PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.)
TRIENNIO 2025-2027

COMUNE DI MONTEVARCHI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

INDICE:

Relazione introduttiva del segretario generale…….. …….pag. 3
Contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione…….. ……pag. 7

1. Scheda Anagrafica…… …pag. 7

2. Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione……..pag. 9
Sottosezione 2.1 Valore Pubblico……..pag. 9
Sottosezione 2.2 Performance…….. pag. 41
Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza…….. pag. 72

3. Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano…….. pag. 106
Sottosezione – 3.1 Struttura organizzativa……pag. 106
Sottosezione – 3.2 Organizzazione lavoro agile …….. pag. 108
Sottosezione – 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale …….. pag. 111
Sottosezione – 3.4 Il Piano della formazione ……pag. 120

4. Sezione 4 – Monitoraggio……..pag. 128

Allegati:
Allegato n. 1 - Sistema di misurazione e valutazione della performance
Allegato n. 1/a – Parere del Nucleo di valutazione alle modifiche al Sistema di misurazione e valutazione della performance
Allegato n. 2 – Piano dettagliato degli obiettivi specifici di secondo livello
Allegato n. 3 – Piano Triennale per la transizione digitale
Allegato n. 4 – Parere della Consigliera di Parità della Provincia di Arezzo
Allegato n. 5 - Mappatura dei procedimenti integrati alle misure di contrasto alla corruzione.
Allegato n. 6 - Analisi del rischio, la scala di misurazione e la ponderazione.
Allegato n. 7 - Principali misure programmate
Allegato n. 8 - Principali misure per ogni singola area di rischio
Allegato n. 9 – Codice di comportamento
Allegato n. 10 – Protocollo Guardia di Finanza
Allegato n. 11 – Tabella trasparenza
Allegato n. 12 - Regolamento di organizzazione del lavoro agile
Allegato n. 13 - Verbale del Collegio dei revisori dei conti n. 4/2025
Allegato n. 14 – Regolamento della formazione
Allegato n. 15 - Verbale del Collegio dei revisori n. 15/2025

COMUNE DI MONTEVARCHI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Relazione introduttiva del segretario generale

Per cogliere la grande occasione del *Next Generation EU*, l'Italia ha presentato alla Commissione europea il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), meglio noto *Recovery Fund* ovvero "Fondo per la ripresa".
In Italia il *Recovery Plan* si focalizza in particolare sulla riforma fiscale (a partire dalla *Family Act* e dalla riforma dell'Irpef), sulla digitalizzazione, sulla transizione ecologica e sull'inclusione sociale. Si tratta dei principali nodi strutturali su cui intervenire per far ripartire la crescita ed ottenere un'economia più competitiva. Si intende così realizzare una migliore qualità del lavoro e della vita delle persone. Si prospetta, in tal modo, di affrontare le sfide che devono guidare la direzione e la qualità dello sviluppo dell'Italia.
Gli interventi del Piano sono stati delineati al punto di acquisire un impatto positivo su tre grandi temi, sui quali, nel periodo dell'emergenza COVID-19, si sono acuite le maggiori diseguaglianze, presenti da anni nella nostra società: la parità di genere, la questione giovanile e la questione meridionale.
Nel contesto complessivo si impongono riforme che, puntando alla coesione sociale ed alla creazione di una buona amministrazione, mirano a ridurre gli oneri burocratici ed a rimuovere i vincoli che hanno rallentato la realizzazione degli investimenti e ridotto la produttività.
Tra le riforme previste dal PNRR quella della pubblica amministrazione tende a migliorare la capacità amministrativa a livello centrale e locale; rafforzare i processi di selezione, formazione e promozione dei dipendenti pubblici; incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative. Si basa su una forte espansione dei servizi digitali negli ambiti dell'identità, dell'autenticazione, della sanità e della giustizia. L'obiettivo è una marcata sburocratizzazione per ridurre i costi e i tempi che attualmente gravano su imprese e cittadini. Il Piano prevede un insieme integrato di investimenti e riforme orientato a migliorare l'equità, l'efficienza e la competitività del Paese, a favorire l'attrazione degli investimenti e in generale ad accrescere la fiducia di cittadini e imprese.
Le riforme previste dal PNRR puntano, in particolare, a ridurre gli oneri burocratici e rimuovere i vincoli che hanno fino ad oggi rallentato la realizzazione degli investimenti o ne hanno ridotto la produttività. Come tali, sono espressamente connesse agli obiettivi generali del PNRR, concorrendo, direttamente o indirettamente, alla loro realizzazione.
Nell'ambito di questo quadro di riforme si emana il decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, che detta disposizioni in materia di pubblica amministrazione per garantire il rafforzamento della capacità funzionale della pubblica amministrazione e assicurare il necessario supporto alle amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza.
In particolare l'art. 6 del decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che, per 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 pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.
Il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del *project management*, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il PIAO definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 150.

Con successivi decreti del Presidente della Repubblica, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Il quadro normativo è stato così completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi.

In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO e con il successivo Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 30 giugno 2022, n. 132 è stato definito il contenuto dello stesso PIAO.

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione definisce il contenuto del PIAO. Infatti, all'art. 1, comma 3, del Decreto Ministeriale si legge che «*Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto.*».

Il PIAO assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna amministrazione, che ne costituiscono il necessario presupposto.

Il PIAO si presenta, indi, come atto che mira alla concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni, che permette all'Italia di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance. Con tale documento si intende migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

A ciò si aggiunge che con il «*Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale*» sottoscritto il 10 marzo 2021, si assume, tra gli altri, l'impegno della revisione dei sistemi di classificazione professionale costituiti in sede di Aran.

Ed in effetti, nell'atto di indirizzo quadro del 25 marzo 2021, il Governo, riconosce che l'attuale ordinamento professionale del personale richiede un intervento collegato da un lato alle esigenze di superare le criticità evidenziate nel corso di questi anni anche da parte delle stesse amministrazioni pubbliche e dall'altro di rispondere ai fabbisogni di nuove professionalità e competenze richieste dai cambiamenti organizzativi e dall'innovazione digitale ed alle esigenze di valorizzazione delle capacità concretamente dimostrate dai dipendenti. Andranno valorizzate, altresì,

le specifiche professionalità non dirigenziali dotate di competenze e conoscenze specialistiche, che possano essere in grado di assumere specifiche responsabilità organizzative e professionali.
Cosicché, ritiene il Governo, che sia compito della contrattazione collettiva, anche considerando i lavori delle commissioni paritetiche sulla revisione dei sistemi di classificazione professionale costituite in sede Aran, attraverso i contratti collettivi 2019-2021, procedere alla rivisitazione, sempre nell'ambito dei principi costituzionali e delle norme di legge in tema di accesso e di progressione di carriera, degli attuali ordinamenti professionali del personale, ricorrendo a risorse aggiuntive già con la "Legge di bilancio per il 2023" e adeguando la disciplina contrattuale ai fabbisogni di nuove professionalità e competenze.
Tale rivisitazione dovrà porsi come obiettivo – aggiunge il Governo - anche quello della valorizzazione di posizioni e ruoli non dirigenziali per i quali siano richiesti più elevati livelli di autonomia e responsabilità gestionale e/o più elevate competenze professionali o specialistiche, attraverso la costituzione di un'"area delle alte professionalità" in cui collocare il personale apicale incaricato dell'esercizio di funzioni organizzative e gestionali, in possesso del titolo di studio universitario, di elevate capacità professionali, tecniche e organizzative, acquisite anche attraverso idonei percorsi formativi o appartenente ad albi. Rispetto a tale personale, è ritenuto, che il contratto possa prevedere una struttura retributiva coerente con le funzioni e le responsabilità affidate.
Si rileva, a tal proposito, che in sede di sottoscrizione definitiva in data 16 novembre 2022 del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali, per il triennio 2019-2021, viene indicato che il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale. Il sistema di classificazione del personale si pone altresì l'obiettivo di attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane con l'obiettivo di valorizzare specifiche professionalità non dirigenziali dotate di competenze specialistiche ed estendere i sistemi di riconoscimento delle competenze acquisite negli anni, anche tramite opportune modifiche legislative.
Si considera che il PIAO non è un adempimento fino a sé stesso, bensì costituisce lo strumento utile alla creazione di Valore pubblico, nell'Ente (attraverso le politiche mirate del Comune) e nel territorio (attraverso l'adeguato esercizio delle funzioni attribuite al comune). Alla predisposizione del PIAO hanno partecipato gli organi politici, il segretario generale, i dirigenti ed i responsabili dei servizi. Esso, nell'Ente non viene considerato l'ennesimo documento di programmazione voluto dal legislatore, ma si coordina e si integra con il Documento unico di programmazione e con il Piano esecutivo di gestione. Il PIAO rappresenta uno strumento di semplificazione dell'azione politico – amministrativo del Comune, sia in termini di creazione del Valore pubblico (attraverso il miglioramento della qualità e quantità dei servizi resi al territorio comunale), che in termini di protezione del Valore pubblico (tramite la mitigazione dei rischi corruttivi), che, infine, in termini di abilitazione del Valore pubblico (mediante il miglioramento delle condizioni di salute organizzativa, professionale, digitale, economico-finanziaria dell'Ente).
In tale mutato contesto nell'adozione del PIAO, sono stati definiti quegli ulteriori obiettivi che terranno conto dell'evoluzione normativa e contrattuale nonché di una ricognizione totale dei titoli, delle competenze e delle abilità del personale già in servizio a cui va riconosciuto formalmente le competenze ed esperienze acquisite.
Ai fini della semplificazione si è attivata una catena programmatica semplificata, articolata su tre livelli: individuazione degli obiettivi strategici nel DUP; coincidenza degli obiettivi gestionali generali di primo livello (nel PEG) con gli **obiettivi specifici** di secondo livello nel PIAO. Gli obiettivi risultano fortemente integrati e declinati e non differenziati uno dall'altro nella complessiva filiera programmatica e non riguardano una mera descrizione di attività gestionale.
È utile, tuttavia, evidenziare le **direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023,** in materia di misurazione e valutazione delle performance individuali, secondo cui, affinché tale valutazione sia un'attività concreta e non un mero esercizio burocratico, occorre garantire che l'assegnazione degli obiettivi al personale venga effettuata non oltre il mese di febbraio.
Ai fini dell'adeguata attività sociale di documento di programmazione, il PIAO viene pubblicato sul sito istituzionale, in modo che ne viene garantita la sua leggibilità (tramite dati alfanumerici, tabelle, grafici).

Il PIAO quale documento unico di programmazione e *governance,* in sede di prima applicazione, è stato adottato da parte della Giunta comunale entro 120 giorni dalla scadenza del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, differito al 31 agosto 2022, con decreto del Ministro dell'Interno del 28 luglio 2022.
A regime, per il triennio 2025/2027, il termine ultimo per l'adozione del **PIAO** è fissato al **31.03.2025**, a seguito del differimento al **28 febbraio 2025** del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del **24 dicembre 2024**.
Il presente Piano viene, indi, proposto, in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 97, 4° comma del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività e dell'art. 101, comma 1, del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali, triennio 2016-2018, del 17.12.2020.

Montevarchi, 17.02.2025

Il segretario generale
Avv. Angelo Capalbo

COMUNE DI MONTEVARCHI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione

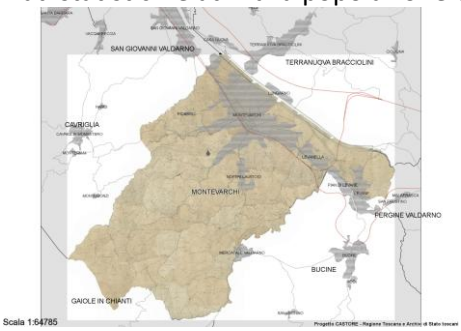
Il PIANO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione **– Sezione 1 -** ed è suddiviso nelle seguenti sezioni:

- Sezione 2: Valore pubblico, performance e Anticorruzione;
- Sezione 3: Organizzazione e Capitale umano;
- Sezione 4: Monitoraggio.

Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal Decreto ministeriale **30 giugno 2022 n. 132**, per il periodo di applicazione del Piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

<table>
<tr><th>Sezione di programmazione</th><th>Descrizione sintetica delle azioni/attività</th></tr>
<tr><td>Scheda anagrafica dell'Amministrazione</td><td>
<table>
<tr><td>Denominazione: Comune di Montevarchi</td></tr>
<tr><td>Sede Legale: Montevarchi – Piazza Varchi, 5</td></tr>
<tr><td>Codice Fiscale: 00177290517</td></tr>
<tr><td>Amministrazione con più di 50 dipendenti</td></tr>
<tr><td>Contatti: Segretario Generale - Numero telefonico: 0559108213</td></tr>
<tr><td>Responsabile: Avv. Angelo Capalbo. Segretario generale
E-mail: segretario@comune.montevarchi.ar.it</td></tr>
<tr><td>PEC: comune.montevarchi@postacert.toscana.it</td></tr>
<tr><td>Sito istituzionale Internet: www.comune.montevarchi.ar.it</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td></td><td>Dati statistici relativi alla popolazione e territorio al 31.12.2024:


Superficie territoriale: Kmq 56,67
Densità di popolazione per Kmq: 429,73

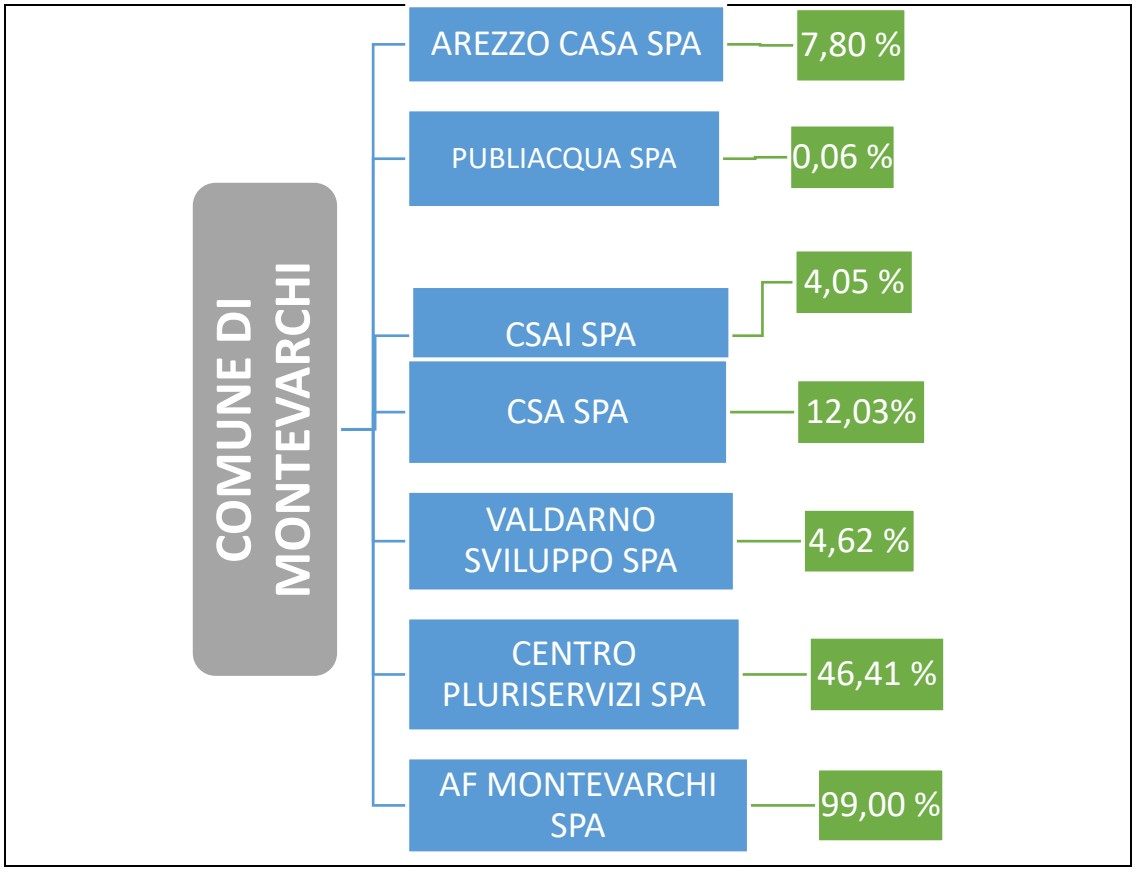
Residenti: 24.182
Residenti in famiglia: 24.015
Residenti in convivenza: 167</td></tr>
</table>

Struttura politico / amministrativa al **31.12.2024:**
Sindaco: **Silvia Chiassai Martini**
Vicesindaco: **Cristina Bucciarelli**
Assessori: **Lorenzo Allegrucci**
Sandra Nocentini
Angiolino Piomboni

Presidente Consiglio Comunale: **Salvi Angiolo**
Consiglio comunale: **16 consiglieri**
Segretario Generale dell'Ente (con incarichi dirigenziali aggiuntivi): **Avv. Angelo Capalbo**
Dirigenti Comunali: **4** (di cui n. 1 unità a tempo determinato)
Dipendenti personale del comparto Funzioni locali: **142 unità** (di cui n. 1 unità a tempo determinato)

Enti pubblici vigilati: **2**
Società partecipate con partecipazione diretta: **7**

*Organigramma delle società partecipate del Comune di Montevarchi al **31.12.2024:***



2. Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziata con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

Sottosezione 2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, 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 gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.
Occorre innanzitutto definire con chiarezza cosa si intende per valore pubblico.
Comunemente per valore pubblico può intendersi l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi). Il valore pubblico evidentemente costituisce quel paradigma caratterizzato da indubbia potenzialità evocativa, entrato recentemente con forza nel dibattito sulla riforma della PA.
È interessante sottolineare la bidimensionalità presente nella sua definizione. Da una parte per valore pubblico si intende riferirsi al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e *stakeholder,* e, dall'altra, riguarda anche le condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse). In effetti nell'Amministrazione non si presidia solamente il "benessere addizionale" che viene prodotto (il "cosa", logica di breve periodo) ma il "come", allargando la sfera di attenzione anche alla prospettiva di medio-lungo periodo.
In tempi di risorse economiche scarse e di esigenze sociali crescenti, una PA crea valore pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, *stakeholders* in generale). Le esperienze di questi ultimi decenni (in cui si è passati da comportamenti totalmente orientati al consenso sociale a comportamenti caratterizzati da un'economicità spinta, i tagli lineari alla spesa pubblica) danno evidenza al fatto che la generazione di valore pubblico si realizzi grazie a un mix equilibrato di economicità e socialità, in cui si ponga una forte attenzione al fattore ambientale e alle modalità con la PA riesce a gestire le proprie risorse.
In questa prospettiva il valore pubblico dovrebbe guidare la performance dell'Ente, quale stella polare sia in fase di programmazione che di misurazione e di valutazione e ponendosi, quindi, come una sorta di "meta-indicatore" o "performance delle performance". Nell'Amministrazione si deve progettare il valore pubblico diretto al risultato di un processo razionalmente e pragmaticamente governato e controllato. Ergo la necessità attuale di adottare quella serie di strumenti specifici, coerenti con le predette finalità, partendo dal cambiamento degli assetti interni per giungere agli strumenti di interazione strutturata con le entità esterne all'Amministrazione.
Si tende così a superare quelle logiche che nel passato hanno caratterizzato la Pubblica amministrazione, quale organizzazione verticistica ed autoreferenziale, per presentarsi quai impenetrabile dall'esterno. L'evoluzione normativa, frutto anche dalle elaborazioni dottrinali sulla managerialità, si muove verso un cambiamento che porta a

concepire un'organizzazione per "processi". Ecco l'emergere della necessità di operare la mappatura dei processi svolti, non solo quale misura essenziale di contrasto alla corruzione, ma da utilizzare anche ai fini del Piano della performance, per rappresentare all'esterno e all'interno dell'ente, il complesso delle attività svolte. Nel linguaggio e nella cultura della nostra PA si parla oramai con una certa frequenza di processi di servizio diretti agli utenti, di processi trasversali, processi interni e via dicendo. In questa ottica il concetto di processo sta progressivamente integrando, quel principio del "procedimento" tipico del diritto amministrativo.
È opportuno infine osservare che questo progressivo spostamento verso le logiche di processo non sarebbe stato possibile se non fossero disponibili le soluzioni offerte dalle tecnologie digitali, che si sono rivelate determinanti e stanno a loro volta determinando importanti cambiamenti negli stili di *leadership,* nelle competenze necessarie, nei profili motivazionali dei collaboratori.

