n. 20669.

La Dr.ssa Silvia Santato, inoltre, è stata nominata **RESPONSABILE DELLA TRANSIZIONE DIGITALE** AI SENSI DELL'ART. 17 DEL CODICE DELL'AMMINISTRAZIONE DIGITALE (CAD) con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 26/01/2021.

## 1) PREMESSA

La Legge 190/2012 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", ha imposto agli Enti Locali l'adozione – su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione - di un Piano triennale di prevenzione della corruzione (di seguito "PTPC") quale strumento che individua e sviluppa le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto di tale evento.

La legge ha introdotto un nuovo concetto di corruzione comprensivo non solo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche di tutte quelle situazioni in cui – pur non verificandosi una situazione penalmente perseguibile – si realizzi una distorsione dell'azione amministrativa tale da violare i principi di trasparenza e di imparzialità cui l'azione pubblica deve costantemente ispirarsi.

Il Presente piano reca, in apposita sezione, le indicazioni di cui all'art. 10, comma 1, del D.Lgs n. 33/2013.

Questo Piano recepisce le indicazioni di cui alle deliberazioni ANAC n. 831 del 03/08/2016, recante "*Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016*" e n. 1310 del 28/12/2016, recante «*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*» .

Tiene, altresì, conto della delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 recante: "*Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione*", con riferimento, essenzialmente alla Sezione "*PARTE GENERALE*" della delibera stessa, nonché della delibera ANAC n. 1074 del 21.11.2018 recante: "*Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione*" in riferimento alla PARTE GENERALE ed alla Sezione IV della Parte Speciale, ed infine Delib. ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 ad oggetto "Approvazione Piano nazionale Anticorruzione 2019"

Anche il presente Piano, come il P.T.P.C.T. 2022/2024, assume anche il contenuto della legge n. 179 del 30/11/2017 in tema di "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", le cui disposizioni sono state recentemente innovate con D.Lgs. 10-3-2023 n. 24 recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*". A tal fine il Comune di Meldola, per adempiere agli obblighi normativi a tutela della riservatezza del segnalante di cui sopra, in ottemperanza alle linee guida approvate con deliberazione ANAC n. 311 del 12 luglio 2023, ha aderito al **progetto "Whistleblowing PA"** di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali; detta adesione, unitamente ad una puntuale pubblicizzazione ed informazione agli interessati, (incaricati, collaboratori, appaltatori, ecc. ecc.) costituisce misura di rafforzamento e tutela di coloro che segnalano/intendono segnalare violazioni.

Viene inoltre posta attenzione al coordinamento fra i diversi strumenti programmatici mediante un incisivo collegamento fra il Piano della Performance e risultati da conseguire mediante la realizzazione del P.T.C.P.T.

Stante, nel nostro attuale ordinamento giuridico un forte rapporto di strumentalità fra i principi della *innovazione digitale*, da ultimo fortemente promossi con decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito in Legge 11 settembre 2020 n. 120, recante «*Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitali*» e quello della trasparenza, intesa non come mero assolvimento degli obblighi di pubblicazione, bensì come misura che integra e consolida la più efficace strategia di prevenzione della corruzione da parte della Pubblica Amministrazione, oltreché di servizio informativo alla collettività, anche ai fini della partecipazione democratica, particolare attenzione continuerà ad essere rivolta all'introduzione di misure ed azioni coordinate dal Responsabile rivolte alla continua implementazione del percorso di digitalizzazione ed al miglioramento in termini di

tempestività e completezza dell'attività di inserimento di contenuti nel sito WEB dell'Ente, oggetto, peraltro, di prossima riprogettazione in forza dell'investimento "MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE" - CUP D41F22003800006 - nell'ambito dello strumento di programmazione "PNRR MISSIONE 1 COMPONENTE 1, INVESTIMENTO 1.4 SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE, MISURA 1.4.1 "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI".

Il processo di adozione del presente Piano è stato coordinato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, previa pubblicazione sul sito WEB istituzionale dell'Ente di apposito invito generalizzato a trasmettere osservazioni e proposte.

## 2) CONTESTO ESTERNO

La **Legge 56/2014** recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni" ha inciso sull'organizzazione amministrativa degli Enti prevedendo nuove articolazioni territoriali e rafforzando i principi di gestione associata dei servizi. L'attivazione dell'"Unione di Comuni della Romagna Forlivese – Unione Montana" ed il trasferimento a detto Ente di quattro funzioni fondamentali, (sportello unico telematico per le attività produttive, attività di pianificazione di protezione civile e coordinamento dei primi soccorsi, polizia municipale e polizia amministrativa, sistemi informatici e tecnologie dell'informazione), ha determinato una diversa complessità del contesto e l'attuale assetto organizzativo ha inciso sui processi amministrativi, anche per quanto riguarda la materia della prevenzione della corruzione, ciò che renderebbe particolarmente importante la creazione di un sistema unico associato di gestione della stessa prevenzione della corruzione, che, d'altro canto, costituisce oggetto di particolare attenzione ed approfondimento da parte di ANAC in diversi provvedimenti e, da ultimo, nella stessa deliberazione n. 1074 del 21.11.2018.

In tale complesso contesto si è ritenuto di individuare gli ambiti e soggetti che hanno interessi rilevanti rispetto all'attività dell'Ente, che coincidono con quelli relativi alle attività di cui all'allegato "A" al presente Piano.

Nel 2020 è altresì stato approvato il **CCNL Area Funzioni locali del 17/12/2020** il quale all'art. 101 è intervenuto con la seguente disposizione:

Art. 101 Funzioni di sovrintendenza e coordinamento del Segretario 1. Nei comuni fino a 100.000 abitanti ovvero nei Comuni, Province e Città Metropolitane ove non sia stato nominato il direttore generale ai sensi dell'art. 108 del d. Lgs. n. 267/2000, l'assunzione delle funzioni di segretario comunale comporta compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, tra i quali la sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente, la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale, l'esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento. 2. L'incarico di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza del Segretario Comunale e Provinciale, è compatibile con la presidenza dei nuclei o altri analoghi organismi di valutazione e delle commissioni di concorso, nonché con altra funzione dirigenziale affidatagli, fatti salvi i casi di conflitti di interesse previsti dalle disposizioni vigenti.

## 3) CONTESTO INTERNO

L'articolazione dei compiti e delle attività connesse alla formazione, gestione ed aggiornamento del P.T.P.C. e per la Trasparenza riguarda innanzitutto la figura del Responsabile, ma in concreto coinvolge il ruolo dei Responsabili di posizione organizzativa, vero ed insostituibile punto di forza per la corretta attuazione del Piano.

Peraltro, le dimensioni del Comune sono senz'altro tali da risultare pressoché incompatibili con l'effettivo sistema di rotazione ordinaria di questo personale ai sensi dell'art. 1, comma 5, della Legge 190/2012 come modificata successivamente, ciò che, d'altro canto, viene in rilievo in talune disposizioni e norme fra cui l'art. 1, comma 221, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità per l'anno 2016) e, da ultimo, la stessa deliberazione ANAC, n. 1074 del 21.11.2018 che al paragrafo 10 "la rotazione" della Parte Generale, prevede, ove non sia possibile applicare la misura della rotazione, la possibilità "di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi".

Il Nucleo di valutazione – costituito presso l'Unione di Comuni Romagna forlivese ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs 150/2009 e dell'art. 6 del D.P.R.n. 105/2016 potrebbe ben collocarsi nel percorso di una organizzazione unitaria a livello Unione delle attività connesse alla Legge 190/2012 ed al D.Lgs. 33/2013.

Rammentato che:

- obiettivo prioritario di questa Amministrazione nell'ambito del **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2020/2022** era la completa digitalizzazione dei flussi documentali dell'Ente entro l'Anno 2022, prevedendo il passaggio alla gestione informatizzata delle deliberazioni di giunta e di consiglio dal 1 gennaio 2021, con avvio di una fase sperimentale entro il 1 luglio 2020, e di tutti i provvedimenti monocratici (Ordinanze, Decreti e Determinazioni) entro il 1 gennaio 2022;

- la relazione lineare tra efficacia della lotta alla corruzione e digitalizzazione è un dato oramai assodato, attestato, tra gli altri, anche da Transparency International, principale organismo europeo ad occuparsi di trasparenza e che anche la Corte dei Conti italiana si è recentemente soffermata sul tema, evidenziando tale diretta correlazione in occasione della presentazione del Referto in materia di informatica pubblica in data 26 novembre 2019 predisposto dal Ministero per l'Innovazione;

- questa Amministrazione comunale, sulla base degli obiettivi fissati nel citato Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2020/2022 ha altresì proceduto alla completa rivisitazione del sito web comunale, al fine di migliorarne le funzionalità e la veste grafica, previo adeguato percorso di formazione rivolto a tutto il personale interessato dall'attività in inserimento dati da pubblicare nel medesimo;

- con il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021/2023** sulla base delle considerazioni ivi esposte, riportate, **il Comune di Meldola ha previsto e messo in atto:**

- il **rafforzamento e l'integrazione di azioni ulteriormente migliorative degli istituti suddetti, attraverso l'introduzione di misure di promozione, coordinamento e controllo da parte del Responsabile della Transizione Digitale**, con il supporto tecnico del Servizio Informatica dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, con gli obiettivi di perseguire una **ulteriore progressiva riduzione della**

**produzione di documentazione cartacea da parte dell'Ente, il potenziamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese ed il miglioramento degli *obiettivi di accessibilità*;**

- il rafforzamento delle misure per il miglioramento della tempestività, della completezza degli obblighi di pubblicazione nel sito web dell'Ente, con adeguato bilanciamento degli interessi di riservatezza dei dati personali, e dell'assolvimento degli oneri informativi verso la collettività in particolare per quanto attiene la riorganizzazione dei provvedimenti regolamentari dell'Ente;  
- per quanto attiene alla mappatura del rischio in ordine alla prevenzione della corruzione, **integrazione dell'Area di rischio "Alto" con i provvedimenti amministrativi inerenti alla concessione di contributi ed altri benefici economici legati alla emergenza alluvione maggio 2023.**

Elementi integrativi principali del piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022/2024 erano:

in tema di **TRASPARENZA, il rafforzamento ulteriormente dell'analisi dei rapporti tra privacy e trasparenza e relativo bilanciamento dei diversi interessi sottostanti**, attraverso un più attento contemperamento del disposto del D.Lgs 33/2013 e delle "*Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati*" approvate con provvedimento del Garante della Privacy n. 243 del 15 maggio 2014 (all. sub C al Piano 2022/2024 stesso);

**in materia di prevenzione dei fenomeni di illegalità** diffusa, con riferimento all'entrata in vigore del **PNRR** (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) ed al connesso piano di investimenti previsto a livello di Ente, l'adozione di misure di **analisi dei nuovi rischi e misure correlate al fine di presidiare il contrasto del riciclaggio e prevenire i fenomeni di criminalità finanziaria connessi alla gestione del PNRR, attraverso la vigilanza e la rilevazione collaborative sugli eventi che integrino gli "indicatori cd. di anomalia" come individuati con provvedimento dell'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia "UIF" della BANCA D'ITALIA in data 11 aprile 2022** (all. sub D al Piano 2022/2024 stesso);

**per quanto attiene alla mappatura del rischio** (come risultante dall'allegato sub A) al Piano 2022/2024), **si integrava**, per quanto sopra esposto, **l'Area di rischio "Alto"** con i provvedimenti amministrativi inerenti agli appalti ed interventi finanziati con i fondi del **PNRR**.

**Tutte le misure ed azioni sopra descritte tutt'oggi risultano necessarie ed attuali ed integrano il contenuto del Piano della prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2024/2026 con le seguenti ulteriori tematiche cui si assegna carattere prioritario:**

- in materia di prevenzione della corruzione -  **CONTRATTI PUBBLICI**

**In costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte, è prioritario presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari, in quanto, appunto, questi ultimi godono in via permanente di procedure in precedenza introdotte in via "straordinaria" per far fronte all'emergenza Covid 19, prima, e alla tempestiva realizzazione del PNRR, dopo, alla luce delle norme di cui al D.Lgs 36/2023. A tal fine si introducono nuove specifiche misure di contrasto a possibili eventi rischiosi (Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, come aggiornato con deliberazione ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023).**

L'esigenza di tale presidio muove dalla constatazione che la definitiva immissione nel sistema di diverse norme precedentemente derogatorie di particolare impatto/rischio, oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR/PNC, comporta la riproposizione sostanziale della casistica degli **eventi rischiosi** enucleati nel PNA 2022 e delle connesse misure di prevenzione), proprio in quanto criticità potenzialmente presenti all'attualità **in via strutturale a tutto il sistema dei contratti pubblici.**

**Si confermano:**

- in materia di prevenzione dei fenomeni di illegalità diffusa, con riferimento al PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) ed al connesso nutrito piano di investimenti previsto a livello di Ente, l'esigenza di mantenere misure di analisi dei nuovi rischi e misure correlate al fine di presidiare il contrasto del riciclaggio e prevenire i fenomeni di criminalità finanziaria connessi al PNRR;
- l'analisi dei nuovi rischi e misure correlate al fine di presidiare il rispetto dell'innovato codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per effetto del D.P.R. 81/2023;
- il presidio della corretta applicazione del nuovo codice dei contratti pubblici approvato con DECRETO LEGISLATIVO 31 marzo 2023, n. 36;
- il presidio del rispetto della nuova disciplina in materia di "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", approvata con D.Lgs 10-3-2023 n. 24 (Pubblicato nella Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63); a tal fine l'Ente ha già aderito al progetto "Whistleblowing PA" di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali; detta adesione, unitamente ad una puntuale pubblicizzazione ed informazione agli interessati, (incaricati, collaboratori, appaltatori, ecc. ecc.) costituisce misura di rafforzamento e tutela di coloro che segnalano/intendono segnalare violazioni.

- **infine**, ribadita la relazione lineare tra efficacia della lotta alla corruzione e **digitalizzazione**, si confermano le azioni di rafforzamento e l'integrazione di azioni ulteriormente migliorative degli istituti suddetti, attraverso l'introduzione di misure di promozione, coordinamento e controllo da parte del Responsabile della Transizione Digitale, con il supporto tecnico del Servizio Informatica dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, con gli obiettivi di perseguire una ulteriore progressiva riduzione della produzione di documentazione cartacea da parte dell'Ente, il potenziamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese ed il miglioramento degli *obiettivi di accessibilità*; più precisamente la prosecuzione della digitalizzazione, della informatizzazione e dello sviluppo delle nuove tecnologie al fine di favorire la trasparenza e la fruibilità/accessibilità ai servizi, si sostanzia, nel triennio 2024/2026 con l'obiettivo di completare la progettazione e dare esecuzione ai seguenti investimenti, tutti compresi nella Misura 1 – Componente 1 (M1C1) "DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA" del P.N.R.R. con l'imprescindibile supporto tecnico del Servizio Informatica dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, oltreché la collaborazione delle altre Aree dell'Ente:

1.2 Migrazione al cloud dei servizi digitali dell'amministrazione;

1.4.3 Adozione piattaforma pagoPA;

1.4.3 Adozione app IO;

1.4.1 Miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino – Citizen experience;

1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE";

1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)";

Integrazione nell'ANPR delle Liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione di cui al D.P.R. 20 marzo 1967, n. 223 per la realizzazione dell'intervento PNC - A.1.1 *Rafforzamento Misura PNRR M1C1 - Investimento 1.4: "Servizi digitali e esperienza dei cittadini"* - Finanziato con risorse del FONDO COMPLEMENTARE AL PNRR.

- **in materia di Trasparenza**  **NUOVI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE CONTRATTI PUBBLICI**

Nel confermare le precedenti misure ed azioni atte ad assicurare il rispetto delle norme in materia di Trasparenza, con analisi dei documenti/dati oggetto di pubblicazione, al fine di un corretto bilanciamento delle norme in materia di privacy e trasparenza, **il Piano per la Trasparenza 2024/2026 pone l'attenzione al rispetto dei nuovi obblighi di pubblicazione dei contratti pubblici, entrati in vigore dal 1<sup>o</sup> gennaio 2024, in relazione all'art. 19 e segg. del D.Lgs 36/2023 in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti e secondo quanto stabilito con delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti, tenendo in considerazione della disciplina in materia di trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime.**

<b>FATTISPECIE</b>	<b>PUBBLICITA' TRASPARENZA</b>
<p>Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023</p>	<p>Pubblicazione nella “<i>Sezione Amministrazione trasparente</i>” sottosezione “<i>Bandi di gara e contratti</i>”, secondo le indicazioni ANAC di cui all’All. 9) al PNA 2022.</p>
<p>Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023</p>	<p>Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull’avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d’intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.</p>
<p>Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024</p>	<p>Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.</p>

## **Legenda delle abbreviazioni utilizzate**

**A.N.A.C.** Autorità Nazionale AntiCorruzione (ex C.I.V.I.T. Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità della amministrazioni pubbliche)

**P.T.P.C.T.** Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

**R.P.C.T.** Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

**R.U. P.** Responsabile Unico del Procedimento

**U.P.D.** Ufficio Procedimenti Disciplinari

**R.T.D.** Responsabile Transizione Digitale

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
Fasi. soggetti e tempi del processo di redazione del Piano	Adozione nuovo P.T.P.C. (Data e documento di approvazione del Piano)	Giunta Comunale su proposta del R.P.C.T.	Termine come da disposizioni normative e/o amministrative	Termine come da disposizioni normative e/o amministrative	Termine come da disposizioni normative e/o amministrative
Fasi. soggetti e tempi dell'aggiornamento del Piano	Modifiche in corso d'anno del P.T.P.C. ove intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione	Giunta Comunale su proposta del R.P.C.T.	Entro due mesi dal cambiamento	Entro due mesi dal cambiamento	Entro due mesi dal cambiamento
Fasi. soggetti e tempi del processo di redazione ed aggiornamento del Piano	Individuazione degli attori interni ed esterni che partecipano alla predisposizione del Piano	R.P.C.T.	Entro termini stabiliti da comunicazioni/avvisi/ circolari	Entro termini stabiliti da comunicazioni/avvisi / circolari	Entro termini stabiliti da comunicazioni/avvisi/ circolari
Fasi. soggetti e tempi del processo di redazione del Piano – <b><i>Aree e attività particolarmente esposte al rischio di corruzione</i></b> <b>Estensione presidio a tutti gli affidamenti ,sia in deroga sia ordinari.</b>	<p>Permanendo l'indisponibilità di un repertorio completo di tutti i processi amministrativi e della loro articolazione in fasi/flussi l'elenco dei procedimenti maggiormente esposti al rischio di corruzione verrà gradualmente aggiornato da parte dei singoli responsabili per la parte di competenza. Ciò anche in riferimento alle ridotte dimensioni dell'Ente ed alla mancanza di sufficienti risorse tecniche adeguate allo svolgimento dell'auto-analisi organizzativa.</p> <p>Alla data odierna la <b>mappatura del rischio</b> come da All. A) al presente Piano, comprendente le procedure di appalto ed interventi finanziati con fondi del PNRR relativi a lavori e servizi digitali, quali:</p> <p>1.2 Migrazione al cloud dei servizi digitali dell'amministrazione;</p> <p>1.4.3 Adozione piattaforma pagoPA;</p> <p>1.4.3 Adozione app IO;</p>	<p>R.P.C.T., Responsabili di P.O.</p> <p>RTD – Responsabili di P.O.</p>	<p>31 dicembre</p> <p>31 dicembre</p>	<p>31 dicembre</p> <p>31 dicembre</p>	<p>31 dicembre</p> <p>31 dicembre</p>

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
	<p>1.4.1 Miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino – Citizen experience;</p> <p>1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE";</p> <p>1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)";</p> <p>- integrazione nell'ANPR delle Liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione di cui al D.P.R. 20 marzo 1967, n. 223 per la realizzazione dell'intervento PNC - A.1.1 <i>Rafforzamento Misura PNRR M1C1 - Investimento 1.4: "Servizi digitali e esperienza dei cittadini"</i> - Finanziato con risorse del FONDO COMPLEMENTARE AL PNRR,</p> <p>viene estesa a <b>tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari, con particolare attenzione a:</b></p> <p><b>appalti di servizi e forniture di importo fino a 140 mila € e lavori di importo inferiore 150 mila € affidamento diretto, anche senza consultazione di più OO.EE.</b> per</p> <p>- possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto;</p> <p>- possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di Common procurement vocabulary (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 140 mila euro.</p> <p><b>Appalti</b></p> <p>- <b>di servizi e forniture di valore compreso tra 140 mila € e la soglia comunitaria;</b></p> <p>- <b>di lavori di valore pari o superiore a 150.000 € e</b></p>	<p>RTD – Responsabili di P.O.</p>	<p>31 dicembre</p>	<p>31 dicembre</p>	<p>31 dicembre</p>

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
	<p><b>inferiore a 1 milione di euro ovvero fino alla soglia comunitaria e</b></p> <p><b>procedura negoziata ex art. 50, comma 1, lett. c), d, e) del Codice, previa consultazione di almeno 5 o 10 OO.EE., ove esistenti</b></p> <p>per possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare i valori previsti dalla norma oppure mancata rilevazione o erronea valutazione dell'esistenza di un interesse transfrontaliero certo;</p> <p>per mancata rotazione degli operatori economici, secondo il criterio dei successivi due affidamenti ex art. 49, commi 2 e 4 del Codice, chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri;</p> <p><b>Appalti sopra soglia</b>  <b>Quando il bando o l'avviso o altro atto equivalente sia adottato dopo il 30 giugno 2023, utilizzo delle procedure negoziate senza bando ex art. 76 del Codice</b></p> <p>Per possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui all'art. 76 in assenza del ricorrere delle condizioni e in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dell'unicità dell'operatore economico (comma 2, lett. b);</li> <li>- dell'estrema urgenza da eventi imprevedibili dalla stazione appaltante (comma 2, lett. c)</li> </ul> <p><b>Appalti di servizi e forniture di importo inferiore a 140 mila € e lavori di importo inferiore 500 mila € in</b></p>				

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
	<p><b>relazione ai livelli di qualificazione stabiliti dall'art. 63, comma 2, e i criteri stabiliti dall'All. II.4</b></p> <p>per possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma al fine di poter svolgere le procedure di affidamento in autonomia al fine di favorire determinate imprese nell'assegnazione di commesse.</p> <p>Art. 48 co. 3, D.L. n. 77/2021</p> <p><b>Investimenti di cui al comma 1- ricorso alla procedura negoziata senza pubblicazione di un bando di gara di cui all'articolo 63 del decreto legislativo n. 50 del 2016, per i settori ordinari, e di cui all'articolo 125 del medesimo decreto legislativo, per i settori speciali, qualora sussistano i relativi presupposti</b></p> <p>per possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni ivi previste, con particolare riferimento alle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, e all'assenza di concorrenza per motivi tecnici;</p> <p>per utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi;</p> <p>per utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante per favorire un determinato operatore economico;</p> <p>per artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza;</p> <p>per possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.</p>				

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
Le misure di contrasto – <i>I controlli</i>	<p>L'attività di prevenzione di fenomeni corruttivi, di contrasto dell'illegalità e dei reati finanziari (riciclaggio) nell'ambito degli appalti ed interventi finanziati con fondi del PNRR dovrà essere esperita attraverso <b>la vigilanza e la rilevazione collaborative sugli eventi che integrino gli "indicatori cd. di anomalia" come individuati con provvedimento dell'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia "UIF" della BANCA D'ITALIA in data 11 aprile 2022.</b></p> <p>L'attività di contrasto all'illegalità dovrà necessariamente coordinarsi con l'attività di controllo previsto dal "Regolamento sui controlli interni approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 11 del 18/02/2013" che prevede un sistema di controllo e reportistica (controllo di gestione, di regolarità amministrativa, di regolarità contabile ecc...).</p> <p>Inoltre, annualmente il Segretario Comunale, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, adotta apposita determinazione contenente la predeterminazione di criteri oggettivi per l'individuazione del campione da sottoporre a controllo, al fine di una modulazione degli stessi che, tenendo conto dell'esperienza pregressa, risulti ampia ed efficace.</p>	R.P.C.T., Responsabili di P.O.	Tempistiche come da disposizioni di leggi, regolamenti e circolari interne	Tempistiche come da disposizioni di leggi, regolamenti e circolari interne	Tempistiche come da disposizioni di leggi, regolamenti e circolari interne
Le misure di contrasto – <i>I controlli</i>	Attraverso le verifiche a campione previste per il controllo amministrativo sarà ad esempio possibile verificare che negli atti venga riportato e reso chiaro l'intero flusso decisionale che ha portato ai provvedimenti conclusivi. Questi infatti devono riportare in narrativa la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti - anche interni – per	R.P.C.T., Responsabili di P.O.	Secondo i tempi del Piano annuale dei controlli e scadenze di legge	Secondo i tempi del Piano annuale dei controlli e scadenze di legge	Secondo i tempi del Piano annuale dei controlli e scadenze di legge

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
	addivenire alla decisione finale. In tal modo chiunque vi abbia interesse potrà ricostruire l'intero procedimento amministrativo, anche avvalendosi del diritto di accesso.				
Le misure di contrasto – <i>I meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione -</i> I protocolli di legalità e la rotazione	<p>1) Al fine di controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, può richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di dare per iscritto motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento.</p> <p>2) Il R.P.C.T. può verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti a rischio di corruzione e di illegalità.</p> <p>3) La pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi nel sito internet del Comune, costituisce metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente piano.</p> <p>4) In riferimento alle attività segnalate come particolarmente esposte al rischio (All. A), sono individuati i seguenti protocolli di legalità:</p> <p>a) il regolamento disciplinante i criteri per il rilascio di autorizzazioni a dipendenti comunali a svolgere incarichi esterni (Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi);</p> <p>b) codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, come recentemente innovato D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81;</p> <p>c) codice di comportamento adottato da questo Comune;</p> <p>Alla luce del D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, sarà adottato un nuovo codice di comportamento integrativo del</p>	R.P.C.T.	1) 2) 3) in qualsiasi momento	1) 2) 3) in qualsiasi momento	1) 2) 3) in qualsiasi momento
		R.P.C.T. e Ufficio Personale	Individuazione	31 dicembre Individuazione	Individuazione



OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
	<p><b>marzo 2023, n. 36;</b></p> <p>L'individuazione dei dipendenti da ruotare andrà effettuata qualora venissero rappresentate situazioni di particolare rischio da valutarsi dal RPC unitamente alla Conferenza dei Responsabili di Area.</p> <p>NOTA: anche il presente P.T.P.C.T. 2024/2026 non prevede la misura della rotazione degli incarichi dirigenziali perché le dimensioni dell'Ente sono pressoché incompatibili con tale rotazione (come rilevato nella sezione "CONTESTO INTERNO" della premessa).</p> <p>La rotazione è in ogni caso assicurata in caso di avvio di procedimento a carico dei dipendenti, per fatti di natura corruttiva. In tale ipotesi, per il personale dirigenziale si può procedere con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed all'eventuale passaggio ad altro incarico (combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001); per il personale non dirigenziale si può procedere all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. L quater.</p> <p>g) Inserimento nel DUP dell'indicazione degli indirizzi strategici sulla prevenzione della corruzione e sulla promozione della trasparenza e dei relativi indicatori di performance (art. 1, comma 8, Legge 190/2012 come modificato dal D.lgs n. 97/2016).</p> <p>h) l'attuazione dei procedimenti del controllo di gestione.</p>	R.P.C.T.	termini di legge	termini di legge	termini di legge

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
	<p>i) l'obbligo da parte del dipendente al quale è affidata la trattazione di una pratica, di rispettare rigorosamente l'ordine cronologico, fatti salvi i casi di urgenza, che devono essere espressamente dichiarati con atto motivato sottoscritto dal Responsabile competente.</p> <p>5) Il Comune comunica al soggetto che chiede il rilascio del provvedimento autorizzativo, abilitativo, concessorio oppure di qualsiasi altro provvedimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ il nominativo del responsabile del procedimento;</li> <li>○ il termine entro il quale sarà concluso il procedimento;</li> <li>○ il nominativo del soggetto dotato di potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2, comma ter, L. 241/1990;</li> <li>○ l'ufficio presso il quale potrà avere informazioni;</li> <li>○ la p.e.c. e l'indirizzo del sito internet del Comune;</li> <li>○ ogni altra informazione inerente al procedimento.</li> </ul> <p>6. I soggetti che si rivolgono al Comune per ottenere un provvedimento autorizzativo, abilitativo, concessorio, o un provvedimento di qualsiasi altra natura, devono rilasciare una dichiarazione mediante la quale si impegnano a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. comunicare con proprio recapito telefonico e un indirizzo e-mail, o p.e.c.;</li> <li>b. comunicare ogni variazione delle informazioni riportate nei certificati camerali concernenti la compagine sociale;</li> </ul> <p>7) Al fine di prevenire i possibili rapporti illeciti tra privato e pubblico ufficiale, il Comune assicura l'individuazione dei singoli procedimenti amministrativi ad istanza di parte garantendone la certezza quanto al rispetto dei tempi di conclusione e definendone</p>				

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
	scrupolosamente l'iter con particolare riguardo a: <ul style="list-style-type: none"> <li>α. indicazione del responsabile unico del procedimento (RUP);</li> <li>β. i tempi di conclusione del procedimento;</li> <li>χ. gli schemi tipo (modulistica);</li> <li>δ. il controllo, da parte del Responsabile del Servizio, in merito all'effettivo svolgimento di tutte le operazioni, con l'obbligo di eliminare le anomalie riscontrate prima dell'adozione dell'atto finale.</li> </ul>				
<p><b>Misure di contrasto</b></p> <p>Fra le misure volte a contrastare comportamenti illeciti adottate dal Comune di Meldola, si rileva in primo luogo che l'attività dell'Ente è basata su documenti di programmazione e controllo. Tra questi strumenti si ricordano in particolare il Piano triennale delle opere pubbliche, la Relazione Previsionale e Programmatica ed il Piano Esecutivo di Gestione.</p> <p>Inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il Comune di Meldola attua, possibilmente, la rotazione fra i membri delle Commissioni di gara.</li> </ul>					

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
Le misure di contrasto – I meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di	1. Collaborazione (come stabilito da Circolare n. 1/2013 della PCM/Funzione Pubblica) tra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.T.P.C.) e i Responsabili e collaborazione tra Responsabili e Funzionari.	R.P.C.T., Responsabili			