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

Sezione di programmazione	Descrizione sintetica delle azioni/attività
Sottosezione 2.1 Valore pubblico	**Coerenza con il documento unico di programmazione.** Il PIAO deve essere, innanzitutto coerente con i documenti programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per gli enti locali, che ne costituiscono il necessario presupposto. Indi, la programmazione è definita quale processo che, guidando e ordinando coerentemente tra loro le politiche per il governo dell'Ente, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione della missione istituzionale. Negli enti locali, il Documento unico di programmazione redatto, ai sensi dell'art. 151 del D.lgs. n. 267/2000 e secondo il Principio contabile dedicato alla programmazione (allegato n. 4/1 del D.lgs. 23 giugno 2011, n. 118), formalizza l'esito del processo organico di programmazione. Si ricorda, che l'obiettivo di questo disegno è quello di passare da una logica di gestione corrente, dell'operato giorno per giorno ad una logica di gestione più orientata al futuro per cercare di cogliere e anticipare i cambiamenti e sfruttare le opportunità che si presentano. L'esigenza di sviluppare all'interno dell'Amministrazione un solido sistema di programmazione non è, dunque, un'esigenza puramente normativa, dettate dalle regole, ma è soprattutto un'esigenza posta da un quadro esterno e interno assai dinamico e complesso che impone una visione d'insieme. È del tutto evidente che il **DUP 2025-2027,** come strumento di programmazione "a scorrimento", sviluppa e concretizza le indicazioni **programmatiche di mandato** aggiornandole all'evoluzione del contesto e alla luce delle conseguenze della grave crisi energetica, che stiamo attraversando. Il contenuto di questo documento di programmazione è stato declinato in coerenza con le Linee programmatiche di mandato presentate ai sensi dell'art. 46 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e discusse dal Consiglio comunale nella seduta del **21 ottobre 2021**, definendo con maggior dettaglio i principali risultati che l'Amministrazione si propone di conseguire nei prossimi anni e le relative politiche da adottare. Con il valore pubblico il Comune di Montevarchi realizza la propria *mission* ed ovvero incrementare il benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso collettività e che deriva dall'azione dell'Amministrazione, che persegue questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed

esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi.
Come prima analisi di tale *mission* non si può che risalire agli impegni per una città moderna e da vivere, riproposti nella parte strategica del Documento unico di programmazione **2025-2027** approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. **81** del **19.12.2024,** esecutiva.

«PREMESSA
Questo programma ha l'obiettivo di presentare agli elettori di Montevarchi le idee e i progetti con i quali si intende portare avanti il lavoro iniziato nel 2016 con l'obiettivo di far continuare il percorso di "Rinascita" della Città con la partecipazione dei cittadini, sempre più consapevoli e fiduciosi nelle potenzialità della propria Comunità.
Rispetto al 2016, l'orgoglio di appartenere a questa Comunità è molto più sentito più di quanto non lo fosse cinque anni fa.
L'intento è quello di unire e fondere i due elementi, Città e cittadini, in una cosa sola, ritrovando le radici più profonde della Comunità, esaltandone la storia e la vocazione, per fare di Montevarchi una Città moderna, operosa ed avveniristica in cui vivere bene e crescere i propri figli in sicurezza.
Tutto questo nella consapevolezza che essere Montevarchini non deve essere soltanto un'appartenenza ma anche una responsabilità da condividere.
La grande attenzione al tema sanità, con la difesa ad oltranza del nostro Ospedale, riuscendo dopo anni di battaglie a diventare di primo livello, una tutela per il futuro prestazionale nel nostro Valdarno, così come la grande attenzione ai soggetti fragili, agli anziani, come ai giovani e al mondo della disabilità, la rendono oggi, dopo i primi cinque anni da neofita della politica e delle Amministrazioni pubbliche, un fiore all'occhiello della politica e un Amministratore coraggioso e capace, come ce ne vorrebbero ovunque.
Se i primi cinque anni sono serviti a gettare le basi per il rilancio della Città, i prossimi cinque saranno dedicati alla realizzazione e al completamento dei tanti progetti già in cantiere e alla progettazione del futuro della nostra Montevarchi, dove tutte le componenti economiche, sociali, culturali si sentano protagoniste e partecipi.

I) SETTE GRANDI IMPEGNI PER UNA CITTÀ MODERNA E DA VIVERE
1 - P.N.R.R. (PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA) E COMMISSIONE "FUTURA"
Il progetto politico sotteso alle azioni amministrative dei prossimi cinque anni di mandato ha come base l'obiettivo di sfruttare al massimo le possibilità offerte dal nuovo Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che prevede un ampio spettro di investimenti e riforme a favore dei Comuni Italiani.
L'impianto schematico per la realizzazione degli interventi è ripartito in MISSIONI, ognuna è a sua volta divisa in COMPONENTI. Ogni componente avrà per oggetto uno specifico settore di INVESTIMENTO.
Questa amministrazione ha dimostrato ampiamente in questi 5 anni, di essere all'altezza di tale sfida e sarà pronta a tradurre in tempi certi i fondi reperiti in opere e servizi.
Gli argomenti di seguito trattati sono stati ripresi dal documento pubblicato dal Ministero per la Pubblica Amministrazione – Dipartimento della Funzione Pubblica, e sono inerenti esclusivamente alle opportunità riservate ai Comuni Italiani.

1) MISSIONE 1 – COMPONENTE 1.1: Digitalizzazione della p.a. e supporto alla trasformazione della p.a. locale
Proseguirà l'azione di messa in sicurezza impiantistica degli uffici pubblici comunali, attraverso specifici interventi infrastrutturali per fornire un adeguato sistema informatico per la digitalizzazione dei servizi al cittadino.
Questa amministrazione si è già attivata in tal senso, ha infatti redatto un progetto per il Palazzo Comunale, del valore di circa € 500.000= che prevede il rifacimento e la messa a norma di tutto l'impianto elettrico, dei quadri elettrici, delle infrastrutture dei cavidotti e dei dispositivi di emergenza.

2) MISSIONE 1 – COMPONENTE 3
Turismo e cultura:
a) investimento 1.3: Migliorare l'efficienza energetica nei cinema, nei teatri e nei musei
Il PNRR prevede, in una sua misura specifica, il miglioramento dell'efficienza energetica degli edifici legati al settore culturale e creativo. Questi si trovano spesso in strutture antiche e inefficienti da un punto di vista energetico, generando elevati costi di manutenzione legati a climatizzazione, illuminazione e sicurezza. Il

nostro museo civico "Il Cassero per la Scultura" e la nostra biblioteca "Ginestra Fabbrica della Conoscenza" soffrono di queste inefficienze, quindi, saranno inserite nella progettazione per reperire i fondi destinati agli interventi di miglioramento energetico che, oltre a generare benefici sulle strutture stesse, daranno nuovo impulso alla fruizione culturale dei due luoghi.

b) ***investimento 2.1: Attrattività dei borghi***

REALIZZAZIONE DI PICCOLI PARCHEGGI DIFFUSI

Tale intervento sarà realizzato, in particolare, nelle frazioni dove l'esigenza di nuovi posti di sosta prolungata è molto sentita; questo contribuirà a soddisfarne la richiesta segnalata da anni, dovuta anche al grande afflusso del turismo straniero.

- *PARCHEGGIO E SISTEMAZIONE AREA GIOCHI A RENDOLA*
- *RIPAVIMENTAZIONE IN PIETRA DEL PERIMETRO DEL CASTELLO ALL'INTERNO DELLE ANTICHE MURA DEL BORGO ANTICO DI MONCIONI*
- *Parcheggio all'altezza dell'arco del centro di Caposelvi*
- *Parcheggi all'entrata di Ricasoli*
- *Parcheggio nel centro di Levane area ex Picchioni*
- *Parcheggio nei pressi della scuola primaria "Mochi" di Levane*

c) investimento 2.3: programmi per la valorizzazione dei luoghi: parchi e giardini storici

- *INTERVENTO DI MESSA IN SICUREZZA DEFINITIVO DELL'AREA DELLO SFERISTERIO A MONTEVARCHI*
- *RIQUALIFICAZIONE AREA DEI CAPPUCCINI (come meglio dettagliato in altra parte di questo Programma)*
- *VALORIZZAZIONE DELLE AREE VERDI ADIACENTI ALL'ANFITEATRO DEL COMPLESSO DELLA GINESTRA*

3) MISSIONE 2 – COMPONENTE 2.4 investimento 4.1

Rafforzamento mobilità ciclistica:

- *NUOVA PISTA CICLABILE NEL PARCO DI LEVANELLA*
  L'intervento è già stato progettato da questa Amministrazione prevede il collegamento in due punti, la pista ciclabile presente sulla strada regionale 69.
- *INTEGRAZIONE PISTE CICLABILI BANDO DEL VERDE*

L'amministrazione è in attesa del finanziamento per la realizzazione nell'area 1 (Montevarchi Nord), di una pista ciclabile, opera inserita nel bando per l'abbattimento delle emissioni climalteranti in ambito urbano.

4) MISSIONE 2 – COMPONENTE 2.4 investimento 4.2

Sviluppo trasporto rapido di massa:

- *PROGETTO DELLA NUOVA AUTOSTAZIONE "MEMORARIO"*

(come meglio dettagliato in altra parte di questo Programma)

5) MISSIONE 2 – COMPONENTE 2.4 investimento 4.3

Sviluppo infrastrutture di ricarica elettrica:

- *REALIZZAZIONE DI UNA RETE DI INFRASTRUTTURE DI RICARICA PER VEICOLI ELETTRICI (come meglio dettagliato in altra parte di questo Programma)*

6) MISSIONE 2 – COMPONENTE 4.2 investimento 2.2

Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni:

- *PARTENARIATO PUBBLICO PRIVATO PER LA RIQUALIFICAZIONI IMPIANTI DI ILLUMINAZIONE PUBBLICA E ADEGUAMENTO ENERGETICO IMPIANTI COMUNALI E*

Da alcuni anni è stato assegnato un programma di riqualificazione dell'impianto di illuminazione pubblica e adeguamento energetico del patrimonio pubblico comunale e per un importo di circa 15.000.000,00 €.

Nei prossimi cinque anni si assisterà all'attuazione di un progetto di efficienza energetica per rendere la città più ***smart & green*** *grazie ad una serie di interventi per un importo di oltre 3 milioni e 200 mila euro: 3740 punti luce, su un totale di 4.416, saranno dotati di lampade Led, con regolazione automatica del flusso luminoso, realizzati in base alle esigenze illuminotecniche calcolate per ciascuna sede stradale. Saranno sostituiti 200 pali della luce e 40 quadri elettrici, riqualificati 4.500 metri di linea elettrica e gli impianti di pompaggio dei sottopassi, saranno riconvertiti a Led i semafori, i punti luce di 29 edifici comunali per un totale di 2.475 nuove lampade e saranno installati 400 sensori di presenza per la regolazione automatica del flusso luminoso e 8 impianti fotovoltaici per un totale di 75,60 kWp.*

Gli interventi sull'illuminazione monumentale prevederanno opere di "Lighting Design" su mura medievali, museo di Arte Sacra della Collegiata di San Lorenzo, Piazza Varchi con i suoi edifici storici, Chiesa di

Sant'Andrea a Cennano; Museo Paleontologico e Piazza Vittorio Veneto con il Cassero per la scultura e il monumento a Giuseppe Mazzini.
All'interno dell'accordo figura, inoltre, la ristrutturazione completa del Palazzetto dello Sport: rimozione dell'amianto, isolamento e cappotto termico, sostituzione infissi, riqualificazione dell'illuminazione interna, creazione di nuovi spazi commerciali, installazione di un impianto fotovoltaico di 63 kWp.
Saranno, altresì, installati: 50 sensori, 30 interni per rilevare la CO2 negli edifici (scuole, uffici, palestre, biblioteca) e 20 esterni, un sistema di telecontrollo punto-punto nel centro storico per la gestione dell'illuminazione pubblica e semaforica, oltre ad un telecontrollo da quadro elettrico per l'intera città e a 3 pannelli a messaggio variabile per la comunicazione alla cittadinanza.
Inoltre, 16 telecamere amplieranno la rete di video-sorveglianza, verranno installate 4 colonnine di ricarica elettrica EV Box, torrette SOS+DAE (Defibrillatore semi automatico Esterno) e un veicolo commerciale elettrico tipo Porter.

- *INTERVENTO DI MESSA IN SICUREZZA ED EFFICIENZA ENERGETICA DEL PATRIMONIO*
- *PONTE BAILEY*
- *PASSERELLA PEDONALE SULLA FERROVIA FIRENZE-ROMA*
- *RISTRUTTURAZIONE DEI CIMITERI*

(come meglio dettagliato in altra parte di questo Programma)

7) MISSIONE 2 – COMPONENTE 4.3 investimento 3.1
Tutela del verde urbano ed extraurbano:

- *PROGETTO INTEGRATO PER L'ABBATTIMENTO DELLE EMISSIONI CLIMALTERANTI IN AMBITO URBANO*

(come meglio dettagliato in altra parte di questo Programma)

8)-MISSIONE 4 – COMPONENTE 1.1 investimento 1.1
Piano asili nido e Scuole dell'Infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia:

- *NUOVO POLO SCOLASTICO DELL'INFANZIA 0/6 A LEVANELLA*
- *INTERVENTO DI RISTRUTTURAZIONE DEL COMPLESSO DI "STACCIA BURATTA".*

9) MISSIONE 5 – COMPONENTE 2.1 investimento 1.1
Sostegno alle persone vulnerabili e Prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti:
Si rimanda a quanto trattato nel Capitolo "Politiche Sociali"

10) MISSIONE 5 – COMPONENTE 2.1 investimento 1.2
Percorsi di autonomia per persone con disabilità:
L'amministrazione Chiassai Martini, nel primo mandato, ha sempre prestato particolare attenzione alla problematica sulla disabilità, attivando concreti aiuti attraverso il sociale e il volontariato; è tuttavia indispensabile fare un passo ulteriore, riuscendo dare autonomia a chi non ne ha. Non possiamo pensare che sia sufficiente, né civile, vivere o sopravvivere solo grazie alla generosità altrui.
La differenza sarà tangibile, specialmente con le persone più giovani, solo se si riuscirà a farle sentire capaci di cavarsela anche da sole. Per questo, saranno previste nuove piste ciclabili per arrivare agevolmente ai servizi essenziali; i nuovi marciapiedi e gli attraversamenti dovranno essere facilmente fruibili per chi ha mobilità ridotta o è in sedia a rotelle e quelle esistenti verranno adeguati in fase di rifacimento.
L'autonomia è vita dignitosa e, a tal fine, si è previsto di inserire il Peba (Piano Eliminazione Barriere Architettoniche) nei nuovi strumenti urbanistici.

11) MISSIONE 5 – COMPONENTE 2.2 investimento 2.1
Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale:
Su tale argomento, questa Amministrazione ha già programmato e progettato i seguenti interventi:

- *AREA SPORTIVA DI LEVANELLA: progetto già presentato al bando sport e periferie per 3 milioni di euro;*
- *IMPIANTO SPORTIVO A LEVANE: progetto già presentato per il bando "Sport e periferie" per € 1.400.000;*
- *RECUPERO E VALORIZZAZIONE DEL LOGGIATO STORICO DI PIAZZA VITTORIO VENETO;*
- *Ex TEATRO IMPERO (come meglio dettagliato in Cultura e Promozione del territorio).*

12) MISSIONE 5 – COMPONENTE 2.2 investimento 2.2

Piani urbani integrati:

- *SISTEMAZIONE PIAZZA XX SETTEMBRE REALIZZAZIONE NUOVO PARCHEGGIO INTERRATO*

Piazza XX Settembre è al centro di un progetto di riqualificazione urbana che coinvolge la ristrutturazione dell'asilo nido comunale (la ristrutturazione prenderà avvio dopo l'entrata in funzione del nuovo polo scolastico 0-6 a Levanella) e la realizzazione del nuovo padiglione commerciale del "Mercatale" nella Piazza dell'Antica Gora (dove tuttora sono in corso i lavori di messa in sicurezza del Canale Battagli presso i vecchi lavatoi). La stessa piazza sarà oggetto di uno studio progettuale sulla possibilità del raddoppio del parcheggio con un piano sotterraneo, prevedendo anche spazi a verde con alberature idonee al miglioramento della qualità dell'area.