<p>corruzione – <i>Azioni da adottare</i></p>	<p>2. Illustrazione della Legge n. 190/2012 e del Codice di comportamento dell'Ente al personale comunale e formazione del personale stesso.</p> <p>3. Miglior integrazione dei modelli di bandi e autodichiarazioni con il richiamo alla norma anticorruzione.</p> <p>4. Previsione, nei bandi/avvisi/inviti, che il mancato rispetto delle clausole contenute negli eventuali protocolli di legalità costituisce causa di esclusione, ai sensi dell'art. 1, comma 17, della L. 190/2012.</p> <p>5. Per gli incarichi che i dipendenti comunali ricevono: per quanto riguarda l'adozione di misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni si prevede che nelle determine autorizzatorie si dia atto dell'assenza di conflitti di interessi sulla base dell'acquisizione di autocertificazioni del dipendente che deve assumere l'incarico.</p>		<p>2) 31 dicembre</p> <p>4) Contestualmente all'adozione del protocollo di legalità.</p>	<p>2) illustrazione eventuali aggiornamenti entro dicembre</p> <p>4) Contestualmente all'adozione del protocollo di legalità.</p>	<p>2) illustrazione eventuali aggiornamenti entro dicembre</p> <p>4) Contestualmente all'adozione del protocollo di legalità.</p>
<p>Le misure di contrasto - <i>Compiti del responsabile della prevenzione della corruzione</i> – Rotazione e formazione dei dipendenti</p>	<p>Il Responsabile della prevenzione della corruzione:</p> <p>a) propone il piano della prevenzione;</p> <p>b) redige la relazione relativa all'attuazione del piano dell'anno precedente, basandosi sull'attività espletata, nonché sugli eventuali riferimenti presentati dai Responsabili di Area in merito ai risultati realizzati. Entro il medesimo termine deve essere trasmessa ai soggetti previsti e successivamente va pubblicata sul sito istituzionale del Comune.</p>	<p>R.P.C.T.</p>	<p>a) Secondo i tempi del Piano annuale dei controlli e scadenze di legge</p> <p>b) termine di legge</p>	<p>a) Secondo i tempi del Piano annuale dei controlli e scadenze di legge</p> <p>b) termine di legge</p>	<p>a) Secondo i tempi del Piano annuale dei controlli e scadenze di legge</p> <p>b) termine di legge</p>



	<p>monitoraggio avviene mediante:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. verifica del numero dei procedimenti che hanno superato i tempi previsti;</li> <li>b. verifica degli eventuali illeciti connessi ai ritardi;</li> <li>c. attestazione dei controlli da parte dei Responsabili di Area, volti a evitare ritardi;</li> <li>d. attestazione dell'avvenuta applicazione del sistema delle sanzioni, in relazione al mancato rispetto dei termini, in presenza dei presupposti.</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. I Responsabili, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, informano, tempestivamente, e senza soluzione di continuità, il responsabile della prevenzione della corruzione, in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali e a qualsiasi altra anomalia accertata, integrante una mancata attuazione del presente piano. Conseguentemente, adottano le azioni necessarie per eliminare tali anomalie, oppure propongono azioni al responsabile della prevenzione della corruzione.</li> <li>3. I Responsabili di servizio propongono al responsabile della prevenzione della corruzione, i dipendenti da inserire nei programmi di formazione.</li> <li>4. In considerazione delle indubbie criticità e difficoltà connesse all'attuazione della misura della rotazione, stanti le dimensioni dell'Ente, i Responsabili, a fini di trasparenza interna, sono tenuti ad affidare le varie fasi procedurali in modo tale da favorire, per quanto possibile, la compartecipazione del personale e ad assegnare responsabilità nel</li> </ol>	<p>Responsabili di Posizione Organizzativa.</p>			
--	---	---	--	--	--

	<p>procedimento a soggetto diverso da quello cui compete l'adozione del provvedimento finale.</p> <p>5. I Responsabili hanno l'obbligo di inserire nei bandi di gara per lavori, forniture e servizi, la previsione per la quale dal mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità (quando approvati), consegue la sanzione delle esclusione (art. 1, comma 17, legge 190/2012).</p> <p>6. I Responsabili hanno l'obbligo di inserire nei bandi di gara per lavori, forniture e servizi, la richiesta di autocertificazione da parte del soggetto privato in ordine al rispetto, da parte dello stesso, dell'art. 53 comma 16 ter, del D.Lgs. 165/2001 in tema di "incompatibilità".</p>		5) contestualmente all'eventuale adozione del protocollo di legalità	5) contestualmente all'eventuale adozione del protocollo di legalità	5) contestualmente all'eventuale adozione del protocollo di legalità
Le misure di contrasto - <i>Compiti dei dipendenti</i>	I dipendenti ed i responsabili delle posizioni organizzative, con riferimento alle rispettive competenze, sono messi a conoscenza del piano di prevenzione della corruzione approvato con il presente atto attraverso modalità elettronica, e provvedono ad eseguirlo. In caso di conflitto d'interessi, ai sensi dell'art. 6-bis legge 241/1990, vi è l'obbligo di astensione e di segnalazione tempestiva della situazione di conflitto, <b>anche potenziale</b> .	Dipendenti			
Le misure di contrasto <i>Compiti del RPCT</i> ai fini di tutela del soggetto che segnala reati o irregolarità	<p>a) Eventuale adeguamento del sistema informatico riservato di ricezione di segnalazioni (Legge 179/2017 e determinazione ANAC)</p> <p>b) Elaborazione ed emanazione di direttiva indirizzata ai Responsabili di Posizione Organizzativa del Comune di Meldola in ordine al contenuto della Legge 179/2017</p>		<p>a) Eventuale adeguamento nei termini stabiliti</p> <p>b) Entro ottobre</p>	<p>a) Eventuale adeguamento nei termini stabiliti</p> <p>b) Eventuale adeguamento nei termini stabiliti</p>	<p>a) Eventuale adeguamento nei termini stabiliti</p> <p>b) Eventuale adeguamento nei termini stabiliti</p>

	c)Elaborazione, unitamente al soggetto professionale individuato dall'Unione dei Comuni della Romagna Forlivese, quale fornitore del sistema informatico di ricezione delle segnalazioni, di un piano di formazione del personale sul corretto utilizzo del sistema informatico stesso.				
Le misure di contrasto _ <i>Compiti del Nucleo di Valutazione</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il nucleo di valutazione verifica, ai fini della propria attività, applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Responsabili, sia sotto il profilo della performance organizzativa sia sotto quello della performance individuale.</li> <li>2. La corresponsione dell'indennità di risultato dei Responsabili e del Segretario, nella qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, con riferimento alle rispettive competenze è collegata anche all'attuazione del piano triennale della prevenzione della corruzione dell'anno di riferimento.</li> </ol>	Nucleo di Valutazione	Monitoraggio relazione del R.P.C.T.	Monitoraggio relazione del R.P.C.T.	Monitoraggio relazione del R.P.C.T.
Le misure di contrasto <i>Coordinamento del RTD</i>	<p>Il RTD, con il supporto tecnico del Servizio Informatica presso l'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, promuove e coordina i Responsabili di P.O. per il perseguimento dei seguenti obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ulteriore progressiva riduzione della produzione di documentazione cartacea da parte dell'Ente;</li> <li>2. potenziamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese; nel periodo 2024/2026 si persegue l'obiettivo di completare la progettazione e dare esecuzione ai seguenti investimenti, tutti compresi nella Misura 1 – Componente 1 (M1C1) "DIGITALIZZAZIONE,</li> </ol>	RTD Responsabili di P.O.	1) Almeno 1/3 Entro dicembre	1) Almeno 2/3 Entro dicembre	1) 3/3 Entro dicembre

	<p>INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA" del P.N.R.R. con l'imprescindibile supporto tecnico del Servizio Informatica dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, oltreché la collaborazione delle altre Aree dell'Ente:</p> <p>1.2 Migrazione al cloud dei servizi digitali dell'amministrazione;</p> <p>1.4.3 Adozione piattaforma pagoPA;</p> <p>1.4.3 Adozione app IO;</p> <p>1.4.1 Miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino – Citizen experience;</p> <p>1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE";</p> <p>1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)";</p> <p>Integrazione nell'ANPR delle Liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione di cui al D.P.R. 20 marzo 1967, n. 223 per la realizzazione dell'intervento PNC - A.1.1 Rafforzamento Misura PNRR M1C1 - Investimento 1.4: "Servizi digitali e esperienza dei cittadini" - Finanziato con risorse del FONDO COMPLEMENTARE AL PNRR.</p> <p>3. il miglioramento degli obiettivi di accessibilità, attraverso la progettazione e la esecuzione del progetto 1.4.1 Miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino</p>		<p>2) secondo le tempistiche dei bandi di PA digitale 2026</p>	<p>2) secondo le tempistiche dei bandi di PA digitale 2026</p>	<p>2) secondo le tempistiche dei bandi di PA digitale 2026</p>
			<p>31/12</p>		

	- Citizen experience.				
--	-----------------------	--	--	--	--

## SEZIONE PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA 2024-2026

La trasparenza dell'attività amministrativa, che costituisce il livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, è assicurata mediante la pubblicazione, nel sito web istituzionale dell'Ente, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

La trasparenza deve essere finalizzata a:

-favorire forme di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche;

-concorrere ad attuare il principio democratico ed i principi costituzionali di uguaglianza, imparzialità e buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche.

A seguito dell'applicazione, dal 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)" (di seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali – decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – alle disposizioni del citato Regolamento, si conferma che il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

Pertanto, come esplicitato nell'Aggiornamento 2018 al PNA (cap. 7):

*"fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione".*

*"l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati ("minimizzazione dei dati") (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par.1, lett.d)".*

Per i detti fini, il Comune di Meldola, adotta le accortezze e le cautele per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, coerentemente con quanto previsto dal D.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, comma 4 ("Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione"), **rafforzando il bilanciamento fra le contrapposte esigenze, tenuto conto anche delle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti**

**pubblici e da altri enti obbligati” approvate con provvedimento del Garante della Privacy n. 243 del 15 maggio 2014 (all. sub C al presente Piano).**

In proposito, si rileva che l’Unione dei Comuni della Romagna Forlivese ha individuato un unico Responsabile della Protezione dei Dati (RPD/DPO) esterno per tutti gli Enti confluiti nell’Unione medesima. Di detto RPD ci si avvale per il supporto, la consulenza e la sorveglianza in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

Le informazioni pubblicate sul sito devono essere accessibili, complete, integre e comprensibili. A tal fine, tutti gli atti del Comune devono essere redatti mediante l'utilizzo di una tecnica redazionale che deve prevedere un linguaggio semplice, nell'ambito di atti che devono essere, per quanto possibile, sintetici. I dati devono essere pubblicati secondo griglie di facile lettura e confronto. Qualora questioni tecniche (estensione dei file, difficoltà di acquisizione informatica, etc.) siano di ostacolo alla completezza dei dati pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, deve essere reso chiaro il motivo dell'incompletezza, l'elenco dei dati mancanti e le modalità alternative di accesso agli stessi dati. L'Ente deve, comunque, provvedere a dotarsi di tutti i supporti informatici necessari a pubblicare sul proprio sito istituzionale il maggior numero di informazioni possibile.

Nel confermare le precedenti misure ed azioni atte ad assicurare il rispetto delle norme in materia di Trasparenza, con analisi dei documenti/dati oggetto di pubblicazione, al fine di un corretto bilanciamento delle norme in materia di privacy e trasparenza, **il Piano per la Trasparenza 2024/2026 pone l’attenzione al rispetto dei nuovi obblighi di pubblicazione dei contratti pubblici, entrati in vigore dal 1° gennaio 2024, in relazione all’art. 19 e segg. del D.Lgs 36/2023 in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti e secondo quanto stabilito con delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti, tenendo in considerazione della disciplina in materia di trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime.**

<b>FATTISPECIE</b>	<b>PUBBLICITA' TRASPARENZA</b>
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella “Sezione Amministrazione trasparente” sottosezione “Bandi di gara e contratti”, secondo le indicazioni ANAC di cui all’All. 9) al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull’avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d’intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.

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

Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

**Sempre in materia di Trasparenza, al fine di favorirne la fruibilità ed accessibilità è previsto lo sviluppo di nuove tecnologie con l'obiettivo**, nel triennio 2024/2026, di completare l'esecuzione dell'investimento, compreso nella Misura 1 – Componente 1 (M1C1) "DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA" del P.N.R.R. con l'imprescindibile supporto tecnico del Servizio Informatica dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, oltreché la collaborazione delle altre Aree dell'Ente: **1.4.1 Miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino – Citizen experience.**



OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. I responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.</li> <li>4. Il Responsabile controlla la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dall'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013, come modificato con D.Lgs 97/2016, e dal presente Piano.</li> <li>5. In relazione alla loro gravità, il Responsabile segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il Responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, al Nucleo di valutazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.</li> </ol>				
<p>Le misure di contrasto – <i>La trasparenza</i> – Accesso al sito istituzionale</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Chiunque ha diritto di accedere direttamente ed immediatamente al sito istituzionale dell'Ente. Il Comune si impegna a promuovere il sito istituzionale ed a pubblicizzarne, con le forme ritenute più idonee, le modalità di accesso.</li> <li>2. E' fatto divieto di richiedere autenticazioni ed identificazioni per accedere alle informazioni contenute nel sito istituzionale del Comune. Le autenticazioni ed identificazioni possono essere richieste solo per fornire all'utenza specifici servizi, per via informatica.</li> <li>3. I dati pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente possono essere utilizzati da chiunque. E' vietato il riutilizzo inteso come l'utilizzazione del dato per scopi diversi da quelli per i quali è stato creato e, più precisamente, l'uso di documenti in possesso di enti pubblici da parte di persone fisiche o giuridiche</li> </ol>	<p>R.P.C.T. e Responsabili di Area</p>			

OBIETTIVO	AZIONI	COMPETENZA	2024	2025	2026
	a fini commerciali o non commerciali diversi dallo scopo iniziale per i quali i documenti sono stati prodotti.				
Le misure di contrasto – <i>La trasparenza – Accesso civico</i> Art. 5 D.Lgs 33/2013 come modificato dal D.Lgs 97/2016	Con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 31/01/2017, avente ad oggetto: "APPROVAZIONE DISCIPLINARE PER L'ESERCIZIO DELL'ACCESSO", è stata regolamentata la materia dell'accesso civico a dati e documenti nelle due modalità previste dai primi due commi del modificato art. 5 del D.Lgs 33/2013.	R.P.C.T. e Responsabili di Area			
Le misure di contrasto – <i>La trasparenza – Pubblicazione dei dati</i>	Il D.Lgs 33/2013 e s.m.i. elenca gli obblighi di pubblicazione di atti e dati, con relativa tempistica ed individuazione dei soggetti tenuti.	R.P.C.T. e Responsabili di Area	Tempi di legge	Tempi di legge	Tempi di legge
<i>Il rispetto delle norme in materia di Privacy</i>	Miglioramento della tempestività, della completezza degli obblighi di pubblicazione nel sito web dell'Ente, con potenziamento del bilanciamento degli interessi di riservatezza dei dati personali, e dell'assolvimento degli oneri informativi verso la collettività in particolare per quanto attiene la riorganizzazione dei provvedimenti regolamentari dell'Ente, alla luce delle <b>"Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati"</b> approvate con provvedimento del	RPCT e Responsabili di Area	Formazione e atti di indirizzo in materia di bilanciamento fra trasparenza e corretto trattamento dei dati personali incontri di coordinamento	incontri di coordinamento e verifica	incontri di coordinamento e verifica

<b>OBIETTIVO</b>	<b>AZIONI</b>	<b>COMPETENZA</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
	<b>Garante della Privacy n. 243 del 15 maggio 2014.</b>				



# Comune di Meldola

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2024/2026  
LEGGE 190/2012 E S.M.I.  
ALLEGATO A**

## MAPPATURA DEL RISCHIO

Le aree a rischio di corruzione comuni ed obbligatorie, [art. 1 comma 4, comma 9 lettera a) e art. 16 Legge 6 novembre 2012 n. 190], sono confermate nelle seguenti:

- **acquisizione e progressione del personale:** i provvedimenti inerenti attengono a materia gestita in convenzione con l'Amministrazione Provinciale di Forlì - Cesena. Nel corso di validità del Piano si procederà ad una verifica ulteriore a livello dell'Ente a partire dai processi più sensibili;
- **affidamento lavori, servizi e forniture, nonché affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinati dal decreto legislativo 50/2016 e dal D.lgs 36/2023;**
- **concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;**
- **provvedimenti ampliativi della sfera dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;**
- **processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.**

Ad esse si aggiunge l'Area di rischio "GOVERNO DEL TERRITORIO" secondo le indicazioni della delibera ANAC n. 831 del 03/08/2016.