LA COMMISSIONE "FUTURA"

Le iniziative di rilancio socioeconomico post pandemico e le opportunità provenienti dal Next Generation Eu e dal PNRR hanno indotto il Sindaco a istituire la Commissione "Futura" che avrà carattere consultivo permanente.

La Commissione Futura è un fiore all'occhiello della creatività e della coerenza valoriale di Silvia Chiassai Martini, da sempre convinta sostenitrice della partecipazione dei cittadini e delle imprese alle scelte per il futuro della città.

Dopo la crisi epidemiologica, crediamo sia necessario rivedere radicalmente il modo tradizionale di intendere la politica. Il futuro della nostra Città va riprogettato mettendo un foglio bianco a disposizione di chi ha idee, non un esercizio di stile ma una condivisione di valori e di una prospettiva futura: competenza, spirito di servizio verso la comunità, disponibilità al dialogo e al confronto. Una squadra che senza alcun pregiudizio ideologico e politico crei un patrimonio di idee capaci di trasformarsi in progetti, quindi in atti amministrativi. La commissione dovrà individuare le migliori soluzioni strategiche di lungo respiro sui problemi fondamentali delle nostre famiglie e delle nostre imprese. Per individuarle c'è bisogno del contributo di tutti, soprattutto di coloro che possono guardare la politica con occhi nuovi e da una visuale diversa. Persone che per competenza, esperienza, cultura e, perché no, speranza e coraggio, sono in grado di mettere idee importanti sul foglio bianco sul quale leggeremo il futuro di Montevarchi. Da qui nasce la Commissione "Futura", composta dalle eccellenze del nostro territorio. E' il momento della speranza e del coraggio ed è anche il momento della responsabilità individuale. La Commissione Futura avrà il compito di lavorare accanto all'Amministrazione per costruire insieme il miglior futuro per la nostra città. Se non lo faremo noi, lo farà la crisi economica, il disagio sociale, l'incancrenirsi dei problemi irrisolti. La Comunità sarà "attore del cambiamento" attraverso tavoli di lavoro su green economy, impresa, istruzione e lavoro, arte e cultura, sanità, sociale e sport, per cogliere la grande occasione che proviene dal Next Generation Eu e dal "Fondo per la ripresa".

2 – RIVOLUZIONE URBANISTICA E INFRASTRUTTURE

Ormai si è compreso in Italia come in Europa che la transizione ecologica possa davvero rappresentare un pilastro della ripresa economica. La pandemia con l'elevato numero di vittime e le gravi conseguenze sociali ed economiche ha prodotto due diverse spinte: da una parte una maggiore attenzione e cautela verso il rapporto con la natura, quindi interesse ai problemi ambientali; dall'altra, priorità nella risoluzione di problematiche sanitarie, economiche e sociali.

Se vogliamo essere in grado di fornire risposte adeguate, dobbiamo alzare lo sguardo e improntare un solido progetto strategico di rilancio economico durevole che coniughi ambiente e inclinazioni naturali dei nostri territori. Questa è la sfida della nostra epoca. Chi non saprà coglierla, chi non comprenderà e non coglierà questo rilevante cambiamento del contesto e delle prospettive di sviluppo costruirà una ripresa fragile e poco duratura che sarà travolta da crisi successive nel breve periodo. Come amministratori dobbiamo accettarla, abbiamo il dovere di accettarla.

La prima sfida per Montevarchi sarà quella urbanistica, ovvero realizzare progetti che uniscano le prestazioni ambientali al design urbano, l'architettura di elevata qualità ai benefici per la comunità e che siano in grado di assicurare uno sviluppo urbano vivibile.

In quest'ottica, si presterà una particolare attenzione alla riqualificazione degli spazi pubblici, sia nelle aree centrali che soprattutto in quelle periferiche, poiché essi rappresentano un fattore determinante della qualità urbana. Inoltre, verrà affrontato il tema dell'efficienza energetica, innanzitutto definendo programmi pluriennali di valutazione, certificazione e riqualificazione energetica degli edifici pubblici già in corso e di quelli privati, con particolare attenzione agli aggregati edilizi a scala di condominio o di isolato, attivando con maggiore incisività collaborazioni pubblico-private. Sempre in materia di pianificazione urbanistica, verranno definiti i piani pluriennali di gestione e di finanziamento del verde urbano e della biodiversità, puntando all'incremento delle dotazioni di alberature stradali, delle pareti e coperture verdi, dei parchi e dei giardini, prestando attenzione anche alle reti esistenti dei fiumi, dei canali e dei fossi. Il rafforzamento delle infrastrutture

verdi urbane e periurbane avrà anche un ruolo fondamentale per contrastare le emissioni inquinanti e migliorare la qualità dell'aria. Sulla questione, si promuoverà la mobilità sostenibile in ogni sua forma, dal bike sharing a tutte le varie forme di sharing mobility oltre ad implementare le stazioni di ricarica per veicoli elettrici già in corso.
In materia di energie rinnovabili, verrà effettuata un'analisi delle fonti rinnovabili utilizzabili localmente e promosse le migliori tecnologie di produzione disponibili che si dimostrino compatibili col nostro territorio. In quest'ottica si dovranno prevedere sempre agevolazioni procedurali e prescrizioni per la realizzazione di impianti di produzione di energie rinnovabili in edifici esistenti.
Altro importante tema che guiderà verso la transizione green riguarda la raccolta differenziata dei rifiuti che dovrà essere rafforzata e migliorata in modo da ridurre la produzione degli stessi.
Si promuoveranno e sosterranno la diffusione dell'eco-innovazione, delle tecnologie verdi, delle buone pratiche e delle progettazioni innovative nei vari settori chiave delle green city, realizzando accordi con Università, enti di ricerca, fondazioni e aziende del territorio, gestendo iniziative di informazione, di formazione e di studio, attraverso think thank come la Commissione Futura e tutte le eccellenze del territorio comunale e del Valdarno.

LA "VARIANTE" DI PONTE LEONARDO

È improcrastinabile la realizzazione della cosiddetta "variante" al Ponte Leonardo per alleviare il peso del traffico sulla viabilità interna. Scelte politiche adottate dalla precedente amministrazione - mai attuate - che si era accordata con la Regione per farsi carico dello sforzo economico finanziario della "variante" (al momento stimato per circa 5 milioni e 500.000 euro).
Una scellerata scelta politica che infatti non ha permesso di risolvere il problema, ma che oggi viene affrontato grazie questa Amministrazione che, consapevole del notevole impegno finanziario occorrente, ha coinvolto gli enti territoriali sovraordinati per il riconoscimento di questa viabilità di interesse provinciale e regionale (quindi non solo municipale).
La Provincia si farà carico della progettazione, già in fase di adeguamento, avendo già stanziato 500.000 euro. Inoltre, il progetto è stato presentato e accolto nell'accordo con CDP (Cassa Depositi e Prestiti) e selezionato tra 11 progetti su 76 scelti in tutta Italia. CDP seguirà e supporterà tutte le fasi dell'appalto, dalle procedure di gara ai lavori, oltre a collaborare per il reperimento delle risorse necessarie tramite l'individuazione dei fondi ministeriali e del PNRR.
L'intervento comporterà la costruzione di un nuovo tratto di viabilità per creare un collegamento diretto tra la rotatoria di accesso al Ponte Leonardo e viale Matteotti lungo il quale si disloca il centro direzionale di Montevarchi.
Finalmente la realizzazione di questa viabilità alternativa, per un importo di circa 5.500.000 euro, permette dopo anni di risolvere i grandi problemi di traffico su la SR69 dovuti al transito cospicuo che si forma per raggiungere il distretto industriale ed artigianale nella zona sud di Montevarchi e il centro urbano della città. I grandi flussi di traffico, soprattutto durante le ore di punta in entrata e in uscita dalle aziende, generano disagi e un ampliamento dei tempi di percorrenza che condizionano la qualità della vita dei cittadini e dei lavoratori, rappresentando fonte di potenziale pericolo per la vicinanza alle scuole.

3 - UN OUTLET A CIELO APERTO NEL CENTRO STORICO

Una delle richieste più frequenti dei montevarchini è stata il rifacimento della pavimentazione di Via Roma, in pessime condizioni a causa di un lavoro non eseguito a regola d'arte, condizioni non degne della sua importanza sociale e culturale. Questa Amministrazione ha mantenuto la promessa sostenendo un investimento di oltre €. 650.000= con fondi ottenuti dalla vendita dei Giardini Spinelli, oltre alla sistemazione di tutti i marciapiedi ammalorati. Opere che vanno ad aggiungersi al progetto di illuminazione artistica di piazza Varchi e di tutti i monumenti religiosi e storico-culturali del centro, oltre ad una nuova illuminazione a led della Via Roma che permetterà di valorizzare le bellezze architettoniche e garantire maggiore sicurezza, eliminando zone buie.
Questa Amministrazione ha deciso, però, di andare oltre, facendosi promotrice di una sfida ambiziosa ma necessaria per il rilancio del nostro centro: un progetto innovativo di ripartenza con l'obiettivo di realizzare il primo "outlet" all'aperto, un progetto pilota che può diventare un modello di rinascita per i tanti centri delle città di provincia in difficoltà negli ultimi decenni per la crisi del commercio al dettaglio.
L'Amministrazione ha già adottato nel corso del quinquennio varie strategie per l'insediamento di nuove realtà commerciali e/o artigianali e/o di servizi nel rispetto delle prerogative dei centri storici, dalle agevolazioni fiscali alla disciplina del decoro (regolamento commercio, regolamento decoro, regolamento polizia

urbana), dai contributi a fondo perduto alle concessioni di vari bonus per incentivare i consumi presso gli esercizi di vicinato.
Adesso, grazie ad un accordo con una società specializzata nella realizzazione di centri commerciali è stato avviato un progetto per la connessione tra i grandi marchi del circuito degli outlet e proprietari dei fondi, con l'Amministrazione che si è fatta promotrice delle potenzialità commerciali del proprio territorio.
È evidente che affiancare ai negozi dei nostri commercianti altri negozi di qualità e complementari a quelli esistenti – che sono la storia del nostro centro – con operazioni di marketing coordinato simile a quella degli Outlet (che sono stati in parte colpevoli del declino del piccolo commercio delle città) sarà un volano per ri-porterà la gente, anche dalle aree limitrofe, non solo a fare shopping in centro, ma anche a desiderare di viverci, recuperando e rivalutando gli immobili, azzerando il degrado, restituendo ai montevarchini il centro nevralgico di incontro delle relazioni e degli affari.
L'operazione andrà di pari passo con l'ampliamento e la costruzione di nuovi parcheggi in zona Stazione - Via Stello, ex cappellificio Rossi in Via A. Burzagli, nel resede area Enel Via F. Moschetta, Via Montenero lungo il torrente Dogana, oltre a prevedere percorsi legati ai musei cittadini, alla Fabbrica della Conoscenza e alle altre attrattive cittadine.

4 - L'ARENA CAPPUCCINI

Un luogo storico e caro ai montevarchini è il Colle dei Cappuccini. Il Colle per la sua naturale collocazione a ridosso del centro storico di Montevarchi nonché per la sua estensione rappresenta un vero e proprio polmone verde, capace di garantire alla cittadinanza e ai visitatori un immediato contatto con la natura. Già obbiettivo in precedenti programmi elettorali, il suo completo recupero di fatto non ha mai trovato attuazione. Per questo è ferma intenzione di questa Amministrazione prevedere un complessivo e concreto progetto di riqualificazione e miglioramento dell'attuale stato in cui versa l'area, che preveda la ricerca e l'investimento di risorse economiche adeguate derivanti dalle casse comunali e/o accedendo a bandi ministeriali e regionali. Il progetto prevederà innanzitutto il recupero e la manutenzione della flora esistente, attraverso una valutazione da parte di professionisti del settore che si occuperanno di valutare l'eventuale piantumazione di nuove alberature; sarà previsto il recupero e il ripristino dei percorsi esistenti e la realizzazione di nuovi percorsi pedonali, ciclabili e ciclo-pedonali che consentano un collegamento ai vari punti di accesso dell'intera area (Piazza Guido Guerra, Piazzale Europa, Via della Sugherella e via Senio/Cappuccini). L'area a prato circostante la croce sarà oggetto di una riqualificazione complessiva con livellamento del terreno e potatura della fascia alberata perimetrale, in modo da consentire di nuovo la vista panoramica del Centro e viceversa, poiché considerata la sua naturale morfologia, il Colle di Cappuccini rappresenta una vera e propria "arena" sul centro storico di Montevarchi. È prevista, inoltre, l'acquisizione da privati di alcune aree sottostanti al colle per la realizzazione di un'ampia area a verde attrezzata con panchine, tavoli, giochi, percorsi fitness, bracieri per grigliate e area cani, oltre alla collocazione di un piccolo chiosco-bar nell'area antistante il sovrappassaggio ferroviario che garantirà la possibilità di trascorrere del tempo libero immersi nel verde anche a chi non vorrà o potrà avventurarsi nei percorsi più impegnativi sul colle.

5 - MONTEVARCHI LIDO: UNA SPIAGGIA IN CITTÀ

Dopo la realizzazione dello spazio fitness dotato di macchinari e di percorsi pedonali verso via Piave e dell'area attrezzata per bambini, l'area chiamata "ex-Colonia" che si estende tra la foce del Dogana e Viale Matteotti è stata nella prima metà del secolo scorso il mare dei montevarchini, con tanto di spiaggia. Era il luogo dove trascorrevano le giornate estive, prendendo il sole e facendo il bagno in Arno (oggi è vietata la balneazione) non disdegnando di consumare qui i loro pasti all'aperto. Nel primo anno di mandato, questa Amministrazione, ancorata alle tradizioni, ha fortemente voluto riacquistare la proprietà del bar "Capannina" che, peraltro impropriamente, era stata ceduta in permuta di un appalto dalla precedente amministrazione. Ponendo rimedio ad un errore tecnico-amministrativo, oltre che di scelta politica, la Giunta Chiassai Martini con proprie risorse di bilancio ha riacquisito il bene al patrimonio comunale per riconsegnare ai cittadini un simbolo delle nostre generazioni. In questi anni l'Amministrazione ha fatto due bandi per la gestione dell'immobile non andati a buon fine, nonostante il difficile momento pandemico abbiamo avuto l'intuito di rivitalizzare l'area con strutture di ristoro temporanee che hanno consentito alle tante famiglie e ai giovani dopo tanti (troppi) anni di completo abbandono e incuria di potersi riappropriare della vita estiva in quest'area dove oggi facilmente si può gustare cibo, bevande e ascoltando musica.
Questa è una sfida vinta per ritrovare le nostre radici e tornare a vivere momenti spensierati in un luogo storico della nostra comunità.
L'esperimento, riuscito con successo, dimostra quanto potenziale possa esprimere l'area della "ex-Colonia", per questo, oltre al progetto di ristrutturazione dell'immobile storico, abbiamo deciso di realizzare una

*spiaggia di sabbia da localizzare al livello del fiume, da attrezzare con chiosco-bar, campo da beach volley, attrezzature da spiaggia, docce e area dedicata agli amanti degli animali. Con il lido estivo, **Montevarchi Lido**, avremo completato il recupero di tutta l'area dei Giardini Margherita, che insieme alla previsione della riqualificazione del percorso ciclopedonale che collega l'Arno all'Ambra, sarà possibile mettere in collegamento Montevarchi e la sua frazione più popolosa, Levane. Con il rilancio completo dell'intera area si potrà ritornare a vivere e rendere tale zona centrale per i cittadini che si riapproprieranno di uno spazio all'aperto, che bambini, adolescenti e adulti sono già tornati, dopo decenni, a vivere.*

6 – LA RISTRUTTURAZIONE DEI 7 CIMITERI COMUNALI

Nei primi cinque anni di mandato non è stato possibile intervenire sui cimiteri cittadini, trascurati da decenni, richiedono tutti e 7 interventi strutturali importanti.
Nel secondo mandato, dopo aver risolto le priorità legate a scuole, strade e impianti sportivi, saremo in grado di intervenire su tutti i cimiteri.
Per questo, sono già allo studio gli interventi da effettuare e il reperimento dei fondi necessari tramite operazioni di project financing, per un importo di oltre €. 2.000.000,00.
I cimiteri sono il luogo sacro della nostra memoria, del nostro passato, di coloro che questa Città l'hanno fatta crescere. È doveroso che nostri cari defunti e tutti noi che andiamo a trovarli, possiamo visitarli in un luogo sicuro e decoroso.

7 - VERDE URBANO: GESTIONE, VALORIZZAZIONE E PROGETTI

Il tema del verde pubblico deve essere affrontato in modo complessivo su tutto il territorio garantendo la piena funzionalità dei servizi ecosistemici e delle infrastrutture verdi esistenti, di nuova realizzazione e di recupero, in una città che per i prossimi anni dovrà avere come caratteristica fondamentale la resilienza.
Se adeguatamente pianificato, progettato e gestito, il verde può produrre importanti benefici per l'ambiente e quindi per la società.
Fra le misure essenziali per attuare la suddetta strategia ed avere una città più verde e vivibile si elencano le seguenti azioni:
- censimento delle aree a verde urbano pubblico e del patrimonio arboreo esistente per la realizzazione di un "sistema informativo territoriale del verde" redatto da professionisti abilitati ed eventuali esperti delle discipline tecnico-scientifiche;
- valutazione dello stato di salute del nostro patrimonio arboreo; tale azione avrà come priorità le aree interne e circostanti ai plessi scolastici, i parchi pubblici e le alberature disposte lungo le strade;
- redazione del "piano comunale di gestione e sviluppo del verde urbano" e del bilancio arboreo per una corretta programmazione del servizio di manutenzione del verde, per una corretta pianificazione di nuove aree, per la progettazione degli interventi di riqualificazione del patrimonio esistente, nonché per la stima degli investimenti economici necessari al mantenimento e potenziamento della funzionalità del patrimonio verde, in un'ottica orientata alla sostenibilità ambientale ed economica;
- garantire l'assistenza al naturale ciclo di vita delle piante con nuove piantumazioni e sostituzioni dotando il bilancio comunale di un apposito capitolo di spesa e delle relative risorse finanziare.
- procedere ad una mappatura dei terreni agricoli ed a vocazione agricola di proprietà del Comune idonei alla realizzazione di "orti urbani" e "agricoltura condivisa", con evidenti benefici per la salvaguardia del territorio con il recupero di aree inutilizzate, degradate o rese marginali dallo sviluppo della città; aree in cui la presenza delle persone non si limita alla cura del "proprio" appezzamento, ma garantiscono la socializzazione.
In tema di verde urbano, dovranno essere proseguite e laddove possibile implementate, le azioni già attuate dall'Amministrazione negli ultimi cinque anni, quali:
- manutenzione del verde pubblico anche con l'ausilio di forme di co-gestione e sponsorizzazione da parte di aziende private per la gestione, la manutenzione, come sta avvenendo in molte aree verdi e rotatorie della nostra città;
- riqualificazione e implementazione dell'arredo urbano delle aree a verde e di aree giochi con particolare riguardo a quelli inclusivi progettati e pensati per favorire la sensorialità e l'accessibilità da parte di tutti i bambini; la riqualificazione diviene altresì fattore di sviluppo economico per eventuali attività in concessione come bar, chioschi, ecc. A tal proposito, merita ricordare due importanti progetti realizzati in questi cinque anni: l'area giochi inclusivi ed il chiosco-bar di piazza della Repubblica, in collaborazione con un'impresa ed una onlus per l'impiego di ragazzi diversamente abili;
- valorizzazione dei percorsi fluviali e pedonali sfruttando l'immensa potenzialità degli argini che corrono lungo l'Arno e dei suoi affluenti (torrenti Dogana, Giglio, Ambra, ecc.), allestendo su tali tragitti "percorsi vita" come quello già realizzato ai giardini "Regina Margherita"

I) LAVORI PUBBLICI

EDILIZIA SCOLASTICA E ISTRUZIONE PUBBLICA

L'Amministrazione Chiassai si è impegnata molto in ambito scolastico, sia nella messa in sicurezza che in interventi edilizi strutturali importanti degli edifici scolastici di Levane, Mercatale Valdarno e Pestello fino alla costruzione della nuova scuola primaria di Levanella. Un impegno economico assolutamente rilevante considerato il tempo di crisi economica, ma che rientra nei valori espressi da questa Amministrazione, che considera gli impegni economici volti a migliorare la sicurezza e la qualità degli edifici scolastici un costo necessario, anche se fosse un debito.

La scuola rappresenta la prima occasione di incontro di bambini e adolescenti con le Istituzioni dello Stato: l'immagine di uno Stato trascurato e fatiscente non li invoglia a diventare cittadini onesti, requisito indispensabile affinché un Paese cresca.

Sull'impronta di questo pensiero valoriale continuerà l'azione di ammodernamento e messa in sicurezza costante di tutti gli edifici scolastici del Comune; si farà ancora ricorso a risorse proprie, a contributi pubblici ed anche alla generosa collaborazione di soggetti privati per realizzare attrezzature idonee alla formazione scolastica e allo svago in ambito scolastico.

L'attenzione e la cura in senso di riorganizzazione negli asili da parte dell'Amministrazione hanno riportato adesioni e iscrizioni come non se ne vedevano da anni. Continuerà comunque l'integrazione pubblico-privato nei servizi alla prima infanzia con l'obiettivo di offrire quanto di meglio ai piccoli concittadini e alle loro famiglie.

Sarà cura del Comune favorire la riduzione dei costi dei servizi alle famiglie numerose e disagiate.

Proseguirà la collaborazione con le direzioni scolastiche in tema di "tempo pieno" e di aspetti legati all'integrazione di bambini stranieri per inserirli nella nostra Comunità cittadina.

NUOVA SEDE DELL'ISTITUTO "MAGIOTTI" – AMPLIAMENTO DEL LICEO VARCHI

Da troppi decenni, gli studenti dell'Istituto Magiotti si trovano a fare lezione in un immobile vetusto (l'ex liceo costruito nel 1958 Matteotti). Un luogo assolutamente non idoneo che per senso di responsabilità la Provincia avrebbe dovuto sostituire da anni prevedendo una soluzione alternativa.

L'indirizzo politico espresso dall'Amministrazione, anche grazie alla Presidenza della Provincia, è sempre stato quello di dare massima priorità alla messa in sicurezza delle scuole.

Le scelte legate agli interventi si sono basate partendo prioritariamente dalle situazioni più pericolose e critiche; conseguentemente è indispensabile spostare l'Istituto professionale dalla sua attuale sede per collocarlo a fianco del Liceo Varchi che dovrà essere conseguentemente ampliato.

Il costo complessivo dell'opera, già finanziata e inserita nel piano triennale delle opere pubbliche del Comune è di euro 3.685.375,00=; è stato approvato il progetto di fattibilità tecnica ed economica, adesso l'ente è in attesa del progetto definitivo ed esecutivo che già di per sé ha un costo di € 476.756,87.

L'opera essendo completamente finanziata, procederà celermente nelle fasi di realizzazione, con una stima del tempo di esecuzione pari a due anni. Finalmente presto tutti gli studenti delle scuole superiori della nostra città avranno un luogo moderno, sicuro e all'avanguardia dove poter apprendere e vivere la loro crescita formativa.

INTERVENTI SULLA RETE STRADALE

Gli interventi sulla viabilità cittadina già realizzati nel quinquennio precedente, con l'inversione del senso del traffico di Via A. Burzagli, Via Trento e Via Gorizia, insieme al recupero del doppio senso di marcia in Via A. Burzagli, del tratto da Viale Diaz nord e Piazza Giotto con il suo rifacimento, oltre all'ampliamento della sede stradale di Via Puccini, hanno permesso di ritrovare uno scorrimento veicolare migliore e più utile alla Città e soprattutto indirizzato a puntare verso il centro cittadino. Adesso, con la realizzazione della "variante" del Ponte Leonardo e il conseguente alleggerimento del carico veicolare su Viale A. Diaz, sarà possibile fare un'ulteriore verifica sulla concreta necessità di realizzazione di un nuovo "passaggio" oltre la linea ferroviaria, in località Tre Case, verso i quartieri di Ginestra e Pestello e per le frazioni collinari.

Una particolare attenzione e studio verranno fatti nell'area di traffico tra Via Montenero e Via Piave per una modifica della viabilità interna interessando Via Carso, Via Caporetto e Via Montegrappa in modo da rendere organica, sicura e accessibile la viabilità anche verso e da Viale Diaz.

Una attenta valutazione verrà posta anche per la viabilità legata al sottopasso ferroviario di piazza Garibaldi per permettere la eliminazione dei semafori e di quell'astrusa e pericolosa precedenza a destra con semaforo verde per chi viaggia da Via dei Mille e deve svoltare a sinistra.

Inoltre, verrà risolto un annoso problema di sicurezza lungo la strada di Noferi, con la realizzazione di una banchina ciclopedonale e lo stesso verrà fatto per collegare la esistente pista ciclabile in zona Levanella a Via

Marconi, zona particolarmente frequentata e ad oggi non in grado di garantire una condizione di sicurezza per una parte del tragitto.

REALIZZAZIONE DI UNA NUOVA ROTATORIA NELL'INCROCIO TRA VIA ARETINA, VIA VALIANI E VIA GIOVE IN LOCALITÀ LEVANE

Il Comune di Montevarchi come da accordi con il Comune di Bucine ha già realizzato a proprie spese il progetto definitivo per la nuova rotatoria al fine di rendere più sicuro e fruibile un incrocio di importanza strategica per le due aree produttive poste a sud e nord della direttrice principale, via Aretina.
Il progetto prevede la realizzazione di una rotatoria in sostituzione dell'incrocio a raso di via Aretina con via Valiani (area artigianale produttiva del Comune di Bucine) e via dei Pianeti/via Giove (area artigianale produttiva del Comune di Montevarchi).
La realizzazione della rotatoria consentirà all'intero quartiere artigianale produttivo sia a Nord che a sud dell'ex SR 69 di connettersi con maggior sicurezza alla principale arteria di fondovalle interna al territorio comunale.
La bozza di Convenzione elaborata, come da accordi, dal Comune di Montevarchi insieme al progetto è già stata inviata al Comune di Bucine per le procedure di verifica ed approvazione; la convenzione prevede a carico del Comune di Montevarchi i costi di progettazione, a carico del Comune di Bucine, quale capofila, la realizzazione dell'opera, quale stazione appaltante.

PIANO RIFACIMENTO MARCIAPIEDI

Nei cinque anni trascorsi, sono state riasfaltate molte strade cittadine e si sono riparati i marciapiedi più ammalorati. L'impegno per i prossimi cinque anni sarà quello di progettare e investire nel ripristino di tutti i marciapiedi e nella realizzazione di nuovi, ove necessari per la pedonalità, e dove gli spazi consentiti dalle carreggiate lo consentano.
Verranno progettate misure per la riqualificazione delle fossette per lo smaltimento delle piogge meteoriche come intervento straordinario in tutto il territorio.

PARCHEGGI

Per i parcheggi sono previsti due grandi progetti:

- realizzazione di piccoli parcheggi di tipo tradizionale diffusi in particolare nelle frazioni dove l'esigenza di nuovi posti di sosta prolungata è molto sentita;
- realizzazione di due grandi parcheggi in prossimità del centro: il nuovo parcheggio in via Montenero ,con adeguamento dell'attuale viabilità ed inserimento di un tratto di pista ciclabile, e il nuovo parcheggio di fronte al cimitero urbano che sarà coperto con pannelli fotovoltaici, gli stessi copriranno tutto il percorso pedonale che collega il cimitero urbano alla stazione ferroviaria ed al sovrappasso ferroviario pedonale per il centro storico, unendo così i percorsi dedicati alla movimentazione delle persone intorno al baricentro costituito dal polo di interscambio ferro-gomma. Per rendere attraente il progetto ad investitori privati nella forma del partenariato pubblico-privato è prevista la copertura del parking multipiano con pannelli fotovoltaici.

Esistono poi alcuni progetti, già inseriti nei programmi triennali dei LL.PP. e che comunque andranno a compimento nella prossima gestione amministrativa, che merita ricordare:

- nuovo ponte della Ginestra (in sostituzione dell'attuale precario ponte Bailey)
- nuova cassa di espansione di Scrafana-Pestello
- nuovo parco sportivo e ciclo-pedonale di Levanella
- nuova scuola 0-6 unendo nido "La Farfalla" con scuola materna "Staccia Buratta"
- nuovo polo di interscambio ferro-gomma
- nuova ciclopista dell'Arno (con altri Comuni)
- nuovo campo sportivo del Pestello Verde
- nuovo antistadio (P.P.P. con Aquila Calcio 1902).

RECUPERO IMMOBILE VECCHIA SCUOLA DI LEVANELLA

L'Azienda sanitaria da tempo richiede luoghi idonei ad offrire servizi sanitari in modo capillare quali punti prelievo, ambulatori polivalenti con medici di famiglia, centri per diabetici, ecc.
Considerata la centralità strategica dell'immobile che fu un tempo la scuola "Mochi" di Levanella, si può ipotizzare la sua destinazione a centro polifunzionale per servizi legati alla sanità, utile per i levanellesi ma anche per tutti i lavoratori che quotidianamente gravitano in questa vasta zona.

I) PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO

L'indirizzo politico per la stesura e la costruzione dei nuovi strumenti urbanistici (Piano strutturale e Piano Operativo) sarà quello di semplificare le procedure, rendere snella ed agevole l'interpretazione delle norme, anche attraverso l'aggiornamento della cartografia, migliorando e implementando i meccanismi che hanno funzionato (magari ampliandone il campo di azione) ed eliminando tutto ciò che invece non ha dato i risultati sperati. In quest'ottica, per quanto possibile, saranno recepite ed inserite nelle norme, le proposte sia di associazioni di categoria che degli ordini professionali, nonché i contributi ricevuti della cittadinanza.
Cercando di esplicitare secondo le aree di riferimento potremmo individuare:

CENTRO STORICO E PATRIMONIO EDILIZIO ESISTENTE

La disciplina edilizia per queste aree sarà il più possibile libera da vincoli e ristrettezze che possano limitare gli interventi volti al recupero fisico e funzionale degli immobili. Lo scopo sarà quello di salvaguardare gli immobili con elementi architettonici e tipologici di maggior pregio, laddove questi siano effettivamente presenti, consentendo invece interventi più liberi e radicali qualora questo valore non sia presente, privilegiando una ristrutturazione conservativa, fino ad arrivare ad una ristrutturazione ricostruttiva, nell'ottica di favorire interventi di "rigenerazione urbana e riqualificazione degli spazi collettivi ad esso connessi", al fine di poter sfruttare al massimo le offerte del Superbonus 110% (Eco bonus e Sisma bonus). Pertanto, l'obiettivo dell'amministrazione sarà quello di mettere a disposizione di cittadini e professionisti una disciplina semplice, intuitiva, che permetta il più alto grado di intervento possibile. In questa prospettiva, potranno essere riformulate le divisioni Re1 e Re2 per le categorie di intervento dei singoli edifici, e, per i tessuti, l'accorpamento degli stessi al fine di ridurne il numero.

ZONE AGRICOLE ED AREE EXTRAURBANE

Si è già argomentato in merito alla proposta progettuale per la gestione del patrimonio edilizio esistente e le riflessioni e le indicazioni fornite sono chiaramente valide anche per il sistema insediativo di tipo diffuso in territorio rurale. In ottemperanza alle disposizioni contenute nel PIT/PPR, nella legge regionale e nel collegato regolamento, sia il PS che il PO conterranno, per le loro rispettive competenze, una disciplina del territorio rurale adeguata a tali strumenti sovraordinati. In particolare, si renderà necessaria, la corretta individuazione e perimetrazione dei nuclei rurali, ai sensi dell'art.65 della LR 65/2014 Più in generale e per quanto riguarda la tutela e la valorizzazione del territorio rurale nella sua interezza, attraverso il PS si dovranno evidenziare una serie di obiettivi e conseguenti azioni (da definire e precisare nel PO). Tra queste si possono già individuare, la necessità di garantire e semmai incentivare, in tali aree, la presenza e il lavoro dell'uomo, come presidio attivo del territorio, individuando le regole per ricostituire un corretto processo ed opera di manutenzione delle sistemazioni rurali e delle regimentazioni idrauliche, esteso anche a quelle di interesse storico, recuperando, ad esempio, strutture e opere realizzate a tutela e prevenzione dei rischi idrogeologici. Il territorio extraurbano comunale, e quello rurale in particolare, da sempre è strettamente legato alla tutela del "presidio" sia in funzione della permanenza del nucleo familiare che del contesto aziendale. Esso rappresenta una notevole opportunità che merita di essere incentivata e migliorata, in funzione della potenzialità attrattiva dovuta alla posizione geografica (equidistante tra Firenze, Siena ed Arezzo e limitrofa all'area del Chianti), indispensabile allo sviluppo turistico ed agrituristico. In questa ottica si prevede di semplificare la disciplina delle aree agricole, riducendo la suddivisione delle zone, accorpando quelle che attualmente hanno differenze normative poco significative. Affinché possa essere garantito un sistema di omogeneità, indipendente dalla zona rurale, verrà consentita la possibilità di realizzare annessi, manufatti e strutture per le attività ordinarie di coltivazione di terreni ed attività zootecniche anche per i soggetti che non raggiungono i requisiti previsti dai PAPMAA nei limiti di quanto consentito dalla legge regionale.

AREE DI TRASFORMAZIONE

Il Piano Operativo dovrà individuare le Aree di Trasformazione, confermando o meno quelle già previste dal vigente Regolamento Urbanistico, valutando eventuali nuovi inserimenti. Ogni Area di Trasformazione sarà corredata di uno specifico Progetto Norma; nel Progetto Norma saranno contenuti sia le prescrizioni e i parametri urbanistici, sia lo schema grafico di riferimento per l'attuazione degli interventi. Prescrizioni e parametri urbanistici saranno vincolanti, in modo che ogni intervento di trasformazione sia definito in modo da risultare coerente con il contesto paesaggistico. Inoltre, constatate le caratteristiche del tessuto imprenditoriale locale del settore edilizio, dovranno essere promosse ed attuate aree di espansione anche di dimensione ridotta, al fine di avere un'edilizia abitativa meno densa e, quindi, rendersi più attrattiva per il mercato immobiliare di fondovalle.