Le misure specifiche in materia di governo del territorio sono state oggetto di verifica ed approfondimento con il Responsabile di Area competente.

Con il presente Piano 2024/2026 si intende rafforzare il presidio ed il controllo sull'Area di Rischio relativa ai Contratti pubblici, ovvero su tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari, in quanto, appunto, questi ultimi godono ora in via permanente di

procedure in precedenza introdotte in via "straordinaria" per far fronte all'emergenza Covid 19, prima, e alla tempestiva realizzazione del PNRR, dopo, alla luce delle norme di cui al D.Lgs 36/2023. A tal fine si introducono nuove specifiche misure di contrasto a possibili eventi rischiosi (Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, come aggiornato con deliberazione ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023).

L'esigenza di tale presidio muove dalla constatazione che la definitiva immissione nel sistema di diverse norme precedentemente derogatorie di particolare impatto/rischio, oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR/PNC, comporta la riproposizione sostanziale della casistica degli eventi rischiosi enucleati nel PNA 2022 e delle connesse misure di prevenzione), proprio in quanto criticità potenzialmente presenti all'attualità in via strutturale a tutto il sistema dei contratti pubblici.

Si conferma, in materia di prevenzione dei fenomeni di illegalità diffusa, con riferimento all'entrata in vigore del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) ed al connesso piano di investimenti previsto a livello di Ente, l'area di rischio specifico in relazione a procedure di affidamento ed esecuzione degli appalti, al fine di adottare misure di analisi dei nuovi rischi e misure correlate al fine di presidiare il contrasto del riciclaggio e prevenire i fenomeni di criminalità finanziaria connessi al PNRR.

## MAPPATURA DEL RISCHIO

### PROCEDIMENTI ART. 1, COMMA 9, LETTERA A) Legge 190/2012

#### CONTRATTI PUBBLICI

<b>PROCEDIMENTI (ART. 1 COMMA 9, LETTERA A Legge 190/2012)</b>	<b>LIVELLO DI RISCHIO (ART. 1, comma 5 lettera a Legge 190/2012)</b>	<b>MISURE DI PREVENZIONE (ART. 1 comma 9 Legge 190/2012)</b>
<p><b>Appalti di servizi e forniture di importo fino a 140 mila € e lavori di importo inferiore 150 mila € affidamento diretto, anche senza consultazione di più OO.EE.</b> Per</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto;</li><li>- possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di Common procurement vocabulary (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 140 mila euro.</li></ul> <p><b>Appalti</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- di servizi e forniture di valore compreso tra 140 mila € e la soglia comunitaria;</li><li>- di lavori di valore pari o superiore a 150.000 € e inferiore a 1 milione di euro ovvero fino</li></ul>	<p><b>Alto</b></p>	<p>1) Osservanza delle norme in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici;</p> <p>2) assolvimento degli obblighi di comunicazione e pubblicazione secondo le norme vigenti, come da delibere ANAC nn. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti, tenendo in considerazione la disciplina in materia di trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime;</p> <p>3) analisi periodica</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- degli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere all'affidamento diretto. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi;</li><li>- degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano come gli</li></ul>

<p><b>alla soglia comunitaria e</b></p> <p><b>procedura negoziata ex art. 50, comma 1, lett. c), d, e) del Codice, previa consultazione di almeno 5 o 10 OO.EE., ove esistenti</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare i valori previsti dalla norma oppure mancata rilevazione o erronea valutazione dell'esistenza di un interesse transfrontaliero certo;</li> <li>- per mancata rotazione degli operatori economici, secondo il criterio dei successivi due affidamenti ex art. 49, commi 2 e 4 del Codice, chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri;</li> </ul> <p><b>Appalti sopra soglia</b>  <b>Quando il bando o l'avviso o altro atto equivalente sia adottato dopo il 30 giugno 2023, utilizzo delle procedure negoziate senza bando ex art. 76 del Codice</b></p> <p>per possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui all'art. 76 in assenza del ricorrere delle condizioni e in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dell'unicità dell'operatore economico (comma 2, lett. b);</li> <li>- dell'estrema urgenza da eventi imprevedibili dalla stazione appaltante (comma 2, lett. c)</li> </ul> <p><b>Appalti di servizi e forniture di importo</b></p>		<p>affidatari più ricorrenti;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti posti in essere sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC, con specificazione di quelli fuori MePA o altre tipologie di mercati elettronici equivalenti per appalti di servizi e forniture. Ciò al fine di verificare se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura siano stati artificialmente frazionati;</li> <li>- affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi;</li> </ul> <p>4) controllo a campione da parte del R.P.C.T. delle determinazioni a contrarre secondo i parametri stabiliti nel Piano dei controlli dell'Ente, nella misura del 20%.</p>
---	--	--

**inferiore a 140 mila € e lavori di importo inferiore 500 mila € in relazione ai livelli di qualificazione stabiliti dall'art. 63, comma 2, e i criteri stabiliti dall'All. II.4**

per possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma al fine di poter svolgere le procedure di affidamento in autonomia al fine di favorire determinate imprese nell'assegnazione di commesse.

**Art. 48 co. 3, D.L. n. 77/2021**

**Investimenti di cui al comma 1- ricorso alla procedura negoziata senza pubblicazione di un bando di gara di cui all'articolo 63 del decreto legislativo n. 50 del 2016, per i settori ordinari, e di cui all'articolo 125 del medesimo decreto legislativo, per i settori speciali, qualora sussistano i relativi presupposti**

per possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni ivi previste, con particolare riferimento alle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, e all'assenza di concorrenza per motivi tecnici;

per utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi;

<p>per utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante per favorire un determinato operatore economico;</p> <p>per artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza;</p> <p>per possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.</p>		
<p><b>Transazioni, accordi bonari e arbitrati</b></p>	<p><b>Alto</b></p>	<p>Elenco, da pubblicarsi sul sito istituzionale dell'ente, delle transazioni, degli accordi bonari e degli arbitrati ai sensi del D.Lgs 50/2016, contenenti le seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- oggetto;</li> <li>- importo;</li> <li>- soggetto beneficiario;</li> <li>- responsabile del procedimento;</li> <li>- estremi del provvedimento di definizione del procedimento.</li> </ul>
<p><b>Procedimenti di affidamento appalti</b></p>	<p><b>Medio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obblighi di trasparenza/pubblicità delle nomine dei componenti delle commissioni e eventuali consulenti.</li> <li>- - Espressa indicazione negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute in eventuali protocolli di legalità o nei patti di integrità, costituisce causa di esclusione dalla gara.</li> </ul> <p><b>Utilizzo della procedura di verifica dell'offerta anomala, con particolare riferimento al criterio del prezzo più basso.</b></p>

<p align="center"><b>AFFIDAMENTO ED ESECUZIONE APPALTI FINANZIATI CON IL PIANO DI RIPRESA E RESILIENZA</b></p>	<p align="center"><b>Alto</b></p>	<p>- Presidio collaborativo finalizzato alla prevenzione ed al contrasto del riciclaggio e dei fenomeni di criminalità finanziaria da attuarsi alla luce delle istruzioni adottate dall'<b>UNITA' DI INFORMAZIONE FINANZIARIA PER L'ITALIA</b> della Banca d'Italia in data <b>11 aprile 2022 (ALL. SUB D AL PIANO)</b></p>
<p align="center"><b>Attività produttive in variante allo strumento urbanistico (art. 8 D.P.R. n. 160/2010 - ex art. 5 D.P.R.n 447/1998 )</b></p>	<p align="center"><b>Alto</b></p>	<p>1) Tempestiva trasmissione al Consiglio, a cura del Responsabile - in ogni caso almeno 20 giorni prima dell'eventuale attivazione della conferenza di servizi -, di una relazione istruttoria indicante la verifica effettuata circa la ricorrenza dei presupposti per l'attivazione del procedimento di variante semplificata richiesta dal privato.</p> <p>2) Elenco delle iniziative produttive approvate in variante, da pubblicarsi sul sito internet dell'ente con l'indicazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipologia dell'intervento e ditta proponente.</li> <li>- Data di presentazione dell'istanza.</li> <li>- Data di attivazione della conferenza di servizi.</li> <li>- Estremi di pubblicazione e deposito progetto approvato in conferenza.</li> <li>- Estremi deliberazione del Consiglio Comunale di approvazione.</li> <li>- Convenzione sottoscritta.</li> </ul>
<p align="center"><b>Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.</b></p>		
<p align="center"><b>Concessione di contributi ed altri benefici economici a persone, associazioni ed enti pubblici e privati, ai sensi</b></p>	<p align="center"><b>Alto</b></p>	<p>1. Pubblicazione di bando annuale contenente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) responsabile del procedimento, uffici competenti e autorità a cui è possibile ricorrere;</li> <li>b) ambiti e priorità per l'erogazione dei contributi;</li> <li>c) termine per la presentazione delle domande;</li> </ul>

<p><b>dell'art. 12 della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.i., con specifico riferimento agli ambiti culturale e sportivo.</b></p>		<p>d) documentazione richiesta a corredo;  e) criteri di erogazione dei contributi;  f) cause di decadenza e/o di revoca del beneficio.  2. Massima diffusione del bando mediante affissione all'Albo pretorio, sul sito internet, corrispondenza diretta o per via telematica alle Associazioni iscritte all'Albo comunale delle associazioni.  3. Adempimenti connessi alla trasparenza.</p>
<p><b>Provvedimenti amministrativi inerenti alla concessione di contributi ed altri benefici economici legati alla emergenza alluvione maggio 2023</b></p>	<p><b>Alto</b></p>	<p>Idem c.s.</p>
<p><b>Concessione di contributi relativi a manifestazioni</b></p>	<p><b>Medio</b></p>	<p>Pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi ed ausili finanziari e di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati <b>ai sensi dell'art. 12 della L. 241/1990</b>, di qualunque importo, con le stesse modalità e responsabilità previste dall'art. 26 del D.Lgs 33/2013.  Liquidazione contributo solo a seguito di rendicontazione dei costi sostenuti.</p>
<p><b>Provvedimenti ampliativi della sfera dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.</b></p>		
<p><b>Gestione di attività di controllo del trasporto privato</b></p>	<p><b>Medio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Applicazione normativa comunitaria e nazionale e regolamentare interna.</li> <li>- Ampliamento dei soggetti coinvolti nel processo decisionale.</li> <li>- Pubblicazione dati in Amministrazione Trasparente (D.lgs. 33/2013).</li> </ul>
<p><b>Gestione funzioni relative all'inquinamento acustico ed atmosferico</b></p>	<p><b>Alto</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Applicazione normativa comunitaria e nazionale e regolamentare interna.</li> <li>- Ampliamento dei soggetti coinvolti nel processo decisionale.</li> </ul>

		Pubblicazione dati in Amministrazione Trasparente (D.lgs. 33/2013).
<b>Gestione del demanio e patrimonio</b>	<b>Alto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Applicazione normativa comunitaria e nazionale e regolamentare interna.</li> <li>- Ampliamento dei soggetti coinvolti nel processo decisionale.</li> </ul> Pubblicazione dati in Amministrazione Trasparente (D.lgs. 33/2013).
<b>Processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.</b>		
<b>Gestione delle funzioni relative all'istruzione (assistenza scolastica/disabili)</b>	<b>Medio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rispetto normative comunitarie, nazionali e normative interne.</li> <li>- Pubblicazione dati in Amministrazione Trasparente D.Lgs 33/2013.</li> <li>- Monitoraggio a campione sulle dichiarazioni rese ai sensi del D.P.R. 445/2000.</li> </ul>
<b>Sviluppo economico</b>	<b>Alto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rispetto normative comunitarie, nazionali e normative interne.</li> <li>- Pubblicazione dati in Amministrazione Trasparente D.Lgs 33/2013.</li> <li>- Monitoraggio a campione sulle dichiarazioni rese ai sensi del D.P.R. 445/2000.</li> </ul>

**PROVVEDIMENTI IN MATERIA DI GOVERNO DEL TERRITORIO**

**- Misure specifiche in materia di governo del territorio-**

Si prendono in considerazione i diversi livelli di pianificazione urbanistica che interessano l'attività dell'Ente, indicando, per ciascuno di essi, le seguenti misure organizzative di prevenzione della corruzione.

#### **a) processo di pianificazione comunale generale**

- verifica della assenza di cause di incompatibilità o casi di conflitto di interessi per i tecnici progettisti incaricati;
- attenta verifica del rispetto di tutti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013 da parte del Responsabile del procedimento;
- formale attestazione di avvenuta pubblicazione del piano e dei suoi elaborati, da allegare al provvedimento di approvazione;
- motivazione puntuale delle decisioni di accoglimento delle osservazioni che modificano il piano adottato;
- monitoraggio sugli esiti dell'attività istruttoria delle osservazioni presentate dai privati;
- rafforzamento delle misure di controllo attraverso il monitoraggio interno, anche a campione, dei tempi procedurali e dei contenuti degli atti.

#### **b) processi di pianificazione attuativa (Piani attuativi)**

##### **b.1) piani attuativi di iniziativa privata**

- definizione di obiettivi generali in relazione alle proposte del soggetto attuatore con incontri preliminari tra Settore tecnico e organi politici dell'Amministrazione
- richiesta ai promotori della presentazione di un programma economico finanziario relativo sia alle trasformazioni edilizie che alle opere di urbanizzazione da realizzare, che possa consentire la verifica della fattibilità dell'intervento e la adeguatezza degli oneri economici
- acquisizione informazioni dirette ad accertare il livello di affidabilità dei privati promotori
- formale attestazione di avvenuta pubblicazione del piano e dei suoi elaborati, da allegare al provvedimento di approvazione
- motivazione puntuale delle decisioni di accoglimento delle osservazioni che modificano il piano adottato
- monitoraggio sugli esiti dell'attività istruttoria delle osservazioni presentate dai privati
- rafforzamento delle misure di controllo attraverso il monitoraggio interno, anche a campione, dei tempi procedurali e dei contenuti degli atti.

##### **b.2) piani attuativi di iniziativa pubblica**

- attento monitoraggio dei piani in variante, quando risultino in riduzione di aree assoggettate a vincoli ablatori

### **b.3 convenzioni urbanistiche**

- puntuale verifica degli impegni assunti dal privato per la realizzazione delle opere di urbanizzazione connesse all'intervento, con particolari attività di controllo dei seguenti processi: calcolo degli oneri, individuazione delle opere di urbanizzazione, cessione delle aree necessarie per opere di urbanizzazione primaria e secondaria, monetizzazione delle aree a standard.

#### **b.3.1. calcolo degli oneri**

- formale attestazione dell'ufficio comunale competente circa l'aggiornamento delle tabelle parametriche e, quanto alla determinazione degli oneri effettuata sui valori di legge;  
- controllo degli oneri dovuti

#### **b.3.2. individuazione delle opere di urbanizzazione**

- calcolo del valore delle opere da scomputare utilizzando i prezziari regionali e tenendo conto dei prezzi che l'Amministrazione ottiene solitamente in esito a procedure di appalto per la realizzazione di opere analoghe  
- redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica delle opere di urbanizzazione, previsto dall'art. 1 comma 2 lett. e) D.Lgs. 50/2016, da porre a base di gara, per tutte le opere per cui è ammesso lo scomputo  
- acquisizione di garanzie analoghe a quelle richieste in caso di appalto di opere pubbliche.