II) DIRITTO ALLA SALUTE

OBBIETTIVI

L'emergenza pandemica ha evidenziato le criticità causate dalle Legge n. 84/2015 di riordino della Sanità regionale. Prima ancora che il COVID 19 condizionasse le nostre vite e colpisse un sistema sanitario già indebolito negli anni da politiche sbagliate di "tagli lineari" in tutti i settori, investimenti insufficienti soprattutto nelle aree periferiche o di confine della Regione, generando disorganizzazione ospedaliera, condizionata dalla carenza di personale e di dotazioni tecnologiche, persistenza delle liste di attesa.
A distanza di 6 anni dall'approvazione di quella riforma che ha ridotto le Aziende sanitarie da 12 a 3 per affermare una programmazione di "area vasta", ridimensionando anche le zone distretto passate da 34 a 26, è chiara la necessità di superare una concezione verticistica di gestione della sanità che si è rivelata decisamente fallimentare nel funzionamento dei servizi, con gravi ripercussioni sui territori.
Una riforma entrata in vigore nel 2015 non tenendo in considerazione le oltre 55 mila firme raccolte attraverso una mobilitazione generale e politicamente trasversale di cittadini e comitati, per bloccare una riorganizzazione sanitaria imposta dall'alto, nata per ottenere un risparmio di spesa senza considerare le conseguenze sui servizi offerti alla popolazione. È necessario procedere con una svolta profonda che riporti la sanità ad una dimensione gestionale di livello provinciale a favore di una sanità che torni ad essere a misura di cittadino, in considerazione delle opportunità, delle risorse e dei fondi a disposizione con il nuovo P.N.R.R.
Per tutelare la salute e soprattutto l'efficacia dei servizi sanitari sul territorio, è stato fondamentale garantire la salvaguardia delle specializzazioni presenti nell'Ospedale S. Maria alla Gruccia dal rischio di un depotenziamento dei reparti e da un depauperamento dei servizi. Il Distretto sanitario del Valdarno, e tutto il comprensorio valdarnese viene tutelato soltanto se continuerà ad essere "presidiato" da un Ospedale moderno, funzionale ed operativo in grado di soddisfare le esigenze ed i bisogni di un bacino di utenza attrattivo per oltre 100.000 abitanti. La battaglia condotta per molti anni in solitudine da questa Amministrazione per la classificazione di primo livello del nostro Ospedale ha raggiunto il risultato auspicato un anno fa, uno storico riconoscimento che ha equiparato il nostro presidio ospedaliero a quello del capoluogo di Provincia. Ma l'obiettivo non può assolutamente considerarsi concluso se la Regione Toscana non effettuerà gli investimenti necessari e un piano mirato alle assunzioni per le professionalità richieste in modo da offrire ai cittadini servizi adeguati. C'è la necessità di integrare numerose figure professionali: medici, infermieri ed operatori che possano favorire il ritorno di servizi oggi delocalizzati su altre strutture per la diagnostica e la prestazione di cure. Sono necessari nuovi posti letto e risorse per l'acquisto di apparecchiature specifiche, come ecografi, elettrocardiografi, emogas analizzatori, monitor, indispensabili a svolgere le mansioni quotidiane. Altrettanto importante è migliorare il servizio pubblico di trasporto ai cittadini perché siano garantiti nelle diverse fasce orarie il raggiungimento del presidio ospedaliero, la possibilità di effettuare da remoto le prenotazioni, nonché lo snellimento delle procedure della medicina di base creando un canale di comunicazione diretto tra gli specialisti ed i medici di base.

- ***LA GESTIONE DEL COVID***

Il Comune di Montevarchi è sempre stato in prima linea nella lotta al Covid-19 diventando un punto di riferimento per cittadini, scuola e imprese, caratterizzandosi per numerose iniziative uniche a livello regionale.

Mascherine
Nella prima ondata del virus, marzo 2020, la comunità ha dovuto affrontare l'emergenza della mancanza dei dispositivi di protezione individuale. Molti imprenditori di Montevarchi hanno convertito la produzione dedicando risorse economiche e umane al confezionamento di mascherine, arrivando a produrre gratuitamente oltre 20.000 mascherine, con un ritmo di 1.600/2.000 al giorno. Una macchina efficiente da essere "primi nella distribuzione dei dispositivi nel territorio", grazie anche alla disponibilità della Protezione Civile di Montevarchi, delle Associazioni di volontariato, delle Associazioni dei Carabinieri in congedo, dei cittadini e soprattutto di tanti giovani. Sono stati effettuati consegne di mascherine sempre con un servizio "porta a porta" su tutto il territorio comunale. Con l'ultima tappa, prima di Natale, sono state imbustate e consegnate direttamente a casa 50.000 mascherine chirurgiche.[1]

1 Obiettivo realizzato

Fondo Emergenza Coronavirus

*Grazie alla Curva Sud**,** in collaborazione con Associazione Memoria Rossoblù, Aquila Montevarchi 1902, Avis Montevarchi e Amministrazione comunale è stato istituito il Fondo Emergenza Coronavirus che ha raccolto 71.000 euro.*

Test sierologici e tamponi rapidi gratuiti

A partire dal 7 settembre 2020, il Comune di Montevarchi è stato il primo a dare la possibilità gratuitamente ai ragazzi frequentanti le scuole di sottoporsi a test sierologici per una ripresa dell'anno scolastico in sicurezza. Nell'anno 2020, il Comune di Montevarchi è stato il primo in tutta la Regione, e non solo, a fornire un servizio gratuito di test antigenici rapidi, ogni fine settimana con prenotazione on -line, per un totale di 7.000 tamponi effettuati. Un monitoraggio che ha permesso di tenere sotto controllo la diffusione del contagio durante la terza ondata, permettendo di essere l'unico comune della provincia al di sotto del parametro settimanale da "zona rossa" di 250 casi ogni 100.000 abitanti.

I test sierologici e i tamponi rapidi sono stati effettuati dal personale del Corpo Militare volontario della Croce Rossa Italiana e delle Infermiere volontarie della Croce Rossa Italiana.

Tamponi nelle frazioni

È stata attivata anche una postazione mobile che ha permesso un servizio di screening con i tamponi rapidi gratuiti in ogni frazione del territorio comunale agevolando i cittadini impossibilitati a spostarsi

Sanificatori nelle scuole

L'attivazione del Fondo Emergenza Coronavirus ha consentito di destinare una parte delle risorse per l'installazione di purificatori d'aria nelle le aule di tutti gli istituti scolastici comunali, dall'infanzia fino alle secondarie di primo grado.

I) POLITICHE SOCIALI

Il difficile contesto che stiamo vivendo ha reso opportuno molti interventi in aiuto alle famiglie, agli anziani, alle fasce socialmente deboli. L'attenzione della Amministrazione Chiassai Martini non verrà mai meno nel soccorso e nell'aiuto di chi ha bisogno.

1- Politiche per la famiglia

Tutelare le famiglie, la genitorialità, la loro integrità ed unità comporta atti concreti di sostegno economico nonché l'erogazione di specifici servizi anche a tutela della maternità e della donna come madre e lavoratrice. Occorre lavorare per costruire ancora di più una città a misura di bambini; per questo ci stiamo già relazionando con l'Unicef per diventare "città del bambino" e aprire un "punto Unicef" presso l'URP (Ufficio Relazioni con il Pubblico) ed un "baby pit stop" all'interno degli edifici comunali per rendere il nostro comune ancora più funzionale alle reali esigenze di vita delle madri.

Prerogative del prossimo mandato saranno:

- *Istituzione del "Bonus natalità" per continuare a credere nella vita e nel futuro: un contributo mensile per gli ultimi due mesi di gestazione e i primi tre mesi di vita del nascituro da poter spendere in acquisti funzionali ai temi legati alla maternità (vestiario, accessori, ecc.) in tutti i negozi di vicinato della città di Montevarchi;*
- *Istituzione di una "Carta Famiglia": verrà attivato uno strumento in collaborazione con le categorie economiche, l'Azienda Farmaceutica comunale e le altre farmacie e gli esercizi commerciali per avere agevolazioni e sconti al momento dell'acquisto nelle attività convenzionate. La Carta è riconosciuta a tutte le famiglie con almeno due figli residenti;*
- *Potenziare il Piano dell'Istruzione Scolastica con forme di sostegno economico per il personale educativo aggiuntivo, tramite varie fonti di finanziamento, a sostegno della didattica relativamente ai seguenti ambiti:*

a) Attività di consolidamento degli apprendimenti;
b) Sostegno alunni diversamente abili;
c) Corsi di italiano per stranieri e mediazione culturale;
d) Orientamento scolastico per evitare dispersione ed abbandono (per ragazzi e genitori).

Progetti a sostegno della scuola e delle famiglie per il prolungamento dell'orario scolastico nella pre-scuola e nel dopo scuola, tramite convenzioni con gli Istituti scolastici o con progetti comunali fuori dell'orario scolastico;
Promozione di attività ludico-motorie nelle scuole, con accordi CONI, ma anche di educazione al rispetto delle regole, alla socializzazione, alla convivenza civile e democratica oltre che come stimolo delle facoltà cognitive

1- Politiche abitative

"Prima i Montevarchini", per questa Amministrazione non è mai stato uno slogan, ma una strategia di buon senso che è stata applicata a partire dal tema spinoso dell'assegnazione delle case popolari. Grazie al cambiamento dei criteri di attribuzione del punteggio in graduatoria ed ai controlli effettuati da parte degli uffici comunali sulle proprietà all'estero, oggi le case popolari non sono più precluse, come un tempo, ai Montevarchini nati e cresciuti qui. Continueremo con questa logica.

2- Politiche giovanili

I giovani non sono soltanto il nostro futuro, ma principalmente il nostro presente. Ce lo ricorda lo stesso progetto europeo della Next Generation EU al quale questa amministrazione intende dare senso attraverso politiche di effettivo sostegno nei confronti dei giovani.

Queste le misure:

- *valorizzazione delle associazioni giovanili per favorire formazione, aggregazione, recuperi scolastici; contrasto alla dispersione scolastica e percorsi educativi contro il bullismo, le dipendenze e la ludopatia in collaborazione con le associazioni e le istituzioni specialistiche;*
- *protocollo di intesa tra Comune e aziende del territorio per l'alternanza scuola-lavoro e continuerà la promozione del servizio civile presso gli uffici della amministrazione comunale;*
- *potenziamento dell'Informa giovani realizzando un punto informativo presso la biblioteca che possa fornire info utili su tutto il mondo giovanile (sport, formazione, concerti, concorsi, ecc.);*
- *Montevarchi factory, sviluppo di idee e lancio di nuove professioni legate a vecchie e nuove tecnologie (vedasi start-up e imprese 4.0);*
- *Aiuti per l'accesso al mondo dello Sport: sia con le promozioni e presentazioni degli Sport (CONI e CIP) con le scuole, sia con le agevolazioni economiche per i figli di famiglie in difficoltà.*

1- Disabilità

Dopo aver già realizzato un punto d'ascolto presso Urp (tutti i venerdì mattina) e realizzato il PEBA (Piano Eliminazione Barriere Architettoniche) inserito nel nuovo piano urbanistico, dobbiamo proseguire nell'adeguamento alle normative Europee inserendo una nuova figura in organico nel personale comunale: il "Disability manager".
La nostra città, dopo il periodo d'isolamento dovuto al Covid19, dovrà investire ancora di più sul turistico, anche a misura di disabile, collaborando con associazioni ed enti specializzati, creando percorsi turistici consultabili anche via web, i quali facciano conoscere i siti accessibili e percorsi agevolati.
I difficili mesi di pandemia hanno segnato profondamente le persone con disabilità relazionale, cognitiva e mentale. È quindi indispensabile la ripartenza per tutte le associazioni, i centri diurni e il progetto sperimentale Key per lo sviluppo dell'autonomia e sollievo. Dopo la sperimentazione che ha avuto ottimi risultati questo progetto, dovrà diventare un percorso destinato a tutte le disabilità dell'intero Valdarno.

2- Anziani

La pandemia ha contribuito ad accrescere l'attenzione sul tema dell'assistenza agli anziani, aprendo riflessioni che portano ad evidenziare che il nostro sistema sociosanitario è estremamente frammentato (Comuni, Regioni e sostegni nazionali). In questo momento e con le possibilità derivanti dal PNRR, riteniamo opportuno un potenziamento di forme di residenzialità più leggere collegate ai servizi territoriali.

L'aumento del servizio diurno che unisce percorsi di domiciliarità con un servizio territoriale specifico. Se analizziamo i dati anagrafici non a breve termine, dobbiamo considerare un aumento di posti per anziani fragili

e soli, emerge la necessità di nuove strutture specialistiche. Il tutto deve essere affrontato in sinergia con regione ed Asl

3- Decadimento cognitivo

Il Comune di Montevarchi, già capofila con i progetti legati all'Alzheimer, offre una rete di sostegno indispensabile per le famiglie che si trovano in grande difficoltà nella gestione dei loro cari.

Per tali ragioni, l'amministrazione ha già iniziato negli ultimi anni a lavorare all'ampliamento dei servizi andando a realizzare un centro diurno specifico all'interno della casa di riposo, oltre all'acquisizione dell'immobile adiacente che permetterà di creare nuovi spazi da destinare al rafforzamento di questa struttura e che sarà di grande sostegno anche alle famiglie che troveranno un'area riservata per queste patologie.

4- Disagio economico

La maggior parte delle persone e delle famiglie che si affacciano ai Servizi Sociali ha una difficoltà economica e questo periodo di pandemia ha generato un incremento significativo a causa della perdita di molti posti di lavoro. L'amministrazione non ha mai fatto mancare il proprio supporto economico – sotto forma di buoni alimentari, di contribuzione al pagamento delle utenze, di contrasto alla morosità incolpevole - ma ha anche voluto fortemente rafforzare il legame con il Centro per l'Impiego, studiando e finanziando stage e tirocini formativi per avvicinare e/o reinserire le persone nel mondo del lavoro. Questo tipo di attività verrà ulteriormente rafforzata creando una rete di aziende che collaborano con i Servizi Sociali, che permetta di avvicinare al giusto lavoro i singoli cittadini.

5- Cittadini stranieri

Montevarchi è città di tante culture, qui convivono ben 77 diverse etnie insediatesi negli ultimi 20 anni, il 16,8% dei residenti. Negli ultimi 5 anni l'Amministrazione ha cercato di sopperire alle molte difficoltà legate all'integrazione partendo dalla scuola, con l'insegnamento della lingua italiana fino ad arrivare al mondo del lavoro per una autonomia economica.
Risulta fondamentale proseguire il cammino di civile convivenza tra saperi e stili di vita diversi che devono trovare un comune denominatore intorno a semplici regole di buon senso che tutti dobbiamo seguire perché sono alla base del rispetto reciproco e della cosa pubblica.
A Montevarchi esistono decine di organizzazioni senza scopo di lucro che con la loro attività contribuiscono allo sviluppo di una società solidale inserite in tanti settori che spaziano dalle attività artistiche, culturali, ricreative, sportive, all'assistenza alle persone svantaggiate, alla tutela dell'ambiente, ecc.; queste associazioni devono continuare a lavorare strettamente con la pubblica amministrazione per garantire un ampio ventaglio di prestazioni e servizi in maniera capillare sul territorio.
Per avere un panorama completo del mondo delle associazioni in generale a Montevarchi verrà creato dall'amministrazione un portale online dove sarà possibile trovare tutte le informazioni necessarie per entrare in contatto con il mondo no profit.

6- Orti urbani

Una valida politica di socializzazione e di inclusione può passare attraverso la creazione di spazi quali gli "orti urbani", da individuare nelle frazioni e nei quartieri, su proprietà comunali, da dare in concessione a cittadini che ne facciano richiesta o in collaborazione con le associazioni che si occupano di progetti inclusivi per i disabili. L'orto urbano può essere utilizzato anche in sinergia con il mondo delle scuole, dall'infanzia alla scuola media, affinché le generazioni più giovani possano avvicinarsi alla natura, all'agricoltura, alle tradizioni ed alle generazioni più adulte, in grado di tramandare loro l'amore ed il valore della lavorazione della terra.

I) SPORT, TEMPO LIBERO E POLITICHE GIOVANILI

Lo sport ha una forte valenza educativa e sociale, non solo verso i giovani, che apprendono un appropriato stile di vita, salutare, relazionale e disciplinato, ma anche per tutti i praticanti, dilettanti o amatori, a tutte le età. La pandemia ha generato maggiore consapevolezza sull'importanza di praticare sport per il proprio benessere psico-fisico. Questa Amministrazione ha caratterizzato il suo primo mandato per essere riuscita a riqualificare tutte le strutture sportive della città e a prevederne delle nuove, attuando interventi strutturali di storica rilevanza. Lo stadio Brilli Peri è in fase di ristrutturazione e sarà anche adeguato ad ospitare il

	campionato di calcio di serie C Lega PRO, che la gloriosa Società Aquila Montevarchi 1902, il club più antico della Toscana, ha conquistato, con la vittoria trionfale dell'ultimo campionato di serie D. Lo stadio verrà dotato di due nuove torri faro in sostituzione delle precedenti rimosse in quanto non sicure per un costo di €330.000= e di un nuovo sistema di illuminazione che garantirà il raggiungimento degli standard illuminotecnici previsti per le partite in notturna. Al fine di assicurare la massima sicurezza agli operatori sportivi, al pubblico e alle forze dell'ordine che utilizzano lo stadio durante le manifestazioni verranno eseguiti importanti interventi di messa in sicurezza dell'impianto elettrico esistente per € 190.000=, verrà realizzato un nuovo impianto di videosorveglianza per € 105.000=, nuove sedute – con i colori rosso blu - per il pubblico e nuovi spazi per la stampa. Oltre al costo di ristrutturazione e adeguamento del Brilli Peri, l'Amministrazione ha voluto fortemente investire altri €150.000,00 per la realizzazione della pista e del salto in lungo, le uniche in Valdarno omologate per gare regionali. Questa Amministrazione si pone l'obiettivo di completare la realizzazione della parte di impianti di atletica con la costruzione della lunetta del salto in alto, per consentire l'omologazione dello stadio da parte della federazione FIDAL, al fine di ospitare competizioni di grande interesse. *Anche l'Antistadio, recuperato alla Città dalla Giunta Chiassai Martini, dopo che era stato ceduto in permuta dell'appalto legato al centro storico (Piuss), verrà interamente ristrutturato con la realizzazione del campo di gioco in sintetico, il rifacimento degli spogliatori e la creazione di un "ristoro-pizzeria" grazie al partenariato pubblico privato tra Comune e Società Aquila Calcio 1902, che interverrà anche sullo stadio di Mercatale.* *Tra la manutenzione straordinaria degli impianti sportivi, deve essere menzionata anche quella del Palazzetto dello sport già in fase di ristrutturazione, risanamento e adeguamento alle norme di sicurezza ed energetiche. L'impianto verrà dotato di nuovi infissi, nuovi bagni e spogliatori, coibentazioni, sarà rimosso l'amianto dalla copertura per restituire alle società sportive, agli studenti e ai cittadini un impianto risanato dopo decenni di incuria, che aprirà i battenti anche per attività di servizio collegate alle attività sportive, come studi medici e fisioterapici, negozi. Il costo complessivo dell'opera è di oltre €. 1.700.000,00=.* *A Levanella, unitamente al Polo scolastico, è stato progettato il nuovo polo sportivo con campo di calcio, pista per ciclismo e percorso ciclopedonale per gli amatori. La nuova pista per il ciclismo permetterà di dare dignità ai tanti giovani ciclisti che portano in alti il nome della nostra città in un luogo adeguato ad allenarsi. L'intervento per un costo di € 3.000.000 è inserito nel bando per lo "Sport e rigenerazione urbana e siamo in attesa di responso.* *Infine, a Levane, adiacente allo stadio, sorgerà il primo Palazzetto dello sport, multidisciplinare, per dotare la frazione di un impianto innovativo che permetterà la pratica di molti sport. L'importo stimato dell'opera è di circa €. 1.400.000,00=.* *Inoltre, siamo già in fase di indagine per la ristrutturazione completa dello stadio di Levane che verrà inserito nel bando del Ministero su "Sport e periferie".* *La realizzazione di nuovi impianti, come la conservazione di quelli esistenti e la creazione di spazi e percorsi ciclopedonali, sarà sempre all'attenzione di questa Amministrazione che, come detto in premessa, ha a cuore la salute dei propri cittadini ma anche il destino di atleti e sport che possano dare risultati e lustro alla nostra Città.* *L'Amministrazione agevolerà e promuoverà, altresì, tutte le nuove discipline sportive, riconosciute o meno dal CONI, nella convinzione che la varietà dell'offerta di sport sia importante per i nostri figli.* *Rugby ma anche Padel, pattinaggio, tanto per citarne alcune, sono nuove discipline che nasceranno a breve in città.* *Altro importante obbiettivo sarà quello di rimediare ad un errore storico commesso nella realizzazione della piscina comunale di viale Matteotti che, come sappiamo, ha sia la vasca interna che quella esterna non omologate per le gare (come noto l'impianto fu progettato con dimensioni diverse da quelle necessarie alle competizioni!). In questo senso, sarà opportuno trovare un accordo con il Gestore dell'impianto affinché i nostri giovani campioni possano continuare ad allenarsi nel loro comune anche quando entrano nella categoria "professionisti" e per poter svolgere nella piscina comunale gare di livello per dare così impulso all'attività natatoria.* *Il Motoclub Brilli Peri è un altro dei simboli in ambito sportivo del nostro comune. Naturalmente continuerà il sostegno dell'amministrazione con lo scopo di far crescere le potenzialità di questa struttura, unico punto di riferimento per gli appassionati e i professionisti del mondo del motocross. Pensiamo a creare le condizioni*

per far diventare il Brilli Peri, luogo per gli stage per i giovani fino ad arrivare al traguardo più alto, quello di tornare ad ospitare il Mondiale.