#### **b.3.3. cessione delle aree necessarie per opere di urbanizzazione primaria e secondaria.**

- esame delle caratteristiche delle aree dal punto di vista ambientale  
- monitoraggio di tempi ed adempimenti connessi alla acquisizione gratuita delle aree

#### **b.3.4. Monetizzazione delle aree a standard**

- adozione di criteri generali per la individuazione dei casi specifici in cui procedere alla monetizzazione  
- adozione dei criteri generali per la definizione dei valori da attribuire alle aree, da aggiornare periodicamente  
- pagamento della monetizzazione contestuale alla stipula della convenzione e, in caso di rateizzazione, previsione in convenzione di idonee garanzie;

#### **b.3.5. Esecuzione delle opere di urbanizzazione**

- Verifica puntuale della correttezza dell'esecuzione delle opere previste in convenzione, ivi compreso l'accertamento delle qualificazioni delle imprese utilizzate;
- controllo della comunicazione, da parte del soggetto attuatore, delle imprese utilizzate per la realizzazione delle opere;
- verifica, secondo tempi programmati, del crono programma e dello stato di avanzamento dei lavori;
- previsione in convenzione che la nomina del collaudatore sia effettuata dal Comune, con oneri a carico del privato attuatore
- previsione in convenzione di apposite misure sanzionatorie, in caso di ritardata o mancata esecuzione delle opere dedotte in obbligazione.

#### c) Rilascio e controllo dei titoli edilizi abilitativi

##### c.1 Assegnazione delle pratiche per l'istruttoria

- obbligo di dichiarare, da parte dei dipendenti interessati, ogni situazione di potenziale conflitto di interessi;

##### c.2 Richiesta di integrazioni documentali

- controllo a campione delle richieste
- monitoraggio delle cause del ritardo nella conclusione formale dell'istruttoria e verifica di quelle pratiche che, in astratto, non presentano oggettiva complessità.

##### c.3 Calcolo del contributo di costruzione

- verifica a campione di scostamenti delle somme quantificate a parità di dimensione dell'opera.

##### c.4 Controllo dei titoli rilasciati

- controllo sulle pratiche edilizie che abbiano interessato un determinato ambito urbanistico, al fine di verificare la omogeneità di applicazione della normativa

##### c.5 Vigilanza

- definizione dei criteri e modalità di calcolo delle sanzioni amministrative pecuniarie e delle somme da corrispondere a titolo di oblazione, in caso di sanatoria
- verifica a campione del calcolo delle sanzioni, con riferimento a tutte le fasce di importo.

## DISCIPLINARE PER L'ADOZIONE DEL LAVORO AGILE PRESSO IL COMUNE DI MELDOLA

### **Art. 1 – Oggetto**

1. Il presente Disciplinare è relativo all'adozione del lavoro agile presso l'Amministrazione, in accordo con quanto previsto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, e in osservanza degli artt. 18-24 della legge del 22 maggio 2017 n. 81, cui si rinvia per quanto qui non previsto, nonché dalla disciplina prevista dal Titolo VI, Capo I del CCNL 2019/2021.
2. L'Amministrazione organizza il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi nelle modalità di cui all'art. 263, comma 4-bis, del decreto- legge n. 34 del 2020, prevedendo un'attivazione del lavoro agile per almeno il quindici per cento del personale impiegato in attività che possono essere svolte in modalità agile in caso di adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'art. 10, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 150/2009.
3. In caso di mancata adozione del POLA, l'Amministrazione prevede comunque un'attivazione del lavoro agile per almeno il quindici per cento del personale che lo richiede ed è impiegato in attività che possono essere svolte in modalità agile.
4. L'Amministrazione si riserva di valutare eventuali e ulteriori sviluppi della regolamentazione del Lavoro Agile in virtù degli esiti del monitoraggio di cui all'art. 17 del presente Disciplinare nonché a seguito di variazioni della disciplina normativa sulla materia.

### **Art. 2 – Obiettivi**

1. Il lavoro agile persegue i seguenti obiettivi:
  - a) garantire l'efficienza dell'Amministrazione, migliorando la qualità dei servizi erogati all'utenza, agevolando forme di accesso multi-canale e potenziando la capacità di risposta dell'Amministrazione nei confronti dei cittadini;
  - b) agevolare la conciliazione vita-lavoro;
  - c) promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo e personale;
  - d) favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico in termini di volumi e percorrenza.

### **Art. 3 – Criteri oggettivi per l'accesso al lavoro agile**

1. La prestazione può essere svolta in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni:
  - a) possibilità di svolgere almeno in parte le attività assegnate al/alla dipendente, senza la necessità di costante presenza fisica nei locali dell'Amministrazione;
  - b) possibilità di utilizzare strumenti tecnologici idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell'Amministrazione;
  - c) possibilità di monitorare la prestazione anche a distanza e di valutare i risultati conseguiti, compatibilmente con l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori;
  - d) che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste.

### **Art. 4 – Principio di non discriminazione e pari opportunità**

1. Il lavoro agile si applica nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, in considerazione, e compatibilmente, con il profilo professionale ricoperto e l'attività in concreto svolta presso la sede lavorativa dell'Amministrazione.

### **Art. 5 – Destinatari**

1. Il lavoro agile è rivolto a tutto il personale in servizio presso l'Amministrazione nei limiti e secondo le condizioni previste dall'art. 3 del presente Disciplinare.
2. Al fine di salvaguardare le esigenze organizzative, produttive e funzionali dell'Amministrazione, e di garantire che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste, qualora il numero delle istanze complessive sia superiore ai contingenti indicati all'art. 1 del presente Disciplinare, si farà ricorso ai seguenti criteri di priorità:
  - a) condizioni di salute del/della dipendente, debitamente certificate, portatore di patologie indicate dal ministero della Salute tali da renderlo maggiormente esposto al contagio da COVID –19, o da altre agenti virali per i quali venga dichiarato lo stato di emergenza;
  - b) dipendenti attualmente conviventi con soggetti nelle condizioni di cui al precedente punto a);
  - c) dipendenti beneficiari per sé stessi di legge n.104/1992 e/o invalidità civile;
  - d) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità di cui all'art. 16 del D.lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii. o lavoratori e lavoratrici con figli in condizioni di disabilità di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, debitamente certificate;
  - e) dipendenti sui quali grava la cura dei figli conviventi minori di anni quattordici, anche in conseguenza della sospensione o contrazione dei servizi scolastici (compresa la scuola per l'infanzia e gli asili nido), qualora l'altro genitore non risulti beneficiario di analoghi benefici;

- f) esigenze di assistenza nei confronti del coniuge, del partner di un'unione civile, del convivente stabile more uxorio, dei genitori o dei figli maggiori di età anche se non conviventi, o familiari con invalidità non già oggetto di tutela della legge n. 104/1992, attestata da documentazione medica;
- g) stato di gravidanza della lavoratrice attestata da documentazione medica;
- h) condizioni di salute del dipendente che necessitano di cure mediche, anche temporanee, debitamente certificate, che rendano gravoso il raggiungimento della sede di servizio per inconciliabili esigenze di cura;
- i) dipendenti che raggiungono la sede di lavoro percorrendo una distanza dal domicilio superiore a 30 km

3. A parità delle condizioni di cui al comma precedente, si prenderà in considerazione l'anzianità anagrafica del/della dipendente, privilegiando la maggiore età anagrafica.

### **Art. 6 – Modalità di accesso al lavoro agile**

1. L'accesso al lavoro agile può avvenire:

- a) a seguito di manifestazione d'interesse del/della dipendente;
- b) per scelta organizzativa dell'Area di appartenenza e previa adesione del/della dipendente;
- c) in caso di specifiche esigenze di natura temporanea e/o eccezionale che rendano la prestazione oggettivamente non eseguibile presso la sede della struttura di appartenenza.

2. Il/la dipendente che rientra, secondo i requisiti previsti dal presente Disciplinare, tra i soggetti destinatari del lavoro agile e che intende avvalersi di tale modalità di lavoro deve presentare al/alla Dirigente della propria Area una manifestazione di interesse, da predisporre secondo il modello allegato (all.1).

3. Il/la Dirigente/Responsabile dell'Area, previa verifica che la tipologia di attività svolta dal/dalla dipendente interessato rientri tra quelle espletabili in modalità agile secondo i criteri individuati nel presente Disciplinare predispone, nei dieci giorni successivi alla presentazione della manifestazione di interesse, in accordo con il/la dipendente, un progetto individuale di assegnazione al lavoro agile, da redigere secondo il modello allegato (all.2).

4. Il/la dipendente potrà espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile avvalendosi di supporti informatici quali personal computer, computer portatili, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa, anche di sua proprietà o nella sua disponibilità. Qualora il/la dipendente, per espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile, utilizzi dispositivi di sua proprietà (personal computer e/o computer portatili) questi dovranno necessariamente essere dotati di Sistema Operativo idoneo con relativi aggiornamenti di sicurezza abilitati e sincronizzati ed aver installato un software antivirus aggiornato.

5. Qualora il/la dipendente non disponga di strumenti informatici e/o tecnologici idonei, il Comune di Meldola, nei limiti delle disponibilità, potrà fornire al lavoratore agile la dotazione necessaria per l'espletamento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro.
6. Il dipendente è tenuto ad utilizzare la dotazione fornita dall'Amministrazione esclusivamente per motivi inerenti all'attività d'ufficio, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo la strumentazione medesima.
7. L'accordo individuale, di cui al precedente comma 3, dovrà necessariamente prevedere la definizione puntuale di:
- il processo o il settore di attività di lavoro da espletare in modalità agile;
  - l'individuazione delle giornate di lavoro fuori dalla sede di servizio e delle giornate di lavoro in presenza (che devono essere settimanalmente prevalenti rispetto alle giornate di lavoro in modalità agile), su base mensile o settimanale od oraria, anche in più giorni della medesima settimana;
  - gli strumenti di lavoro agile utilizzati dal/alla dipendente;
  - l'individuazione di una o più sedi di lavoro agile;
  - la durata del progetto;
  - il preavviso in caso di recesso;
  - le fasce orarie di contattabilità telefonica e telematica, individuate coerentemente con le mansioni attribuite al/alla dipendente, entro i limiti di durata massima del lavoro giornaliero e del presente disciplinare;
  - un'utenza telefonica fissa o di cellulare oltre ad un indirizzo di posta ordinaria tramite i quali il/la dipendente si impegna ad essere sempre reperibile nelle fasce orarie di contattabilità;
  - il periodo di disconnessione e le misure tecniche e organizzative per assicurarne il rispetto;
  - le modalità d'esercizio del potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro;
  - modalità di monitoraggio della prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali dell'Amministrazione, tenendo conto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori;
  - Il diritto all'apprendimento continuo e alla certificazione delle competenze;
  - Gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro.
8. Il Dirigente/Responsabile dell'Area prima della sottoscrizione dell'accordo accerta, inoltre, la sussistenza dei presupposti e dei requisiti previsti dal presente disciplinare.
9. L'accordo è sottoscritto dal/dalla dipendente e dal Dirigente/Responsabile dell'Area previa verifica da parte del proprietario della strumentazione, delle specifiche tecniche fornite dal Servizio Informatico Associato.

### **Art. 7 – Luogo di svolgimento dell'attività lavorativa**

1. Il/la dipendente, di concerto con l'Amministrazione, individua nell'accordo individuale uno o più luoghi prevalenti per l'espletamento dell'attività lavorativa agile.
2. La sede di lavoro agile può essere individuata esclusivamente in ambienti al chiuso e all'interno del territorio nazionale, idonei a consentire lo svolgimento dell'attività in condizioni di sicurezza, riservatezza e segretezza, nel rispetto di quanto indicato nel presente Disciplinare, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza di documenti, dati e informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
3. Il lavoratore agile, nell'indicare la scelta del o dei luoghi lavorativi, è tenuto ad assicurarsi della presenza delle condizioni che garantiscano la piena operatività della strumentazione necessaria al lavoro agile, anche con il supporto del Servizio Informatico associato.

### **Art. 8 – Strumenti di lavoro agile**

1. Il lavoratore agile può espletare l'attività lavorativa agile avvalendosi degli strumenti informatici forniti dall'Amministrazione stessa, quali personal computer portatili, tablet, smartphone ovvero di sua proprietà.
2. Qualora il/la dipendente, per espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile, utilizzi dispositivi di sua proprietà (personal computer e/o computer portatili) questi dovranno necessariamente essere dotati di idoneo Sistema Operativo con relativi aggiornamenti di sicurezza abilitati e sincronizzati ed aver installato un software antivirus aggiornato.
3. Il dipendente è tenuto ad utilizzare la dotazione fornita dall'Amministrazione esclusivamente per motivi inerenti l'attività d'ufficio, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo la strumentazione medesima.
4. Per ragioni di sicurezza preordinate alla protezione della rete e dei documenti, dati e informazioni, tanto nel caso in cui i dispositivi mobili utilizzati dal lavoratore agile per l'accesso ai dati e agli applicativi siano forniti dall'Amministrazione ovvero messi a disposizione dallo stesso dipendente, l'Ufficio competente in materia di sicurezza informatica fornisce supporto da remoto per la configurazione e la verifica della loro compatibilità.
5. Le spese connesse, riguardanti i consumi elettrici e di connessione, o gli eventuali investimenti per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile sono, a carico del dipendente, fatte salve eventuali disposizioni in merito previste dai CCNL nel tempo vigenti.
6. Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante il lavoro agile dovranno essere tempestivamente comunicati dal lavoratore al proprio responsabile, al fine di dare soluzione al problema. Qualora ciò non sia possibile, dovranno essere concordate con il

proprio responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso il ricorso a recuperi, ferie, rientro del lavoratore agile nella sede di lavoro (ove possibile e concordato con congruo anticipo).

### **Art. 9 – Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa**

1. Al/la lavoratore/trice agile è consentito l'espletamento ordinario dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro in misura inferiore al 50% del tempo lavoro settimanale, con esclusione dei sabati e dei giorni festivi, fatta esclusione per situazioni di emergenza o in caso di particolari condizioni di salute del lavoratore. La mancata fruizione della giornata di lavoro agile, per qualsiasi motivo, non darà luogo al recupero della stessa eccettuati specifici casi da definire tra i/le dipendenti e il Dirigente/Responsabile di area.
2. La collocazione delle giornate di lavoro agile compatibilmente con le esigenze organizzative della struttura sarà individuata all'atto della stipula dell'Accordo individuale concordata con il Dirigente/Responsabile di area, e sarà portata a conoscenza dell'Area Risorse Umane. L'eventuale modifica continuativa di tale collocazione dovrà essere concordata con il Dirigente/Responsabile di area, di norma con almeno 4 giorni lavorativi di preavviso, salvo comprovate esigenze che rivestano caratteri di urgenza e/o di imprevedibilità.
3. Al fine di garantire un'efficace ed efficiente interazione con l'Ufficio di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale deve garantire, nell'arco della giornata di lavoro agile, la contattabilità di almeno 4 ore nell'arco temporale 8:00-19:00, da definire nell'accordo individuale compatibilmente alle esigenze generali dell'Amministrazione, limitatamente alle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano, tenendo distinti i due periodi: 2,5 ore nell'orario antimeridiano e 1,5 ore in quello pomeridiano; nelle giornate in cui è previsto esclusivamente l'orario antimeridiano le ore di contattabilità sono limitate a 2,5.
4. Al/Alla lavoratore/trice in modalità agile non è previsto il riconoscimento di prestazioni straordinarie, aggiuntive, notturne o festive.
5. Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene erogato il buono pasto (se previsto).
6. Per sopravvenute esigenze di servizio, il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione da pervenire almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non dà diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

### **Art. 10 – Diritto alla disconnessione**

1. In attuazione di quanto disposto all'art. 19 comma 1 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, l'Amministrazione riconosce il diritto alla disconnessione.
2. L'Amministrazione riconosce il diritto del/della lavoratore/trice agile di non leggere e non rispondere a e-mail, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e

messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione di cui al comma 3, lett. b) del presente articolo.