È necessario, infine, individuare una sede e luoghi idonei per la pratica delle attività per il Comitato Italiano Paraolimpico. Non possiamo dimenticare che "lo sport è di tutti".

II) CULTURA E PROMOZIONE DEL TERRITORIO

GESTIRE LA CULTURA

Cultura, promozione del territorio e attività produttive, soprattutto quelle che insistono nei centri storici, sono una triade inscindibile per una cittadina come Montevarchi. L'una funziona da traino per l'altra e tutte e tre concorrono alla crescita della qualità della vita locale. Con questa logica si è mossa l'Amministrazione nel quinquennio e questo sarà l'indirizzo futuro, poiché è indispensabile una visione d'insieme ed una programmazione unica che metta in sinergia questi tre ambiti. In questi anni Montevarchi è cresciuta in modo considerevole, realizzando obiettivi rilevanti ed ambiziosi; occorre guardare alla cultura come ad una forma di conoscenza, di confronto e di relazione che è il modo irrinunciabile di guardare a noi stessi, alla nostra immagine e al riflesso di noi sugli altri.
La gestione delle politiche culturali deve essere permeata da una visione manageriale. L'Ente deve porsi come mediatore tra l'istituzione stessa, il mondo associativo, i privati e gli artisti in modo da far ruotare tutto il sistema. ***Si tratta di una missione complessa, quindi, che non presuppone l'essere artisti o creativi, bensì essere capaci di "gestire la cultura" sotto un profilo amministrativo, economico e comunicativo/promozionale****.*
Il Comune deve, dunque, essere in grado di permettere la fruizione delle varie forme d'arte mediante una buona amministrazione dei beni e dei servizi culturali, interconnettendo efficacemente i diversi attori e la società civile. Per questo, la definizione di una politica culturale organica e integrata deve essere affiancata da una buona strategia comunicativa che faccia leva soprattutto sui nuovi media.
Nel corso degli ultimi cinque anni, siamo stati chiamati a risolvere diverse criticità riguardanti il mondo della cultura: dalla mancanza di certificazioni antincendio per l'Auditorium, ai costi elevati di gestione del Museo civico, alla disciplina dei rapporti con gli altri attori dell'offerta culturale.
La sfida è stata quella di rispondere efficacemente ad un mondo culturale in continua evoluzione, eliminando opacità e scarsa prospettiva: da un lato, impostando rapporti chiari sia a livello di collaborazione che di contribuzione economica con i due musei presenti sul territorio, Museo Paleontologico e Museo di Arte Sacra, dall'altro inserendo nel bando per la gestione del museo civico "Il Cassero per la Scultura" e della biblioteca "Ginestra Fabbrica della Conoscenza", tutte le attività che per anni erano state considerate straordinarie e, quindi, pagate a parte, generando, oggi, economie e trasparenza negli affidamenti.
A questi si aggiunge il nuovo regolamento per l'erogazione dei contributi alle associazioni che ha messo al centro la progettualità delle associazioni stesse che, sulla scia di un tema principe indicato nel bando ogni anno dall'amministrazione - come ad esempio, quest'anno, le celebrazioni dantesche per i 700 anni dalla morte del sommo poeta - hanno saputo cogliere l'opportunità di far parte di un racconto corale.
Nel prossimo mandato, è necessario continuare a perseguire questi obbiettivi di chiarezza e al contempo di valorizzazione del tessuto culturale della città sollecitando le istituzioni ed il mondo associativo a fare sempre meglio ed in sinergia con l'Amministrazione e fra di loro. Anche per il futuro, dunque, la cultura va intesa come forma di aggregazione, come sistema educativo, come leva per la scoperta dei luoghi artistici, naturali, tradizionali e spirituali della nostra città.
Le scelte culturali saranno, quindi, improntate ai criteri del rispetto, del merito, della proporzionalità e dello sviluppo come crescita culturale personale e collettiva. Il fare sistema, la tutela e la valorizzazione del patrimonio culturale esistente, la sintesi tra eredità del passato e possibilità del presente, la progettazione del futuro sono i cardini dello sviluppo sostenibile e condiviso che costituisce l'occasione per un arricchimento di tutti. Importante, puntare al confronto, all'interdisciplinarità e all'interdipendenza. Da qui nascono le opportunità: l'immaginazione porta ad uscire dall'ovvio e conduce a nuove possibilità che includono anche il recupero di luoghi non-luoghi da restituire alla cittadinanza.
A breve aprirà il cantiere del nuovo museo di Arte Sacra e sarà così completa l'offerta museale montevarchina potrà essere inserito nel novero dei musei accreditati dalla Regione Toscana e di conseguenza permetterà al sistema museale cittadino di fare un salto di qualità. Grazie inoltre al nuovo museo, si completerà il progetto Uffizi Diffusi, presentato ad inizio 2021, che vede al centro proprio il nuovo museo che si presta, sia per tematica che per idoneità degli spazi, ad ospitare una selezione di opere di autori, nostri concittadini, come il Martinelli, che ben si integrano con la storia di Montevarchi.

Guardando al panorama circostante, nel corso degli anni è stato finalmente costituito il Sistema Museale del Valdarno di cui Montevarchi ha la vicepresidenza. Orbene, visti i passi da gigante fatti dal Comune di Montevarchi e gli importanti contributi forniti anche sulla scena ultracomunale, si ritiene che nel prossimo quinquennio si possa meritare il ruolo della presidenza, per essere finalmente attori protagonisti sulla scena provinciale.
Come già detto, in un contesto come quello montevarchino, cultura e promozione del territorio vanno di pari passo e sono l'una volano dell'altro. Basti ricordare qui i grandi eventi come lo sono stati le 1000 Miglia, le Giornate del FAI, il Fair Play ma anche la mostra "Ottone Rosai. Capolavori fra le due guerre (1918 - 1939 i festival Arti&Varchi con la mostra "Botticelli, Della Robbia, Cigoli. Montevarchi alla riscoperta del suo patrimonio artistico" che ha riportato in città opere mai viste ma, soprattutto, portato per la prima volta la pala del Botticelli, come richiesto da tanti cittadini. Infine, come altra mostra verrà esposta entro settembre la mostra "L'Angelo incarnato" di Leonardo Da Vinci, opera da 50 milioni di euro, di grande valore che attrae appassionati da tutto il mondo.
L'Amministrazione ha avuto la capacità di portare la città alla ribalta e per questa strada si deve continuare. Sarà importante quindi organizzare eventi unici e speciali promuovendo una progettualità culturale di prestigio e di alto livello. Per fare questo, è sfidante anche continuare a lavorare sul fronte delle sponsorizzazioni perché grazie a persone ed aziende lungimiranti è stato possibile - e lo sarà in futuro - allestire manifestazioni impegnative che hanno raccontato al meglio la nostra città.
Ci sono, inoltre, manifestazioni specifiche che vanno fatte crescere. Eventi come Varchi Comics o il Gioco del Pozzo dovranno strutturarsi sempre di più e al meglio perché possano superare i confini della città ed affermarsi nel panorama nazionale come eventi per cui vale la pena visitare Montevarchi.
Nel prossimo quinquennio, grazie al rifacimento dello stadio comunale e compatibilmente con gli impegni sportivi della nostra squadra, saranno organizzati concerti allo stadio. Nella patria di tre cantanti sanremesi è arrivato il momento di riportare la buona musica capace di attrarre persone e potendo contare adesso su una struttura adeguata sotto tutti i punti di vista.

EX CINEMA TEATRO IMPERO

L'ex cinema teatro Impero è un immobile vincolato dalla Soprintendenza che ha fatto la storia di generazioni e generazioni di montevarchini, luogo di cultura in ambito teatrale, cinematografico e musicale nonché di divertimento per grandi e piccoli. Da decenni è chiuso e versa in uno stato di estremo degrado.
Le vicende che lo hanno investito sono ormai tristemente note: nel 2010, a seguito di accordi con l'Amministrazione Valentini una società privata acquistò l'immobile con la promessa di cederlo al Comune in cambio di slu (capacità edificatoria) da trasferire altrove.
Il Comune avrebbe dovuto accedere ai fondi PIUSS, per il suo completo recupero, invece, l'amministrazione Grasso inspiegabilmente abbandonò il progetto, non accettando i fondi messi a disposizione dalla Regione Toscana per la ristrutturazione dell'immobile, oltre 4 milioni e 500 mila euro che furono così dirottati su un altro progetto del Comune di Piombino.
Da quel momento ogni possibilità di ridare alla città un teatro, grazie al finanziamento di un altro ente, unica strada percorribile, è svanita miseramente.
Con il tempo, il teatro ha iniziato a divenire fonte di preoccupazione e di rischio per il degrado delle strutture e in particolare, della copertura in amianto.
Solo questa Amministrazione si è assunta la responsabilità, ai sensi del Codice dell'Ambiente, di arginare un potenziale rischio ambientale e di stabilità strutturale investendo oltre € 320.000,00= di risorse pubbliche per mettere in sicurezza un bene che - si ricorda - è di una società privata con cui è nato, ovviamente, un complesso contenzioso.
Considerato l'intervento effettuato a spese del proprio bilancio sull'immobile e il particolare momento storico (PNRR), è disponibile a rilevare praticamente gratuitamente, come da accordi pregressi, la proprietà del bene per riportarlo a una nuova vita. Negli ultimi 5 anni non c'è stato bando - europeo, statale o regionale - a cui poter partecipare per reperire il finanziamento necessario al recupero del teatro.
Diversamente, il PNRR prevede fondi legati all'ambito culturale e sociale ed è questa l'occasione che va sfruttata al meglio per far risorgere lo storico "Impero".
Occorre essere pragmatici circa la destinazione e l'uso del bene una volta recuperato: pensare di ricreare in questo luogo solo un teatro è una scelta miope e irresponsabile - come abbiamo sempre affermato - sia in relazione al contesto socioeconomico ed alla specifica vulnerabilità del settore (anche a causa delle normative restrittive adottate per prevenire la pandemia), sia in relazione allo scarso successo di strutture simili in comuni vicini.
Riteniamo, quindi, che se vogliamo veramente pensare al futuro di questo luogo, si debba approntare un progetto "al passo con i tempi" con una base di sostenibilità economica chiara e certa.

Occorre pensare ad un suo futuro nuovo, coerente con il momento storico perché possa diventare veramente un punto di riferimento per le nuove generazioni e tutta la comunità, creare uno spazio aperto che possa accogliere eventi culturali ma anche sociali.
Si guarda a una forma di teatro all'avanguardia in cui sia possibile anche l'uso di tecnologie interattive.
Ma non solo, lo spazio "Impero" diverrà il polo musicale della città, il luogo dove la nostra storica banda "Giacomo Puccini" potrà avere finalmente sede e da qui promuovere ed accrescere la propria vocazione didattica verso giovani e/o semplici appassionati; il luogo in cui giovani gruppi musicali emergenti potranno esercitarsi e/o registrare in idonee sale attrezzate. Lo spazio "Impero" sarà anche il luogo adatto per offrire corsi di formazione specifici da attivare in collaborazione con la Camera di commercio e le associazioni di categoria, attraverso progetti finanziati si potrà agire su molti settori lavorativi offrendo competenze chiave per assicurando maggiore flessibilità ai lavoratori e alle lavoratrici e garantendo un miglior adattamento a un mondo in continuo mutamento. Il futuro dell'ex teatro Impero sarà sempre più multidimensionale, sarà anche uno spazio per la disabilità infantile e adolescenziale attraverso progetti portati avanti dal mondo delle associazioni in sinergia con l'amministrazione. Questo storico immobile dovrà tornare ad essere un punto di riferimento per la comunità per più occasioni di socializzazione e integrazione.

EX CAPPELLIFICIO ROSSI: "LA CITTADELLA DEI MESTIERI"

Quest'area attualmente di proprietà privata, ha bisogna di essere totalmente riqualificata, ben collegato (rete ferroviaria e viaria), unisce la tradizione di un patrimonio storico alla propensione all'innovazione, contemporaneità e imprenditorialità.
Sarà anche il luogo per laboratori di orientamento permanenti dove studenti delle medie potranno incontrare i lavoratori dei vari settori, dagli imprenditori, agli operai specializzati in diverse discipline, per permettere ai nostri figli di fare una scelta più consapevole da un punto di vista formativo secondo le loro reali passioni e capacità.
Inoltre, la partnership con le principali aziende del territorio permetterà di organizzare ogni mese una visita all'interno di diversi luoghi di lavoro, un progetto "Andare a Bottega", che permetterà di trattare ogni mese un tema diverso, da quello della moda, dell'informatica, dell'ortofloricoltura, della cucina, dell'accoglienza legata al settore del turismo ecc.
Il progetto "La Cittadella dei Mestieri" intende promuovere la nostra città come il luogo deputato ad accogliere realtà di formazione universitaria e non da tutto il mondo per la grande sinergia con le eccellenze del territorio contribuendo ad avere un impatto non trascurabile dal punto di vista economico e delle ricadute di tipo culturale, sociale e relazionale sulla nostra stessa città.
L'ex cappellificio Rossi è il luogo ideale per accogliere un polo formativo dove poter tramandare le maestranze legate alle eccellenze che rappresentano il vero valore aggiunto del nostro distretto, costituendo un'opportunità irripetibile, soprattutto per studiare e lavorare in un territorio che ha tutte le carte in regola per creare importanti sinergie tra mondo accademico e il sistema delle imprese.

III) ***SVILUPPO ECONOMICO E OCCUPAZIONE***

RAPPORTO CON IL MONDO DEL LAVORO E POLITICHE FISCALI

Non possiamo parlare di politiche di sviluppo economico senza menzionare le iniziative già intraprese dall'Amministrazione Chiassai Martini nel quinquennio 2016-2021.
Azioni di contenimento della fiscalità municipale, facilitazioni per mantenere in vita settori economici in difficoltà, politiche di dialogo e di intercambio con il mondo del lavoro sono stati gli indirizzi politici costantemente seguiti e che hanno portato all'adozione di misure specifiche quali: la riduzione della TARI (-80%) e l'abolizione dell'IMU per le attività economiche di nuovo insediamento, il contributo straordinario a fondo perduto per le nuove attività di piccolo artigianato, commercio al dettaglio e di servizi (contributo a fondo perduto di € 2.000,00= per le attività aperte nei centri storici del capoluogo e delle frazioni; contributo di € 1.000,00= per le attività aperte nel resto del territorio comunale), la riduzione del Cosap (-90%) e la sua totale esenzione negli anni della pandemia (2020-2021), l'abolizione della "tassa sull'ombra" ovvero della tassa sulle tende installate dagli esercenti.
Sulla scorta della prassi ormai instaurata, è quindi ferma intenzione di questa Amministrazione, in occasione di un secondo mandato, di continuare il dialogo costruttivo con il mondo economico e le associazioni di categoria per un confronto costante sugli strumenti adottati e da adottare dal Comune (regolamenti in materia fiscale, in materia di commercio, in materia di decoro, ecc.).

Anche il confronto tra il mondo dell'impresa e la Commissione Futura, con il tramite del Comune, potrà costituire ulteriore fucina di iniziative di sviluppo economico e di occupazione.