3. Per la relativa attuazione, fatte salve eventuali fasce di reperibilità, vengono adottate le seguenti prescrizioni:

- a) il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè tra colleghi;
- b) il diritto alla disconnessione si applica dalle ore 19:00 alle ore 8:00 del mattino seguente, dei giorni lavorativi;
- c) saranno attivate analisi e verifiche al fine di monitorare l'effettivo rispetto di quanto previsto dal presente articolo.

### **11- Recesso**

1. L'Amministrazione e/o il/la lavoratore/trice agile possono recedere dall'accordo individuale in forma scritta con un preavviso di 30 giorni lavorativi.

2. Nel caso di lavoratore/trice agile disabile, ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine del preavviso del recesso da parte dell'Amministrazione non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del/della lavoratore/trice.

3. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso. Può costituire giustificato motivo l'irrogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, se relativa ai doveri connessi allo svolgimento del Lavoro Agile.

4. Il lavoro agile può essere oggetto di recesso per ragioni organizzative, in particolare a titolo esemplificativo e non esaustivo, in caso di:

- a) assegnazione del dipendente ad altre mansioni diverse da quelle per le quali è stata concordata la modalità di lavoro agile e non compatibili con lo svolgimento dello stesso;
- b) trasferimento del dipendente ad altra area /settore/servizio;
- c) gravi mancanze nel raggiungimento degli obiettivi assegnati in modalità di lavoro agile e definiti nell'accordo individuale.

5. La mancata osservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza e tutela dei dati, fedeltà e riservatezza costituisce motivo di recesso immediato dall'accordo individuale di lavoro agile da parte dell'Amministrazione.

### **Art. 12 – Trattamento giuridico ed economico**

1. Il/la lavoratore/trice che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei

confronti dei/le lavoratori/trici che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Amministrazione.

2. È garantita parità di trattamento normativo e giuridico dei lavoratori che aderiscono al lavoro agile anche in riferimento alle indennità e al trattamento accessorio rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno della sede dell'Amministrazione. Il lavoro agile non pregiudica in alcun modo le prospettive di sviluppo professionale e formativo previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

3. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, nelle giornate svolte in modalità lavoro agile non sono configurabili compensi per prestazioni straordinarie, aggiuntive, notturne e festive e prestazioni in turno.

4. Per i giorni in cui la prestazione lavorativa è svolta in lavoro agile non spetta il buono pasto (se previsto).

### **Art. 13 – Obblighi di comportamento**

1. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa il/la lavoratore/trice agile dovrà tenere un comportamento sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro agile, è tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento e nel Codice disciplinare adottati dall'Amministrazione.

### **Art. 14 – Obblighi di custodia, riservatezza e sicurezza delle dotazioni informatiche**

1. L'Ufficio competente per i servizi informatici può determinare, in un'apposita informativa da allegare all'accordo individuale di cui all'art. 6, comma 3, del presente Disciplinare, le specifiche tecniche e di sicurezza minime che devono avere gli strumenti di lavoro agile utilizzati.

2. Il/La dipendente è tenuto/a a mantenere la massima riservatezza sui dati e sulle informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto delle previsioni del Regolamento UE 679/2016 (GDPR) e del D.lgs. 196/03 e ss. mm. ii (Codice privacy).

### **Art. 15 – Sicurezza sul lavoro**

1. In applicazione delle disposizioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. 81/2008, avuto riguardo alle specifiche esigenze dettate dall'esercizio flessibile dell'attività di lavoro, l'Amministrazione garantisce la tutela della salute e sicurezza dei/delle lavoratori/trici.

2. L'Amministrazione consegna al/alla singolo/a dipendente, alla sottoscrizione dell'Accordo individuale, l'informativa scritta di cui all'art. 22 della Legge 81/2017, con indicazione dei rischi

generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

3. Ogni singolo dipendente collabora diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.
4. Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in modalità agile, il lavoratore dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Amministrazione.
5. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa di comportamenti del dipendente incompatibili con un corretto svolgimento della prestazione lavorativa.

#### **Art. 16 – Diritto all'apprendimento continuo**

1. Ai sensi dell'art. 20 comma 2 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, al/alla lavoratore/trice impiegato/a nella modalità di lavoro agile può essere riconosciuto, nell'ambito dell'Accordo individuale di cui al precedente art. 6, il diritto all'apprendimento permanente in modalità formali, non formali o informali.

#### **Art. 17 – Monitoraggio**

1. Entro sei mesi dall'emanazione del presente Disciplinare e dell'attuazione del lavoro agile presso l'Amministrazione, sarà effettuato un monitoraggio allo scopo di individuare eventuali azioni integrative e/o correttive da apportare al presente Disciplinare, previo confronto con la RSU e le OO.SS.
2. Il monitoraggio si baserà sull'utilizzo di indicatori utili alla verifica dell'efficienza ed efficacia delle modalità organizzative del lavoro agile e dei risultati concreti delle prestazioni di lavoro dei dipendenti coinvolti, sia in termini di qualità che di quantità. A tal fine, potranno essere richiesti pareri e valutazioni mediante questionari o interviste ai/alle lavoratori/trici agili e ai relativi responsabili.

#### **Art. 18 – Efficacia e normativa di rinvio**

1. Il presente Disciplinare ha efficacia dal giorno della sua approvazione e pubblicazione.
2. L'Amministrazione procederà con verifiche costanti rispetto all'emersione di sopravvenienze di fatti e/o normative tali da incidere significativamente sul contenuto del presente Disciplinare.
3. Per quanto non esplicitamente indicato nel presente Disciplinare, si fa rinvio ai CCNL di riferimento e alla normativa vigente.

**MANIFESTAZIONE D'INTERESSE ALL'ESECUZIONE  
DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO IN MODALITA' AGILE**  
ai sensi e per gli effetti degli artt. 18 e segg. della L. 22 maggio 2017, n. 81

Il/la sottoscritto/a (nome cognome), C.F. \_\_\_\_\_  
cell. \_\_\_\_\_ e-mail \_\_\_\_\_,  
dipendente a tempo \_\_\_\_\_ presso l'Ente \_\_\_\_\_ sito  
in \_\_\_\_\_ Via/Piazza \_\_\_\_\_ («Amministrazione»), ed  
impiegato/a in attività di \_\_\_\_\_

**Premesso  
che:**

L'Amministrazione ha adottato il "*Disciplinare per l'adozione dello Smart Working presso l'Unione Romagna Forlivese e comuni aderenti* (in seguito il «Disciplinare»), approvato dalla Giunta comunale con delibera n° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ previo confronto con le Rappresentanze Sindacali in data \_\_\_\_\_;

**manifesta**

il proprio interesse a svolgere la sua prestazione di lavoro nella modalità di Lavoro Agile, alle condizioni e nei termini di cui al Disciplinare.

In caso di necessità per l'Amministrazione all'effettuazione di graduatorie, il/la sottoscritto/a attesta la sussistenza delle seguenti condizioni di priorità per l'accesso al lavoro agile, depositando la relativa documentazione probatoria:

- Di essere portatore di patologie, debitamente certificate, indicate dal Ministero della Salute tali da renderlo maggiormente esposto al contagio da COVID -19 (o altri agenti virali per cui venga dichiarato lo stato di emergenza);
- Di essere attualmente convivente con soggetti nelle condizioni di cui al precedente punto;
- Di essere un dipendente beneficiario per sé stesso di legge n.104/1992 e/o invalidità civile;
- Di essere lavoratrice nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità di cui all'art. 16 del D.lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii. o lavoratore/trice con figli in condizioni di disabilità di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, debitamente certificate;

- Di essere dipendente sul quale grava la cura dei figli conviventi minori degli anni quattordici, anche in conseguenza della sospensione o contrazione dei servizi scolastici (compresa la scuola per l'infanzia e gli asili nido), qualora l'altro genitore non risulti beneficiario di analoghi benefici;
- Di avere esigenze di assistenza nei confronti del coniuge, del partner di un'unione civile, del convivente stabile more uxorio, dei genitori o dei figli maggiori di età anche se non conviventi, o familiari con invalidità non già oggetto di tutela della legge n. 104/1992, attestata da documentazione medica;
- Di essere in stato di gravidanza attestata da documentazione medica;
- Di necessitare di cure mediche, anche temporanee, debitamente certificate, che rendono gravoso il raggiungimento della sede di servizio per inconciliabili esigenze di cura;
- Di essere domiciliato a una distanza superiore a 30 km dalla sede di lavoro.

**Si allega la seguente documentazione**

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

Il/la sottoscritto/a è consapevole delle responsabilità penali in caso di false dichiarazioni, così come stabilito dall'art.76 del D.P.R. n.445/2000.

Luogo, data

Firma del dipendente

Il/la sottoscritto/a, ai sensi dell'art. 9, comma 1, lett. a) del Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR), dà il consenso al trattamento dei propri dati personali, anche "particolari" (es. relativi al proprio stato di salute), per le necessità organizzative dell'Amministrazione relative alla gestione del lavoro Agile.

Luogo, data

Firma del dipendente

## ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE

ai sensi e per gli effetti degli artt. 18 e segg. della L. 22 maggio 2017,

n. 81 tra

COMUNE DI MELDOLA, con sede in Meldola, Piazza F. Orsini 29, in persona di \_\_\_\_\_, di seguito, l'«Amministrazione»;

e

il Sig. \_\_\_\_\_, residente in \_\_\_\_\_ – Via \_\_\_\_\_, di seguito, il «Dipendente» e, unitamente all'Amministrazione, le «Parti»

### Premesso che:

- a) Dal \_\_\_\_\_ è in essere, tra le Parti, un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato (di seguito il «Rapporto di Lavoro»);
- b) In data \_\_\_\_\_, il Dipendente ha manifestato l'interesse a svolgere la sua presentazione di lavoro nella modalità di Lavoro Agile, nei termini e alle condizioni cui al Disciplinare;
- c) Il Dirigente in cui è collocato il Dipendente ha verificato che la tipologia di attività svolta dal Dipendente, nell'ambito del Rapporto di Lavoro, risulta compatibile con il lavoro agile, ricorrendo le condizioni di cui all'art. 3 del Disciplinare;

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

\*\*\*

### Art. 1 – Oggetto e durata dell'Accordo

1. Il Dipendente è ammesso a svolgere la prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile, a decorrere dal \_\_\_\_\_ e fino al \_\_\_\_\_, nei termini e alle condizioni di cui al presente Accordo Individuale e in conformità al Disciplinare.

### Art. 2 - Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

1. Il Dipendente svolgerà la propria prestazione di lavoro in modalità agile per \_\_\_\_\_ giorni settimanali, non frazionabili, in particolare nelle giornate \_\_\_\_\_.
2. L'eventuale modifica delle giornate lavorative in modalità agile deve essere concordata con il dirigente \_\_\_\_\_-\_\_\_\_\_ di norma con almeno 4 giorni di preavviso, al fine di non arrecare pregiudizio alle esigenze organizzative dell'Amministrazione, salvo comprovate esigenze che rivestano caratteri di urgenza e/o di imprevedibilità.
3. La mancata fruizione della giornata di lavoro agile, per qualsiasi motivo, non darà luogo al recupero della stessa.

4. Per motivi di necessità e/o urgenza, l'Amministrazione si riserva la facoltà di chiedere al Dipendente di presentarsi presso la sede ordinaria di lavoro dietro specifica convocazione, comunicata almeno entro il giorno precedente.

5. Le Parti concordano che, durante le giornate di lavoro in modalità agile, in aderenza a quanto previsto dal Rapporto di Lavoro, l'attività del Dipendente sarà pianificata con le seguenti modalità:

<i>Procedimento</i>	<i>Mansioni specifiche da svolgere</i>	<i>Obiettivi e indicatori di raggiungimento</i>

6. Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile il Dipendente, ferma la facoltà di gestire autonomamente l'organizzazione del proprio tempo di lavoro, dovrà rendersi disponibile nelle seguenti fasce orarie: di almeno 2,5 ore dalle \_\_\_\_\_ alle \_\_ nelle giornate in cui è previsto esclusivamente l'orario antimeridiano e di ulteriori 1,5 ore dalle \_\_\_\_\_ alle \_\_\_\_\_ nelle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano, al recapito telefonico n. \_\_\_\_\_ e all'indirizzo di posta elettronica \_\_\_\_\_ assegnati dall'Amministrazione.

7. Durante tale fascia oraria di contattabilità, il Dipendente dovrà assicurarsi di essere nelle condizioni (anche tecniche) di ricevere telefonate ed e-mail.

8. Il Dipendente si impegna, in ogni caso e a prescindere dalla fascia di contattabilità indicata al comma 6 del presente articolo, a partecipare a riunioni via web in caso di necessità organizzative e/o di coordinamento dell'Amministrazione, dietro specifica convocazione, comunicata almeno il giorno precedente.

9. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, il Dipendente dovrà tenere un comportamento improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro agile, è tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti, di quanto indicato nel Codice di comportamento e nel Codice disciplinare adottati dall'Amministrazione.

#### **Art. 4 – Diritto alla disconnessione**

1. Il Dipendente è obbligato a rispettare le norme sui riposi previste dalla legge e dal contratto collettivo.

2. In attuazione di quanto disposto all'art. 19 comma 1 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, l'Amministrazione, fatte salve le eventuali fasce di reperibilità, riconosce al Dipendente il diritto

alla disconnessione dalle ore 19.00 alle ore 8.00 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza, nonché di sabato, di domenica e in altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale).

3. Durante la fascia oraria di disconnessione – salvo particolari esigenze organizzative – non è richiesto al Dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle e-mail, la ricezione delle telefonate l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.

4. Il Dipendente ha diritto di esercitare la disconnessione sia in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili), sia in senso orizzontale (verso i propri colleghi).

### **Art. 5 – Luogo della prestazione lavorativa**

1. Ferma restando la possibilità per il Dipendente di individuare uno o più posti prevalenti, quest'ultimo assicura che i luoghi di seguito indicati corrispondono ad ambienti al chiuso e ubicati all'interno del territorio nazionale, al fine di consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di sicurezza, riservatezza e segretezza.

2. Il Dipendente assicura che i luoghi di seguito indicati risultano funzionali al diligente adempimento della prestazione, al puntuale perseguimento dei risultati convenuti e che non presentano rischi per la sua incolumità psico-fisica, in quanto rispondenti ai parametri di sicurezza sul lavoro indicati dall'Amministrazione nell'informativa sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

3. Il Dipendente nell'indicare la scelta dei luoghi lavorativi prevalenti, è tenuto ad assicurare la presenza delle condizioni che garantiscono la piena operatività della strumentazione necessaria al lavoro agile.

4. Il Dipendente, ai fini del presente articolo, individua quale/quali luogo/luoghi prevalente/i per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile:

- Via \_\_\_\_\_
- Via \_\_\_\_\_

5. Le spese riguardanti i consumi elettrici e di connessione, gli eventuali investimenti per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile sono, in ogni ipotesi, a carico del Dipendente.

### **Art. 6 – Strumenti di lavoro agile**

1. Al fine di rendere possibile lo svolgimento della prestazione lavorativa, il Dipendente utilizzerà i seguenti dispositivi («strumenti di lavoro agile») di sua proprietà OPPURE di proprietà dell'Amministrazione:

- Es. un personal computer (PC);
- Es. un cellulare, n° \_\_\_\_\_.