POLO DELLA MODA: SCUOLA E MONDO DEL LAVORO

Il Polo della moda rientra nel progetto ideato come Presidente della Provincia di Arezzo "la tua Provincia ti cresce", il cui obiettivo è quello di creare un collegamento diretto e virtuoso tra la scuola dell'obbligo, le scuole superiori e il mondo del lavoro, restando sempre all'interno del proprio territorio.
Dalla seconda media dovrà partire un percorso di orientamento che permetta ai ragazzi e alle famiglie di fare una scelta consapevole in base alle capacità e alle passioni dello studente ma anche considerando le opportunità lavorative del territorio.
Una formazione che, già dalla scuola superiore, si contraddistingua per la specializzazione nei settori di maggior eccellenza del Valdarno.
Grazie ad un fattivo collegamento, in particolare, con le preziose aziende del mondo della moda presenti nel territorio, sarà creato a Montevarchi il primo "Polo della moda" che comprenderà la scuola superiore, ma anche corsi post diploma, I.t.s. e corsi di perfezionamento.
Sarà creata una scuola superiore della Moda, in cui verranno tramandate le qualità professionali, la conoscenza, la storia e la cultura di quelle maestranze che legate alla lavorazione e al taglio di capi ed accessori, che abbiamo la fortuna di avere sul territorio, possono essere trasmesse alle nuove generazioni affinché i grandi marchi del settore continuino a creare ulteriore sviluppo sulla nostra città, perché capaci di garantire il personale specializzato.
La scuola superiore nel triennio offre già la possibilità di iniziare a lavorare part-time, all'interno delle aziende della moda della nostra città, a partire dal terzo anno, continuando comunque il percorso formativo fino al diploma.
Questa sinergia con le aziende darà agli studenti una formazione calibrata in base alle esigenze reali del mondo del lavoro, offrendo concrete opportunità lavorative nelle aziende con cui hanno collaborato.
La nuova scuola di moda è uno dei temi oggetto di studio da parte della Commissione Futura che ha già formulato due ipotesi su dove realizzarla.
Le imprese del territorio aspettano da anni giovani formati in base alle specifiche esigenze del mondo del lavoro da inserire all'interno delle aziende, d'altro canto i giovani hanno bisogno di avere un'opportunità formativa che dia un lavoro certo nel territorio. Mettere insieme queste due esigenze permetterà di offrire grandi opportunità per il futuro delle nuove generazioni e per il tessuto economico della nostra città.

IV) AMBIENTE, RECUPERO E RIGENERAZIONE URBANA

In linea con quelli che sono i canoni dettati dal Piano di Ripresa e Resilienza, si continueranno a perseguire tutti gli obbiettivi che hanno direttamente o indirettamente riflessi positivi sulla tutela dell'ambiente e della eco sostenibilità delle attività umane a cominciare dalla mobilità che dovrà divenire a sua volta sempre più green e compatibile con clima e salute.
Sull'incremento della ciclo mobilita e sulla realizzazione e completamento di ciclopiste si è già detto, ma si pensa anche alla diffusione dei mezzi di trasporto a basso impatto ambientale nell'ambito di un processo carbon free da realizzare attraverso un incremento del parco circolante di circa 6 milioni di veicoli elettrici per i quali si renderanno necessari 31.500 punti di ricarica rapida pubblici di cui 13.755 nei centri urbani per i quali questa amministrazione si è mossa in congruo anticipo in questa direzione.

RICARICA DI VEICOLI ELETTRICI

Tramite bando pubblico è stata, già assegnata la concessione per l'installazione su suolo pubblico di n. 12 colonnine doppie per la ricarica di veicoli elettrici o ibridi plug, della durata di dieci anni. Nel prossimo mandato verrà ampliata tale concessione in modo da prevedere l'installazione di almeno un punto di ricarica ogni 1.000 abitanti.
Sempre in questa ottica, le coperture del parcheggio di fronte al cimitero urbano (ampliamento dell'esistente) saranno coperte con pannelli fotovoltaici, che copriranno tutto il percorso pedonale che collega il cimitero urbano alla stazione ferroviaria e al sovrappasso ferroviario pedonale per il centro storico, unendo così i percorsi dedicati alla movimentazione delle persone intorno al baricentro costituito dal polo di interscambio ferro-gomma.

EMISSIONI CLIMALTERANTI IN AMBITO URBANO

Un'attenzione particolare va posta al progetto integrato per l'abbattimento delle emissioni climalteranti in ambito urbano, progetto in attesa di finanziamento che riguarda cinque aree in cui saranno realizzate, in parte piste ciclabili e ovunque, interventi di piantumazione, con l'obiettivo principale di ridurre le emissioni di anidride carbonica in ambito urbano, con particolare attenzione alle zone maggiormente degradate e sensibili. Tutti gli interventi insistono su aree di cui il Comune di Montevarchi detiene la piena disponibilità, ossia:

AREA 1 – MONTEVARCHI NORD
AREA 2 – GIARDINI KITZINGEN
AREA 3 – UNO MAGLIA
AREA 4 – VIA MERCURIO
AREA 5 – SCUOLA LEVANE

Il progetto si è articolato secondo i seguenti criteri generali:

- Individuazione delle aree maggiormente soggette all'incidenza di emissioni climalteranti prossime a fonti specifiche o di zone particolarmente degradate dal punto di vista ambientale o sociale;
- Individuazione di aree libere nella piena disponibilità del Comune;
- Individuazione di zone idonee alla realizzazione di piste ciclabili o alla riconnessione di tracciati esistenti, in ottemperanza alle norme vigenti in materia;
- Riqualificazione ambientale dello spazio urbano;
- Incentivazione alla mobilità dolce e all'uso della bicicletta. All'interno, poi, delle singole aree di intervento sono stati applicati i seguenti temi specifici:
- Scelta delle essenze arboree autoctone e con maggiore efficienza di assorbimento e abbattimento delle emissioni climalteranti;
- Individuazione delle modalità di piantumazione in funzione dell'obiettivo specifico, se intervento intensivo, come in Area 3, o estensivo, come in Area 4;
- Variazione delle essenze prescelte in funzione della zona e del tipo di intervento;
- Per l'Area 1, in merito alla pista ciclabile, applicazione delle linee guida della Regione Toscana per piste ciclabili in ambito fluviale.

MEMORARIO

La modernizzazione e l'efficientamento della Città in chiave di trasporti ha reso indispensabile riprendere l'attività di completamento del Memorario, rimasto così come è dal 2012. Il Comune ha presentato al Ministero dell'Economia un progetto da €. 3.624.000 di rigenerazione urbana per completare lo snodo, che prevede l'interscambio ferro-gomma tra Stazione F.S. e intermodalità con bus e bici.
L'area sarà completamente restaurata, dotata di adeguate pensiline con nuove zone di attesa, percorsi pedonali e viari di collegamento verso piazze, vie e parcheggi auto anche di nuova realizzazione su Via della Sugherella in prossimità del sottopasso ferroviario.

V) SICUREZZA E CONTRASTO ALL'ILLEGALITÀ

Il Comune, nel quinquennio trascorso, ha adottato tutti gli strumenti che la normativa vigente ha attribuito al Sindaco in tema di sicurezza e contrasto all'illegalità: un Nuovo Regolamento di Polizia Urbana con attuazione dell'ordine di allontanamento e del "Daspo urbano" per la segnalazione e l'espulsione di soggetti pericolosi da parte delle Forze dell'Ordine, ordinanze antibivacco e aumenti significativi delle attività di controllo del territorio, lotta al degrado, controlli sul sovraffollamento delle abitazioni, secondo il sistema di inter-forze tra Polizia locale e nazionale, seguendo i piani coordinati di controllo del territorio nelle zone nevralgiche del centro storico, senza per questo trascurare le frazioni.
A seguito degli eventi di malavita individuati di recente in Valdarno, l'ufficio per le attività produttive ha ricevuto la direttiva di effettuare un monitoraggio permanente sulle attività economiche del territorio segnalando tutte le aperture e le cessazioni di attività, soprattutto in materia di ristorazione di alimenti e bevande; tutte le variazioni degli intestatari se provenienti da altre regioni o paesi esteri. L'ufficio anagrafe è stato indirizzato a monitorare tutte le variazioni in entrata e in uscita.
La lotta alla criminalità e al degrado, in particolare allo spaccio di droga e alla prostituzione, continuerà incessante di concerto con le Autorità provinciali di pubblica sicurezza, Prefetto e Questore, nell'ambito dei Comitati provinciali per l'ordine e la sicurezza pubblica, ponendo a sinergia il patrimonio conoscitivo di ciascuno nell'ambito del contrasto e della prevenzione al crimine, anche organizzato, che rischia di penetrare come un virus la nostra economia.

Riteniamo però che tutto questo non possa bastare e molto dovrà pretendersi soprattutto a livello normativo da parte del Governo.
È indispensabile che a livello centrale si incentivi sulla prevenzione e la certezza delle pene, oltre che di quella revisione delle leggi che restituiscano alle Forze dell'Ordine strumenti maggiormente idonei ed efficaci per garantire la sicurezza.
Non può esserci sufficiente crescita, ripresa, rilancio e valorizzazione di un territorio e dei suoi principali attori, se non in una generale cornice di legalità: solo territori sicuri possono avere capacità attrattiva per gli investimenti.
Continuerà il controllo del territorio attraverso il potenziamento della videosorveglianza urbana ed extraurbana, già progettato dall'attuale Amministrazione. Servirà poi, in modo indispensabile, il coinvolgimento dei cittadini con progetti di educazione alla legalità per i nostri giovani, tramite le scuole.

VI) FRAZIONI

È indubbio che l'Accordo raggiunto dal Sindaco con i gestori del servizio idrico (Publiacqua Spa) e della rete gas metano (Centria Srl) per portare la rete idrica e il metano nelle case dei quartieri periferici e delle frazioni è un'opera che nessuna delle precedenti amministrazioni hanno ritenuto importante realizzare. Oggi, grazie alla determinazione e alla volontà del Sindaco, è stato possibile, ed i gestori si sono già attivati per gli studi di fattibilità in tutte le aree che necessitano di essere raggiunte da questi servizi: la convenzione per il primo progetto da 1 milione di euro è già stata firmata su v Campagna/ Croce del Ferragalli, su Caposelvi l'indagine è già stata effettuata si parla di un intervento per 1 milione e 500,000 euro, seguiranno le valutazioni per tutte le zone restanti, Via di Noferi, Via Chiantigiana, bivio ricasoli e bivio La Selva, Rendola, Moncioni, Cocoioni, Poggio Cuccule, Ventena, Ucerano. l'investimento fatto dal Comune consentirà a tutti di pagare solo il costo di allacciamento da casa alla rete.
Non dovranno più esistere cittadini di serie A e cittadini di serie B.

CAPOSELVI

Dopo la messa in sicurezza delle strade interessate da frane e i lavori di manutenzione del ponte del Trigesimo, i prossimi interventi in programma coinvolgeranno la strada di accesso a Caposelvi per un fenomeno franoso che ha compreso circa 50 metri di viabilità comunale. Il progetto di ripristino è stato prontamente approvato nel 2021, insieme alla richiesta di un contributo regionale, concesso ma non ancora finanziato, per un importo di € 285.000=; il finanziamento sarà richiesto nuovamente nella prossima finestra del DODS in autunno.
Come precisato in premessa, grazie all'accordo siglato con i gestori di acqua e gas metano, è allo studio il progetto di estensione delle relative reti; il costo dell'intervento è stimato in circa € 1.500.000= con una cospicua partecipazione del Comune di Montevarchi che coprirà interamente i costi dei residenti, che aderiranno - l'elenco dei cittadini interessati è già pervenuto all'amministrazione – infatti sosterranno solo il normale costo dell'allaccio fino alla via pubblica.
Inoltre, grazie alla recente cessione gratuita di un terreno nei pressi dell'antica porta l'Amministrazione provvederà, a realizzare un parcheggio che contribuirà a migliorare la vita dei residenti del borgo.
L'illuminazione pubblica verrà potenziata nel tratto di strada fino al centro ed ammodernata con fari a led nei punti luce già esistenti, in base al project financing che coinvolge tutta l'illuminazione pubblica comunale.
Inoltre, dietro segnalazione dei residenti, ci stiamo interessando dalla Curia per il recupero dell'ex chiesa presente nel centro, che potrebbe essere sistemata, con un intervento sostanzialmente da effettuare sulla copertura, per poi essere adibita a luogo di condivisione e di socializzazione in gestione alla piccola ma unita comunità del borgo.

RENDOLA

Nel passato quinquennio, l'Amministrazione ha provveduto al rifacimento in parte dell'impianto della pubblica illuminazione, ad opere di smaltimento delle acque meteoriche in via Vecchia di Rendola, alla risagomatura e consolidamento della scarpata stradale, al rifacimento della banchina e del cordonato in via di Rendola, ma la manutenzione della frazione non è certamente terminata.
I residenti hanno richiesto di asfaltare la strada del cimitero e di via Vecchia di Rendola. Al riguardo una vecchia delibera del Consiglio Comunale degli anni 90, prevedeva di lasciare questa via non asfaltata, ma non sussistendo vincoli sovraordinati e visto che tecnicamente le asfaltature in questi tratti possono essere eseguite, l'amministrazione si impegnerà a stanziare i fondi necessari per accogliere tale richiesta, il cui costo sarà maggiore di un semplice rifacimento di un manto stradale, trattandosi di strade sterrate.

Sarà, altresì, valutato lo stato della strada comunale nel tratto iniziale, fino alla scuola per l'infanzia "Il Prato", onde monitorarne eventuali fenomeni franosi.
Rendola è anche luogo di interessanti ritrovamenti: il restauro della tela raffigurante l'allegoria dell'Immacolata Concezione con la sibilla persica e la sibilla libica, custodita nella locale chiesa, è quasi giunta a termine. Un'opera che l'amministrazione ha voluto fortemente recuperare grazie all'Associazione di via dei Musei che l'ha scoperta. Con un protocollo d'intesa siglato con la Curia vescovile, proprietaria dell'opera, il dipinto presto sarà nuovamente restituito alla cittadinanza.
Anche a Rendola, l'Amministrazione ha progettato e finanziato – stanziando a bilancio circa € 85.000= - la realizzazione di un nuovo parcheggio con area giochi e orti sociali, sistemazione delle scarpate e collegamento pedonale con la strada di lottizzo e ampliamento della pubblica illuminazione. Il fine è quello di risolvere l'annoso problema delle auto parcheggiate lungo la strada principale nei pressi della scuola e per creare un luogo di socializzazione e di svago per i più piccoli e per le famiglie della frazione.
In base all'ultimo incontro pubblico con i residenti, l'Amministrazione si è fatta carico di risolvere problematiche decennali legate al cattivo odore della fognatura a servizio dell'abitato. A Publiacqua Spa è stata imposta la manutenzione costante della condotta mediante sfalcio delle erbe infestanti e dei rovi, con la prospettiva, tuttavia, di un più importante intervento da parte del gestore per "tombare" il tratto di fosso di scolo, attualmente a cielo aperto.
Infine, stante il progetto intrapreso da questa Amministrazione con i gestori del gas-metano e del servizio idrico per l'estensione delle relative reti, la frazione sarà ricompresa nell'elenco delle aree beneficiate.

MERCATALE VALDARNO

Questa Amministrazione ha provveduto ad eseguire tutti gli interventi sollecitati dai residenti nel quinquennio e che, in effetti, meritavano specifica attenzione, quali: asfaltatura completa di piazza Ubertini, con relativo aumento dei posti auto e rifacimento della segnaletica a terra; di via del Leccino e di Via Nusenna.
Nel prossimo quinquennio, si prevedono ulteriori opere al fine di migliorare la qualità della vita dei residenti, ossia:
- la completa sostituzione di tutta l'illuminazione pubblica, con lampade led orientate al contenimento ed efficientamento energetico. In particolare, su piazza Ubertini saranno installati corpi illuminanti al fine di valorizzare al massimo la struttura geomorfologica della stessa, oltre che degli edifici in essa inseriti;
- la realizzazione di un marciapiede pedonale lungo via di Nusenna, nel tratto compreso tra via della Malvasia e la S.P. n. 16 (in corrispondenza dell'attuale rotatoria). Questa opera permetterà di mettere in completa sicurezza il camminamento pedonale del quartiere.;
- visto l'accordo di programma già intavolato tra l'Amministrazione Comunale e i gestori delle reti acqua e gas-metano, ai proprietari/utenti degli edifici ubicati in loc. Crocifisso, sarà data la possibilità dell'allacciamento alla rete gas-metano ed acquedotto, con il costo delle sole spese di allaccio.
Un capitolo a parte merita la scuola primaria Giotto, luogo storico della comunità, che già è stata sottoposta ad interventi da parte di questa Amministrazione (vedi l'area all'aperto adeguata ad un uso quotidiano per luogo di sport), ma abbiamo redatto anche un progetto di manutenzione straordinaria per un investimento di € 80.000=.
Dovrà, infine, essere realizzata a breve la tensostruttura, a copertura dello spazio sportivo esterno, già progettata definitivamente dalla nostra amministrazione e da cofinanziare con il Comune di Bucine per una cifra di € 148.000=.

LEVANE

Levane è la frazione più popolosa del Comune, divisi tra più comuni, di cui 2935 residenti su Montevarchi, 2117 su Bucine, i restanti tra Laterina Pergine V.no e TerranuovaB.ni (lato Acqua borra).
La pandemia, ha messo in luce in modo inequivocabile, se mai ce ne fosse stato bisogno, quanto sia svantaggioso per i levanesi essere amministrati da più Comuni. Ciò è emerso in modo eclatante quando, in piena zona rossa, i levanesi di Bucine non potevano attraversare la strada per andare a trovare i propri cari residenti nel lato di Montevarchi e viceversa.
Ma precedentemente il caso del tentato depotenziamento del Comprensivo Mochi, a vantaggio del progetto del polo scolastico di Laterina Pergine, sostenuto dal Comune di Bucine, ha evidenziato la mancanza del rispetto delle istituzioni e delle realtà scolastiche esistenti, fulcro dell'identità di una comunità. In modo determinato questa amministrazione insieme a centinaia di genitori ha difeso l'identità del Mochi vincendo la prima battaglia ma la questione non è chiusa, e saremo pronti con la stessa determinazione per difendere la nostra comunità scolastica, che, a quanto pare, non viene riconosciuta come un valore da tutelare dagli altri comuni.