2. Il Dipendente si impegna a comunicare tempestivamente eventuali impedimenti tecnici relativi allo svolgimento dell'attività lavorativa, al fine di dare pronta soluzione al problema. Nel caso in cui l'impedimento fosse tale da rendere impossibile la prosecuzione del lavoro in modalità agile, il Dipendente, previa comunicazione con il proprio responsabile, è tenuto a fare rientro presso la sede di lavoro ordinaria, salvo diversi accordi con il responsabile.

3. Il Dipendente si impegna a conservare e a gestire gli strumenti di lavoro con la massima cura e diligenza, nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ad adottare le necessarie precauzioni affinché terzi, anche se familiari, non possano accedere agli strumenti di lavoro, salvo diversi accordi con il responsabile.

#### **Art. 7 – Diritto all'apprendimento continuo**

1. Ai sensi dell'art. 20 comma 2 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, al Dipendente impegnato in attività di lavoro agile è riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente in modalità formali, non formali o informali e alla periodica certificazione delle relative competenze.

#### **Art. 8 – Poteri di controllo del Datore di lavoro**

1. Il Dipendente, con cadenza settimanale, s'impegna ad inviare al proprio responsabile un report con l'indicazione delle attività svolte.

2. Nel rispetto dell'art. 4 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), l'Amministrazione si riserva il diritto di verificare – anche attraverso le informazioni desumibili dai portali telematici in uso presso l'Amministrazione – l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa del Dipendente durante le giornate di lavoro agile e il livello di avanzamento rispetto agli obiettivi indicati all'art. 2, comma 5, del presente Accordo Individuale.

#### **Art. 9 – Sicurezza sul lavoro**

1. L'Amministrazione garantisce la tutela della salute e sicurezza del Dipendente, in conformità alle disposizioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. 81/2008, avuto riguardo alle specifiche esigenze dettate dall'esercizio flessibile dell'attività di lavoro.

2. Il Dipendente collabora diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro, in osservanza di quanto prescritto nell'informativa sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, allegata al presente Accordo (All.1)

3. Nell'eventualità di un infortunio, verificatosi durante la prestazione in modalità agile, il Dipendente è tenuto a fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Amministrazione.

4. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa di comportamenti del dipendente non attinenti all'attività lavorativa e/o incompatibili con un corretto svolgimento della prestazione lavorativa.

#### **Art. 10 – Protezione e riservatezza dei dati**

1. Anche durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa in modalità agile il Dipendente è tenuto a rispettare le regole dell'Amministrazione sulla riservatezza e protezione dei dati elaborati ed utilizzati nell'ambito della prestazione lavorativa, sulle informazioni dell'Amministrazione in suo possesso e su quelle disponibili sul sistema informativo dell'Amministrazione, secondo le procedure stabilite dall'Amministrazione in materia, della cui corretta e scrupolosa applicazione il Dipendente è responsabile.

2. Il Dipendente si obbliga inoltre ad adoperarsi per evitare che persone non autorizzate accedano a dati e informazioni riservati.

#### **Art. 11 – Trattamento giuridico ed economico**

1. L'Amministrazione garantisce che il Dipendente che si avvale delle modalità di lavoro agile non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

2. L'assegnazione del dipendente al lavoro agile non incide sul Rapporto di Lavoro già in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento.

3. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.

4. Per sopravvenute esigenze di servizio

5. Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene erogato il buono pasto (se previsto).

#### **Art. 12 – Recesso**

1. Ognuna delle Parti potrà recedere dal presente accordo relativo alla modalità agile con un preavviso pari a 30 giorni (o 90 in ipotesi di lavoratori disabili).

2. In presenza di un giustificato motivo, ognuna delle Parti potrà recedere dal presente accordo senza preavviso.

### **Art. 13 – Inadempimenti del Dipendente e sanzioni disciplinari**

1. Nel caso di inadempimento alle obbligazioni di cui al presente Accordo verranno applicate le sanzioni disciplinari indicate nel codice disciplinare vigente in relazione alla gravità del comportamento.

### **Art. 14 – Normativa di rinvio**

1. Per tutto quanto non previsto nel presente Accordo si rinvia a quanto previsto dalla legge, dal contratto collettivo applicato, dai regolamenti dell'Amministrazione e dal codice disciplinare.

\*\*\*

Luogo, data

L'AMMINISTRAZIONE

IL DIPENDENTE

## **Oggetto: Relazione su programma triennale dei fabbisogni del personale 2024 – 2026 e piano annuale delle assunzioni per l'anno 2024.**

Si premette che a decorrere dall'entrata a regime, nell'anno 2023, delle disposizioni normative riguardanti le modifiche alla programmazione degli Enti locali, il Piano triennale del fabbisogno del personale e il piano annuale delle assunzioni non sono più oggetto di un atto specifico, ma vengono inclusi nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Pertanto, il Programma triennale costituisce una specifica sezione del PIAO e, di conseguenza, si rende necessaria la redazione di una specifica relazione che contenga l'evidenziazione dei vincoli e dei limiti che sottendono la programmazione delle assunzioni, e che illustri che tali vincoli e limiti vengono rispettati nella programmazione stessa.

Tutti elementi in precedenza illustrati nella deliberazione della Giunta comunale che approvava il Programma triennale dei fabbisogni del personale.

Si illustrano, qui di seguito, le principali disposizioni normative e i dati comunali dai quali risultano rispettate le disposizioni stesse.

Premesso che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 85 del 28/12/2023, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 87 del 28/12/2023, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026;
- con delibera di Giunta Comunale n. 4 del 10/01/2024, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2024-2026 – assegnando le risorse finanziarie ai Responsabili dei Servizi;

Si prende atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base*

della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) *il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
  2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
  3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
  4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e

organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

- “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
- 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
- 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
- 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”*

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

*“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di*

*previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Richiamata la propria determinazione n. 521 del 13/06/2023 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, utilizzando i dati del rendiconto 2022, ultimo consuntivo approvato alla data odierna;

Preso atto che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità;

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

Preso atto inoltre che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 715.020,98 (A);

Rilevato che:

- tale importo è superiore al valore corrispondente all'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato, (lettera (f) in All. 1) della determinazione n. 521/2023 pertanto l'incremento massimo possibile della spesa di personale per l'anno 2024 è da ricondurre a €. 114.959,66;
- per l'anno 2024 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 3.384.439,43;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

*"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione*

europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Visto che il bilancio di previsione 2024/2026, il rendiconto finanziario 2022 e il bilancio consolidato 2022 sono stati approvati entro i termini di legge e sono stati trasmessi alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni (BDAP) entro il termine previsto dalla vigente normativa;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del

*decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»;*

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001<sup>1</sup>;

Il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026 e il relativo piano occupazionale, garantiscono la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024 - 2026 è predisposta sulla base delle direttive e delle scelte organizzative impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi (**Allegato A**), a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Atteso in particolare che, la ricognizione delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero per l'anno 2024 è stata effettuata con deliberazione G.C. n. 2 del 10/01/2024 dalla quale risulta che nel Comune di Meldola non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in eccedenza;

Tenuto conto dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

---

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni corrisponde alla spesa media annua di personale del triennio 2011/2013 ed è pari a € 2.884.766,49, al netto delle componenti di spesa escluse;

<b>Spesa potenziale massima (A)</b>	€ 2.884.766,49
-------------------------------------	----------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024 – 2026 l'ente deve programmare una spesa complessiva che tenga conto della spesa attualmente sostenuta, come risulta dal seguente prospetto delle previsioni per gli anni 2024-2026:

PREVISIONI DI SPESA DEL PERSONALE TRIENNIO 2024-2026

Voci di spesa	2024	2025	2026
Spesa lorda	3.639.308,79	3.625.406,79	3.643.546,79
Spese escluse	959.470,98	972.849,50	1.002.849,50
Spese nette	2.679.837,81	2.652.557,29	2.640.697,29
Differenza rispetto a limite spesa media annua	204.928,68	232.209,20	244.069,20

Rilevato che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024 – 2026 non deve superare la spesa potenziale massima (A);

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024 – 2026 l'ente deve programmare una spesa complessiva la cui quantificazione e il cui dettaglio sono determinati nell'allegato B al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Visto che le facoltà assunzionali tali da garantire l'attuazione del Piano triennale delle assunzioni 2024-2026 sono contenute all'interno del limite di spesa potenziale massima;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;

Visto in proposito il parere n. 6 rilasciato in data 19/03/2024, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente intesa quale vincolo finanziario di spesa potenziale massima (**allegato B**);

Visto il piano occupazionale 2024-2026 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta **all'allegato C**) alla presente relazione;

Dato atto, in particolare, che il nuovo piano occupazionale 2024-2026 prevede complessivamente n. 15 posti da ricoprire nel triennio, di cui n.12 a tempo indeterminato e n. 3 a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile, secondo le modalità esplicitate nell'Allegato C) alla presente relazione, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001;

*Dato atto che:*

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2024-2026, allo stato attuale non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2024-2026 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto infine che il piano triennale 2023/2025 delle azioni positive, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006 è stato approvato dall'Unione di Comuni della Romagna Forlivese con deliberazione della Giunta n. 16 in data 27.02.2023 e dalla quale risulta l'adesione del Comune di Meldola;

Accertato che sul presente provvedimento sarà espletata la procedura di informazione alle rappresentanze sindacali secondo la vigente disciplina contrattuale;

Con la presente relazione, si attesta che vengono rispettati i limiti e vincoli normativi sulle assunzioni di personale per il triennio 2024/2026 e il programma triennale dei fabbisogni del personale 2024/2026 è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.

Meldola, 15/03/2024

Il Responsabile Servizio finanziario  
f.to (Dott. Massimo Mengoli)

*Comune di Meldola (Prov. Forlì-Cesena)*  
SERVIZIO PERSONALE

**DIRETTIVE  
PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**2024-2026**

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente e i servizi gestiti
- c) Le scelte organizzative
- d) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- e) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- f) Quantificazione risorse decentrate
- g) I costi del fabbisogno di personale e compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica.

## **a) Premessa**

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i Comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale.

Successivi interventi legislativi hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. Turn-over). Con l'entrata in vigore del D.L. n. 34 del 30.04.2019, convertito in Legge e con l'approvazione del D.M. 17.03.2020, a decorrere dal 20 aprile 2020 le capacità assunzionali degli Enti locali sono legate all'incidenza percentuale della spesa complessiva del personale alle entrate correnti dell'Ente, maggiormente indicativa della capacità del Comune di finanziare le proprie assunzioni, anche in deroga al principio del turn-over, se l'Ente dimostra una incidenza inferiore a limiti fissati per Decreto dal legislatore, fermi restando la coerenza con il Piano del fabbisogno del personale e il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.

## **b) L'organizzazione dell'ente e i servizi gestiti**

Il Comune di MELDOLA fa parte dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, alla quale sono stati affidati alcuni servizi quali la gestione della rete informatica, la Polizia Municipale, la Protezione Civile, lo Sportello Unico Attività Produttive e il Servizio di gestione del personale. Vengono gestiti per il tramite dell'Unione anche alcuni servizi in precedenza gestiti in associazione con delega alla ex Comunità Montana dell'Appennino Forlivese, soppressa e assorbita nell'attuale Unione di Comuni. Altri servizi sono gestiti con convenzioni ex art. 30 con il Comune di Predappio (Servizi finanziari e personale e Servizio tributi).

I restanti servizi amministrativi interni vengono svolti in Economia diretta.

Il Comune di Meldola gestisce, altresì, numerosi servizi (Farmacia Comunale, Asilo Nido, Trasporti scolastici, mensa scolastica, servizi di supporto alla RSA accreditata) attraverso l'Istituzione ai Servizi Sociali.

L'Istituzione è un organismo gestionale del Comune privo di personalità giuridica i cui dipendenti sono a tutti gli effetti facenti parte del personale Comunale e solo funzionalmente assegnati all'Istituzione stessa.

Alcuni servizi manutentivi esterni sono stati nel tempo esternalizzati. Solo parte della manutenzione resta gestita internamente.

## **c) Le scelte organizzative**

Si ritiene che l'attuale organizzazione possa essere confermata nelle sue linee generali. Sono stati mantenuti i servizi presso l'Unione di Comuni con possibili implementazioni future, anche se dal 1° gennaio 2022 è uscito il Comune capoluogo, Forlì. Sui servizi amministrativi interni l'orientamento è quello di continuare le attuali modalità di gestione.

#### **d) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Per il triennio 2024/2026 la programmazione del fabbisogno del personale è orientata a provvedere, in misura prevalente, alla sostituzione di dipendenti cessati dal servizio nell'ultimo quinquennio in quanto la spesa relativa è stata nel tempo sostenuta tramite il ricorso a forme di assunzione flessibili (tempo determinato, lavoro interinale).

La programmazione del fabbisogno prevede, inoltre, alcune procedure di progressione verticale tra le Aree, allo scopo di riqualificare professionalmente parte del personale dipendente già in servizio.

I profili programmati e le procedure assunzionali sono definiti **nell'allegato C)** alla presente deliberazione.

#### **e) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro**

Il fabbisogno di personale temporaneo, da assumere con forme flessibili di lavoro, è assoggettato ai vincoli di spesa previsti attualmente dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 che stabilisce che la spesa annua per le assunzioni a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile non può superare la spesa per analoghe forme di assunzione sostenuta nell'anno 2009.

Per questo Comune, il limite è attualmente fissato in € € 98.990,18.

L'Istituzione ai Servizi Sociali non è soggetta ai vincoli di spesa sopraccitati, come previsto dall'art. 18, comma 2 bis, del D.L. n. 112 del 25/06/2008, convertito in legge 6 agosto 2008 n. 133 e s.m.i., trattandosi di Istituzione che gestisce "servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie".

Il programma del fabbisogno di personale a tempo indeterminato prevede la copertura di posti nell'arco del triennio che richiedono una tempistica relativamente lunga affinché venga adempiuta l'intera programmazione. Allo scopo di evitare il verificarsi di possibili disservizi nei settori sui quali è necessario prevedere le assunzioni a tempo indeterminato, vengono programmate, fin da ora, assunzioni a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile sui seguenti posti presso l'Istituzione ai servizi Sociali "D. Drudi":

Servizio cucina centralizzata: n. 3 posti di cuoco – Area degli Operatori Esperti – ex Cat. B;

Farmacia comunale: n. 1 posto di Farmacista – Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione ex Cat. D;

Servizio manutenzione/Trasporti scolastici: n. 1 posto Collaboratore Tecnico – Area degli Operatori Esperti - ex Cat. B;

Servizi amministrativi: n. 1 posto istruttore amm.vo/contabile – Area degli Istruttori – ex Cat. C;

Servizio nido d'infanzia: n. 3 posti di Insegnante – Area degli Istruttori – ex cat.C.

Viene, inoltre, programmata la temporanea copertura di un posto di Collaboratore Tecnico - Area degli Operatori Esperti - ex Cat. B, presso i Servizi tecnici del Comune e di n. 1 posto Istruttore amm.vo/contabile – Area degli Istruttori – ex Cat. C presso l'Area Economico finanziaria Personale del Comune.

Oltre ai posti sopra elencati, viene prevista la possibilità di attivare ulteriori rapporti di lavoro flessibile, al momento non programmabili, che si dovessero rendere necessari per rispondere a esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto

del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

#### **f) Quantificazione risorse decentrate**

Il fondo per il trattamento salariale accessorio contribuisce alla determinazione dei limiti complessivi della spesa del personale e della spesa potenziale massima.

Anche questi fondi soggiacciono a limitazioni nella loro entità che oggi fanno riferimento ad un limite di spesa individuale, vale a dire l'ammontare del trattamento salariale accessorio pro-capite percepito dai dipendenti in servizio nel 2018.

Per il triennio 2024-2026 il fondo per il trattamento salariale accessorio del personale rispetta questo vincolo di spesa.

#### **g) I costi del fabbisogno di personale e compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

Come illustrato in premessa, il fabbisogno del personale è ora improntato alla capacità del Comune di finanziare le proprie spese di personale, rapportando la spesa complessiva del personale alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio. I criteri per stabilire la virtuosità o meno dell'Ente, non sono più basati sull'andamento storico della spesa ma su rapporti spesa/entrate.

L'incidenza percentuale della spesa di personale sulle entrate correnti, determina le possibilità assunzionali del Comune.

In effetti, però, permane una limitazione generale all'espansione della spesa di personale, anche per gli Enti che abbiano una bassa incidenza sulle proprie entrate di parte corrente.

Il limite della spesa potenziale massima è dato ancora dalla media annua delle spese di personale sostenute nel triennio 2011-2013 e questo è tuttora un limite invalicabile che preclude tendenze espansive della spesa e risponde al principio generale del contenimento e della progressiva riduzione della spesa di personale sancito dal comma 557 della Legge n. 296/2006, tuttora in vigore.

Il programma del fabbisogno del personale rispetta queste limitazioni normative, come può essere rilevato dai dati contenuti **nell'allegato B)** della presente relazione.

Per quanto concerne i vincoli finanziari di bilancio e la copertura finanziaria della spesa per le assunzioni programmate, si sottolinea che la maggior parte delle assunzioni sono sostituzioni di personale cessato dal servizio e, perciò, già stanziati e previsti in bilancio.

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA  
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018**

<b>LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006</b>	<b>2.884.776,49</b>
--	---------------------

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE										ANNO	31/12/2023
PROFILO PROFESSIONALE vecchio ordinamento	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	POSTI AGGIUNTI ALLA DOTAZ.	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva	
Funzionario tecnico	AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D3)	92%	28.766,51	1	26.367,38	-	-	-	26.367,38	1	
Funzionario amministr./contab.	AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D3)	100%	28.766,51	1	28.766,51	-	-	-	28.766,51	1	
Funzionario Farmacista	AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D3)	100%	28.766,51	1	28.766,51	-	-	-	28.766,51	1	
Funzionario Farmacista 66,67	AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D3)	67%	28.766,51	-	-	-	-	-	-	-	
Funzionario Farmacista 83,33	AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D3)	83%	28.766,51	1	23.971,13	-	-	-	23.971,13	1	
Funzionario Farmacista 72,22	AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D3)	72%	28.766,51	2	41.550,34	-	-	-	41.550,34	2	
Funzionario Farmacista 72,22	AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	72%	25.146,71	1	18.105,63	-	-	-	18.105,63	1	
Funzionario Farmacista 72,22	AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	72%	25.146,71	-	-	-	-	-	-	-	
Funzionario tecnico	AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	100%	25.146,71	1	25.146,71	1	1	25.146,71	25.146,71	1	
Funzionario tecnico	AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	100%	25.146,71	3	75.440,14	-	-	-	75.440,14	3	
Funzionario amministr./contab.	AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	100%	25.146,71	6	150.880,28	-	-	-	150.880,28	6	
Funzionario amministr./contab.	AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	100%	25.146,71	1	25.146,71	-	1	25.146,71	50.293,43	2	
Dietista 50	AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	50%	25.146,71	1	12.573,36	1	-	-	-	-	
Dietista 100	AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	100%	25.146,71	-	-	-	1	25.146,71	25.146,71	1	
Assistente sociale	AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	100%	25.146,71	1	25.146,71	-	-	-	25.146,71	1	
Assistente sociale	AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	100%	25.146,71	1	25.146,71	-	-	-	25.146,71	1	
Funzionario Educatore	AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	100%	25.146,71	-	-	-	3	75.440,14	75.440,14	3	
Istruttore amministr./contab.	AREA ISTRUTTORI (EX C1)	100%	23.175,61	7	162.229,26	1	1	23.175,61	162.229,26	7	
Istruttore tecnico	AREA ISTRUTTORI (EX C1)	100%	23.175,61	3	69.526,83	-	1	23.175,61	92.702,44	4	
Istruttore tecnico 83,33	AREA ISTRUTTORI (EX C1)	83%	23.175,61	1	19.312,24	-	-	-	19.312,24	1	
Istrutt. Amm.vo - contabile - tecnico	AREA ISTRUTTORI (EX C1)	100%	23.175,61	2	46.351,22	1	1	23.175,61	46.351,22	2	
Istrutt. Amm.vo - contabile	AREA ISTRUTTORI (EX C1)	100%	23.175,61	-	-	-	2	46.351,22	46.351,22	2	
Istrutt. Amm.vo - contabile 69,40	AREA ISTRUTTORI (EX C1)	69%	23.175,61	1	16.083,87	-	-	-	16.083,87	1	
Educatrici asilo nido	AREA ISTRUTTORI (EX C1)	100%	23.175,61	3	69.526,83	3	-	-	-	-	
Capo Cuoco	AREA ISTRUTTORI (EX C1)	100%	23.175,61	1	23.175,61	-	-	-	23.175,61	1	
Collaboratore Assistente amm.vo	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B3)	100%	21.745,62	1	21.745,62	-	-	-	21.745,62	1	
Cuochi - Qualità merci	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B3)	100%	21.745,62	2	43.491,24	-	-	-	43.491,24	2	
Cuochi Responsabili	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B3)	100%	21.745,62	2	43.491,24	-	-	-	43.491,24	2	
Cuochi Responsabili	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B1)	100%	20.620,72	-	-	-	-	-	-	-	
Collaboratore Assistente amm.vo	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B3)	100%	21.745,62	1	21.745,62	-	-	-	21.745,62	1	
Manut.Specializz.	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B3)	100%	21.745,62	2	43.491,24	1	-	-	21.745,62	1	
Manut.Specializz. (Istituz.)	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B3)	100%	21.745,62	5	108.728,10	1	-	-	86.982,48	4	
Manut.Specializz. (comune.)	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B1)	100%	20.620,72	-	-	-	1	20.620,72	20.620,72	1	
Manut.Specializz. (Istituz.)	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B1)	100%	20.620,72	-	-	-	-	-	-	-	
Esecutore area Scol.Socio.Assist	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B1)	100%	20.620,72	1	20.620,72	-	-	-	20.620,72	1	
Servizi ristorazione	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B1)	100%	20.620,72	1	20.620,72	-	-	-	20.620,72	1	
Esecutore tecnico manut.	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B1)	100%	20.620,72	1	20.620,72	-	-	-	20.620,72	1	
Collab Guardaroba	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B1)	100%	20.620,72	5	103.103,60	-	-	-	103.103,60	5	
Servizio Assist. (Dip. Assagn. Comune)	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B1)	100%	20.620,72	-	-	-	-	-	-	-	
Servizio Assist. Comando Ancora	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B1)	100%	20.620,72	2	41.241,44	-	-	-	41.241,44	2	
Servizio Assist. Comando Ancora 75	AREA OPERATORI ESPERTI (EX B1)	75%	20.620,72	1	15.465,54	-	-	-	15.465,54	1	
Esecutore tecnico manut. Com. Ancora	AREA OPERATORI (EX A)	100%	19.548,07	2	39.096,14	-	-	-	39.096,14	2	
TOTALE	...	...	-	65	-	-	9	12	1.546.965,59	68	
...	...	...	-	-	-	-	-	-	868.923,89	39	
...	...	...	-	-	-	-	-	-	678.041,71	29	
...	...	...	-	-	-	-	-	-	1.546.965,59	68	

COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CCNL 01/01/2023	CON 13	
AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D3)	26.553,70	28.766,51
AREA FUNZIONARI ED E.Q. (EX D1)	23.212,35	25.146,71
AREA ISTRUTTORI (EX C1)	21.392,87	23.175,61
AREA OPERATORI ESPERTI (EX B3)	20.072,88	21.745,62
AREA OPERATORI ESPERTI (EX B1)	19.034,51	20.620,72
AREA OPERATORI (EX A)	18.044,37	19.548,07

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE		2.024
(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)		
Indennità di comparto a carico del bilancio	Istituzione 2.066,54 - comune 1501,28 al netto 110	3.567,82
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno		-
Personale in comando in entrata		-
Personale in convenzione in entrata		-
Assunzioni a tempo determinato	ISTITUZIONE TD	140.700,00
Incarichi ex art. 110 comma 1	Area Finanziaria - Area Tecnica	154.234,69
Incarichi ex art. 110 comma 1 - Istituzione		90.115,00
Incarichi ex art. 90		-
Segretario Comunale	inserire intera - rimborso in voci escluse	115.860,00
Assunzioni con contratti di somministrazione		98.000,00
Assunzioni con contratti di somministrazione Istituzione		224.000,00
A detrarre spesa per assunzioni a tempo indeterminato previste		-
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile		-
Fondo del trattamento accessorio (SOGGETTO A LIMITE)	limite 2016	325.978,34
Fondo del trattamento accessorio (NON SOGGETTO A LIMITE)	Aumenti contrattuali fondo	30.042,48
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	Area tributaria	21.233,34
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative - Istituz.		18.308,68
Fondo del lavoro straordinario	Istituzione 19.180,07 - Comune 11.032,06	30.212,13
Quota spesa personale servizi in Unione di Comuni e altri servizi associati	PM - Informatica	261.000,00
Quota spesa personale altri servizi associati (Gest.Ass.Personale)	Quota Comune e Istituzione in percentuale	5.000,00
Quota spesa personale altri servizi associati (Istit. Gest.Ass.Personale)	inseriti riga sopra	-
Altre spese di personale (diritti segreteria, oneri inclusi)	Incentivi UTC e diritti segreteria (compresi oneri e Irap)	16.688,00
Assegni familiari e buoni pasto	ANF Istit - Comune	-
Lavoro straordinario per elezioni		-
Rimborsi per missioni e spese di formazione	1800 Comune - 1500 Istituzione	3.300,00
Oneri previdenziali		553.929,24
Irap	ATTENZIONE inserire solo comune (Istituz. solo 5.222)	99.191,87
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>		<b>3.738.327,18</b>

Totale generale  
Solo Istituzione  
Solo Comune  
Tot. Controllo

Si tratta della spesa massima che l'ente potrà sostenere nell'anno di riferimento

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE	
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato alla Deliberazione)	959.470,98
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>	<b>2.778.856,20</b>

Si tratta del rispetto del comma 557 e della dimostrazione della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE							
TRIENNIO 2024/2026			Nuovo Fabbisogno 2024/2026				
Posti da Coprire	Area	N. Posti	Procedura di reclutamento	Area	NOTE		
Posti previsti nella precedente programmazione la cui copertura è in corso di completamento							
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	Area Istr.	1	Solo ordinarie procedure di reclutamento: mobilità intercompartmentale e, in subordine, procedura concorsuale previa verifica di eventuali graduatorie in corso di validità.	Istituzione ai Servizi Sociali			
<b>Anno 2024</b>							
COLLABORATORE TECNICO	Area OpEsp	2	Solo ordinarie procedure di reclutamento: mobilità intercompartmentale e, in subordine, procedura concorsuale previa verifica di eventuali graduatorie in corso di validità.	Area Tecnica	n. 1 posto attualmente coperto con n.1 interinale n. 1 posto nuova copertura	MAGGIOR COSTO TABELLARE € 26.930,69	
ESPERTO DI PROGETTAZIONE TECNICA / ESPERTO TECNICO DI ATTUAZIONE POLICY	Area EQ	1	Mobilità intercompartmentale e, in subordine, mobilità fra Enti	Area Tecnica	Copertura di posto vacante per collocamento a riposo	Posto finanziato a bilancio	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	Area Istr.	1	Mobilità intercompartmentale, in subordine mobilità fra Enti e, in subordine, procedura concorsuale previa verifica di eventuali graduatorie in corso di validità.	Area Demografico Statistica	Copertura di posto vacante per cessazione dal servizio a scadenza di eventuale conservazione posto - attivare comando temporaneo	Posto finanziato a bilancio	
DIRETTORE ISTITUZIONE AI SERVIZI SOCIALI	Area EQ	1	Art. 110 - comma 1 - D. Lgs. 267/2000	Istituzione ai Servizi Sociali	Esperienza specifica di direzione di organismi strumentali dell'Ente Locale di durata non inferiore ad anni 7 (sette). Inoltre anche contemporaneamente o disgiuntamente esperienza maturata in incarichi di direzione delle seguenti aree tecniche: Servizi Sociali - servizi culturali - servizi sportivi	Posto finanziato a bilancio	
INSEGNANTE	Area EQ	3	PROGRESSIONE AI SENSI DELL'ART 93 DEL NUOVO CCNL	Istituzione ai Servizi Sociali	TRASFORMAZIONE DI POSTO D'ORGANICO	MAGGIOR COSTO TABELLARE € 7.352,58	
ESPERTO SERVIZI DI RISTORAZIONE	Area EQ	1	Trasformazione posto di organico da PT a TEMPO PIENO	Istituzione ai Servizi Sociali		MAGGIOR COSTO TABELLARE € 15.439,51	
INSEGNANTE	Area EQ	3	Solo ordinarie procedure di reclutamento: mobilità intercompartmentale e, in subordine, procedura concorsuale previa verifica di eventuali graduatorie in corso di validità.	Istituzione ai Servizi Sociali	Spesa già sostenuta con altre modalità (personale a tempo determinato/INTERINALI)	MODIFICA QUALIFICA DA CCNL	
CUOCO	Area OpEsp	3	Solo ordinarie procedure di reclutamento: mobilità intercompartmentale e, in subordine, procedura concorsuale previa verifica di eventuali graduatorie in corso di validità.	Istituzione ai Servizi Sociali	Posti attualmente coperti con tempi determinati e interinali	assunzione di n° 2 posti . L'altro posto coperto con personale temporaneo.	Graduatoria approvata il 28/04/2023 - Attualmente presente personale a tempo determinato
COLLABORATORE TECNICO	Area OpEsp	1	Solo ordinarie procedure di reclutamento: mobilità intercompartmentale e, in subordine, procedura concorsuale previa verifica di eventuali graduatorie in corso di validità.	Istituzione ai Servizi Sociali	Posti attualmente coperti con n.1 interinale		PROCEDURA CONCORSALE ESAURITA
ISTRUTTORE TECNICO	Area Istr.	1	PROGRESSIONE AI SENSI DELL'ART 13 DEL NUOVO CCNL	Area Tecnica		MAGGIOR COSTO TABELLARE € 1.927,77	
ISTRUTTORE TECNICO	Area Istr.	1	PROGRESSIONE AI SENSI DELL'ART 13 DEL NUOVO CCNL	Istituzione ai Servizi Sociali	In caso ricorrano le condizioni	MAGGIOR COSTO TABELLARE € 1.808,95	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	Area Istr.	1		Area Economico finanziaria	N. 1 interinale		
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	Area Istr.	1	Solo ordinarie procedure di reclutamento: mobilità intercompartmentale e, in subordine, procedura concorsuale previa verifica di eventuali graduatorie in corso di validità.	Istituzione ai Servizi Sociali	Posto attualmente coperto con n.1 interinale	MAGGIOR COSTO TABELLARE € 1.808,95	
<b>2025</b>							
Funzionario Farmacista Collaboratore	D	1	Solo ordinarie procedure di reclutamento: mobilità inter e extracompartimentale e, in subordine, procedura concorsuale previa verifica di eventuali graduatorie in corso di validità.	Istituzione ai Servizi Sociali	Posto attualmente coperto con n.1 interinale		