	Risulta fondamentale rendere informati i cittadini che l'Amministrazione di Montevarchi, sostiene tutte le spese per la realizzazione e manutenzione dei servizi essenziali per tutti i levanesi montevarchini e bucinesi: scuola dell'infanzia, elementare, medie, stadio, servizio cup, cimitero. *Il comune di Bucine è tenuto solo a restituire il costo dei servizi per mensa e trasporti dei bambini residenti nel suo comune e solo dopo che la nostra Amministrazione ha provveduto ad anticipare i fondi e organizzare i servizi totalmente a carico del nostro comune.* *Si ritiene che sia arrivato il momento per i Levanesi di esprimere il loro diritto a riunire la loro comunità sotto un'unica amministrazione, per difendere la loro identità e la qualità dei servizi. Questo potrà avvenire solo se vi è una chiara volontà popolare che attraverso una raccolta firme possa chiedere alla Regione Toscana di rivedere la loro comunità riconoscendone il diritto a non essere più senza un'identità chiara.* *L'amministrazione Chiassai Martini, ha sempre cercato di dare risposte alle istanze pervenute dai levanesi e sin dall'inizio del suo mandato ha provveduto a:* *- lo spostamento del mercato settimanale su via Leona, spostamento che fino ad allora era sempre stato negato;* *- portare avanti i progetti di ristrutturazione totale delle scuole medie e delle elementari, oggi in corso, garantendo sicurezza e efficientamento energetico, per una minore dispersione termica ed una qualità degli ambienti più accogliente, ricordando che le scuole sono simbolo del paese e la cui manutenzione era stata abbandonata da decenni.* ***Percorso ciclo pedonale dall'Ambra all'Arno*** *È intenzione dell'Amministrazione implementare i percorsi e camminamenti che permettano ai cittadini di passeggiare in sicurezza in mezzo alla natura ed è per questo che vogliamo un collegamento fruibile tra l'Ambra ed il fiume Arno, permettendo un'unione tra Levane e la zona ex-capannina di Montevarchi, che famiglie e sportivi potranno percorrere sia per piacere, che per attività motoria vera e propria. Inoltre, dalla prossima primavera estate, i levanesi potranno facilmente recarsi al "Montevarchi Lido" anche attraverso questo percorso diretto ciclopedonale.* ***Ufficio urp*** *L'ufficio Urp messo a disposizione dal Comune di Montevarchi è un servizio fondamentale per i levanesi che sta ad indicare l'importanza di Levane all'interno del nostro comune. Tale struttura ha però bisogno di interventi di ristrutturazione che permettano di usufruire di locali più accogliente e riservati per i cittadini.* ***NUOVO PARCHEGGIO nei pressi della SCUOLA ELEMENTARE*** *L'Amministrazione ha da poco acquisito gratuitamente l'area in questione con il fine di poter risolvere l'annoso problema delle auto, durante l'entrata e l'uscita degli alunni dal plesso. Questo permetterà di risolvere il problema della sicurezza e dell'ordine pubblico che ogni giorno regolarmente si presenta.* ***Parcheggio area "ex Picchioni"*** *Questa è un'altra area che l'Amministrazione ha recentemente ottenuto gratuitamente e che destinerà, entro fine anno, a parcheggio pubblico gratuito, in modo da agevolare la possibilità di recarsi nel centro di Levane, sia nella quotidianità che in occasioni come la festa dove l'afflusso è storicamente particolarmente elevato.* ***Intervento Publiacqua da 650.000€*** *voluto da questa amministrazione e in programma per il 2023. Abbiamo voluto anticipare con soldi comunali, questo storico intervento che coinvolgerà gran parte della frazione. I lavori di sostituzione della rete idrica partiranno dall'ambra arrivando all'altezza delle scuole medie, permetteranno di intervenire subito dopo con il rifacimento degli asfalti e dei marciapiedi. Lo stato di degrado delle strade è talmente significativo da non garantire la sicurezza necessaria in particolare dei marciapiedi frequentati quotidianamente dagli studenti. Per queste ragioni abbiamo ritenuto fondamentale anticipare i lavori la cui partenza è prevista entro settembre. Mentre entro il 2024 verranno eseguiti da Publiacqua anche un intervento di oltre 300.000€ di sostituzione della rete idrica su V Leona.* *Gli interventi richiesti da questa amministrazione al gestire per Levane nel periodo 2018-24 è stato di circa 1 milione di euro.*

Giardini Pubblici

Il giardino ubicato tra via Bari e via Napoli necessita da decenni di una riqualificazione generale. Siamo intervenuti per ripristinare una condizione di decoro e funzionalità, ma l'intenzione è quella di una sistemazione generale dell'illuminazione attraverso il project in atto, per una migliore visione notturna anche per motivi di sicurezza e perché gli abitanti del quartiere possano tornare a rivivere e godere di questo spazio anche nelle sere d'estate. Infine, è necessaria una sistemazione anche delle panchine e della pista ciclabile abbandonata nella manutenzione da anni, oltre ad una particolare attenzione delle piante esistenti.

Tramite il project, a breve partirà l'ammodernamento di tutta l'illuminazione pubblica della frazione.

Creazione di un unico centro di servizi e luogo di socializzazione a Levane
Questa Amministrazione è fermamente convinta che Levane, come un piccolo comune, debba poter usufruire di servizi e godere di spazi di socializzazione.
In questo senso, con il rinnovo del mandato, la Giunta intende valutare fattivamente la possibilità di acquisizione il "circolo Aurora".
Considerati i ripetuti contributi erogati da parte del nostro comune, appare naturale che l'ente possa permettere di riconsegnare alla frazione e metterli a disposizione di associazioni, che possano organizzare momenti per bambini, disabili e anziani come luogo di ritrovo, socializzazione, doposcuola e attività ricreative.

Altre opere pubbliche

In questi 5 anni sono stati fatti importanti interventi per la messa in sicurezza delle strade, quali Via Aretina, Via Venezia, Via D. Repubblica, via Arno, via Bari, Via Palermo, via Pianosa, via Levane Alta, per un investimento totale di 108.000 euro. Per garantire maggiore sicurezza, abbiamo realizzato dove il codice della strada lo ha permesso, 8 attraversamenti pedonali rialzati.
Inoltre, è stata realizzata l'area per la sgambatura dei cani per un investimento di 13.400 euro.

Nuovo impianto sportivo Levane

L'amministrazione ha progettato il primo palazzetto comunale per lo sport (zona stadio), perché le società sportive e le associazioni di diverse pratiche abbiano un luogo moderno a disposizione per far praticare attività motorie a bambini, giovani e anziani all'interno di Levane, per un costo totale di 1milione e 400mila euro circa.
Il progetto è stato presentato al bando dell'Ufficio Sport della Presidenza del Consiglio dei ministri e siamo in attesa del responso.

Cinema teatro San Martino

L'amministrazione in sinergia con il comitato e la curia, ha presentato richiesta di cofinanziamento per terminare i lavori iniziati molti anni fa e mai terminati per mancanza di fondi. La struttura è di proprietà della parrocchia ma il Comune di Montevarchi ha già contribuito in passato mettendo a disposizione 100.000€, nella lettera inviata al Ministero della Cultura questa amministrazione ha espresso la volontà di contribuire con ulteriori 100.000€ se il Ministero cofinanziare l'opera. È fondamentale portare a compimento i lavori non solo per offrire un luogo per attività cinematografiche, teatrali e culturali in genere, ma vi sarà la possibilità di tenere anche su Levane i consigli comunali, per rendere più facile la partecipazione anche di persona ai cittadini levanesi.

MONCIONI

Cinque anni fa, è stata accolta la richiesta dei residenti reinvestire su Moncioni il corrispettivo della vendita degli immobili pubblici della frazione stessa. Non era mai accaduto, tuttavia, l'Amministrazione ha sempre ritenuto la proposta dei residenti condivisibile e rispondente ad un interesse pubblico, visto che Moncioni era stata abbandonata da decenni.
Ad oggi, sono stati venduti i seguenti immobili:
- l'ex ambulatorio medico per € 90.900=;
- il locale servizi per € 3.535=;
- gli ex lavatoi per € 13.000=.

Un totale di € 107.435= che destineremo in acconto, ai costi di pavimentazione del centro del borgo in accordo con i residenti.
Nel frattempo, come richiesto nel primo incontro del 2016, è stata completata la riqualificazione dei giardini con giochi per bambini e nuovi parcheggi, la staccionata di Belvedere, le opere straordinarie di ripristino della frana; nel contempo, si è avviata la progettazione dei lavori relativi ad altri due fenomeni franosi, da cofinanziare con la Regione.
È stata eseguita una prima tranche di asfaltatura e una seconda - tratto fino a Miravalle - verrà fatta entro settembre 2021.
L'intento di questa Amministrazione, a prescindere dalle risorse che entreranno a bilancio dall'eventuale vendita della scuola, è quello di continuare nell'opera di riqualificazione del borgo per renderlo più gradevole sia per gli abitanti che per turisti e visitatori.
Questa Amministrazione ha richiesto e ottenuto da Publiacqua Spa la realizzazione di un ingente intervento sulla rete idrica e fognaria (oltre € 300.000=) con cui si è tolta tutta la tubazione contenente fibre di amianto.
Il tratto interessato dai lavori è stato momentaneamente asfaltato e in attesa della sistemazione definitiva della pavimentazione - che prevede il nulla-osta della Sovrintendenza sul progetto e sui materiali - e al fine di rendere più gradevole l'impatto dell'asfalto sulla piazza, si è optato per un trattamento di "sfogliatura" da eseguire quaranta giorni dopo la posa, con impegno di ulteriori € 13.000=.
L'amministrazione ha richiesto a Publiacqua un ulteriore intervento per concludere la sostituzione della rete idrica nel centro storico e la successiva pavimentazione dello stesso che il gestore ha accordato e l'opera è programmata per il 2022.

Gestione della rete di distribuzione del g.p.l.

Nel 1995, senza procedura di evidenza pubblica, il Comune concedeva Toscogas Spa il servizio pubblico di distribuzione del GPL per uso domestico e non domestico. La convenzione è sempre stata rinnovata con cadenza quinquennale dalle precedenti Amministrazioni e sempre alle medesime condizioni.
La Giunta Chiassai Martini, dopo quindi 25 anni, dopo la scadenza del contratto al 31 dicembre 2020, ha deciso, invece, di avviare una procedura di evidenza pubblica per andare a selezionare il futuro gestore attraverso una nuova gara. Nelle more della predisposizione del bando, l'ente è obbligato, per gli atti sottoscritti, a trovare un accordo con il gestore attuale per la stima del valore dell'impianto di distribuzione, di proprietà dell'azienda.
L'Amministrazione ha, altresì, effettuato la vigilanza e controllo sulla qualità del g.p.l. - come da contratto e come richiesto dagli utenti che ne hanno lamentato la carenza -nonché la verifica di eventuali perdite. Dai controlli è emerso che la qualità del gas fornito rispetta il livello medio della qualità del prodotto e che l'impianto non ha difetti.
Il Comune, a seguito delle lamentele dei cittadini utenti - pur non essendo suo specifico compito - ha, infine, verificato i prezzi che, da € 3,577 al mc nel 2108, sono scesi a € 3,211 al mc al 28 gennaio 2021.
Considerata la positiva conclusione del procedimento volto alla stima dell'impianto g.p.l. di Moncioni, si potrà finalmente avviare, come da indirizzo politico già espresso dalla giunta comunale con delibera 270/2020, la gara per l'individuazione di un nuovo gestore della fornitura e distribuzione del g.p.l., scelto in base all'offerta economicamente più vantaggiosa.

Sicurezza stradale.

Saranno messi cartelli di limite di velocità di 30 km/h e un attraversamento pedonale, leggermente inclinato, dall'entrata del borgo ai giardini pubblici, in modo tale da garantire la sicurezza e non perdere posti auto.
Sarà rinnovata la segnaletica verticale esistente, ormai vetusta, e installati nuovi cartelli.

Illuminazione sulla strada da Belvedere a Moncioni

L'intervento è inserito nelle richieste fatte al gestore che ha vinto l'appalto per l'ammodernamento di tutta l'illuminazione pubblica, che provvederà a rinnovare con impianto a led, con risparmio economico ed energetico.

Attrezzature sportive per i giardinetti

Come richiesto dai moncionesi, verrà realizzato un percorso della salute nei giardini pubblici; il progetto prevede un impegno di spesa di circa di € 25.000=.

Manutenzione del verde, banchine e fossetti

La mancata manutenzione decennale comporta oggi una valutazione preliminare per distinguere le aree pubbliche da quelle private e conseguentemente, realizzare gli interventi comunali e sollecitare i privati a fare altrettanto.

Frana di San Marco

L'Amministrazione ha redatto e finanziato il progetto esecutivo per un importo di € 73.000=.

Cimitero di San Marco

Come tutti i cimiteri del territorio, anche quello di San Marco verrà inserito nel progetto di manutenzione straordinaria.

RICASOLI

Obbiettivo primario dell'amministrazione sarà il proseguimento degli interventi di messa in sicurezza e monitoraggio della stabilità dei versanti nord (lato Borro al Quercio) e sud (lato Chiantigiana) dell'abitato della frazione, in continuità con i lavori già realizzati nell'ultimo quinquennio (2017-2° lotto e 2020-1°stralcio) e quello in fase di appalto dei lavori (2021-2°stralcio), per un importo complessivo di oltre un milione di euro. Saranno pertanto messe in atto tutte le azioni necessarie verso la Regione e il Governo centrale, per prevedere subito il conferimento di un nuovo incarico volto allo studio delle nuove tecniche di intervento da realizzare per risolvere definitivamente le problematiche di messa in sicurezza della frazione e per una valutazione da parte di professionisti del settore, sull'efficacia della scelta della tipologia dei lavori fin qui eseguiti in esecuzione dei progetti di ingegneria naturalistica elaborati circa 10 anni fa. Come già effettuato in alcuni tratti stradali dell'abitato, saranno proseguite le opere di manutenzione delle strade con il rifacimento del manto bituminoso e delle condotte interrate (rete scarichi e meteoriche), che a causa delle infiltrazioni nel sottosuolo concorrono al fenomeno dei movimenti franosi.
Considerate le criticità emerse negli ultimi anni con l'aumento di auto di famiglia, verranno valutate tutte le possibili ipotesi per realizzare nuovi parcheggi all'interno del centro e zone limitrofe.
Altro punto fondamentale per la frazione è la messa a regime del Centro di Documentazione delle Missioni militari e umanitarie di pace nel mondo, quale riferimento di livello nazionale per la ricerca e la memoria sulle missioni militari di pace, attuabile con il coinvolgimento delle associazioni promotrici del Centro ed Enti patrocinanti e l'istituzione di progetti e borse di studio dedicati alle scuole superiori e università.

VII) SERVIZI ESSENZIALI

RIFIUTI

Nel 2016, il Comune di Montevarchi registrava una percentuale drammatica di raccolta differenziata ben al di sotto del 40%, con un porta a porta attivo nei quartieri Pestello e Ginestra e nelle frazioni Moncioni, Rendola, Ventena e Levane alta, riservato soltanto ad una parte della cittadinanza, ma con un costo annuale salatissimo per i cittadini di ben € 321.000= senza alcun beneficio in termini di educazione o di rispetto per l'ambiente. Anzi, nei periodi estivi si accentuava la migrazione incontrollata dello smaltimento dell'organico verso altre isole ecologiche per la scomodità di tenere in casa il sacchetto maleodorante. L'Amministrazione è stata chiamata a operare una scelta tra: un "porta a porta" su tutto il territorio comunale, che avrebbe comportato un costo del servizio di € 2 milioni e 500mila annui, determinando un incremento del 30% sulla tariffa, oppure l'introduzione di un sistema di smaltimento con la dotazione di cassonetti stradali ad accesso controllato. Si è optato per i nuovi cassonetti che hanno portato il Comune, pur nelle difficoltà culturali dovute al cambiamento di abitudini, al 59% di raccolta differenziata, un valore mai raggiunto in precedenza. Il sistema del "porta a porta" è rimasto attivo solo a livello aziendale andando incontro alle esigenze di smaltimento personalizzato per le imprese che ha permesso di porre fine agli abbandoni di scarti di lavorazione in aree ecologiche di facile accesso. Nel 2017, è iniziato il processo di riorganizzazione della raccolta dei rifiuti per aumentare la raccolta differenziata (RD), come richiesto dalla Regione Toscana in osservanza delle leggi in nazionali e comunitarie, ed implementare e sviluppare una serie di azioni mirate all'applicazione delle "buone pratiche" attraverso l'attivazione di meccanismi incentivanti nei confronti delle utenze, puntando verso la tariffa puntuale. L'obbiettivo è quello di elevare gli standard di efficienza, con un servizio comodo e

flessibile per ogni utente. Anche il servizio di spazzamento manuale e meccanizzato delle strade è stato incrementato nel quinquennio, altresì organizzando un servizio di presidio, ad ore, manuale, necessario a tenere pulite le varie isole ecologiche di raccolta, l'inserimento della Tenax meccanica ed il lavaggio dei vicoli. Il Comune di Montevarchi a breve attiverà una applicazione "Montevarchi Clean" per tutti i cittadini molto evoluta che servirà a migliorare le performances e il controllo sul gestore. A breve, l'app verrà attivata e resa scaricabile da tutti i cittadini; si potranno inviare direttamente segnalazioni su disservizi e abbandoni. I prossimi anni saranno nel segno della sostenibilità e dell'economia circolare con l'obbiettivo di una migliore qualità dei materiali da valorizzare nel mercato come materie prime seconde; il Centro di Raccolta di Levanella (CDR) sarà fondamentale per promuovere e sviluppare tale progetto; del resto, Montevarchi è l'unico comune del Valdarno Aretino (AOR VALDARNO) ad avere aperto fin dal 2019 il Centro di Raccolta anche la domenica mattina. Come obiettivo di Ambito è previsto un progressivo incremento delle raccolte differenziate, fino al 72% nel 2026, insieme ce la faremo.

TABELLA RIEPOLOGATIVA DATI DI RACCOLTA DIFFERENZIATA (RD%) COMUNE DI MONTEVARCHI

Il valore della percentuale di efficienza delle R.D. rappresentato nel report è da considerarsi indicativo fino ad avvenuta certificazione della Regione Toscana. Viene calcolato secondo il nuovo metodo standard (D.G.R.T. n. 1272/2016). E' comprensivo dei flussi in convenzione e della stima del peso del compostaggio domestico applicando i criteri indicati alla pagina "Raccolta Rifiuti". Per maggiori info contattare flussi@seitoscana.it

RD 39,77%	2016 Quantità RU
Totale Raccolta	14.210.913,00
Percentuale RD	39,77
Differenziato	5.651.493,00
COMUNE DI MONTEVARCHI	5.651.493,00
Convenzioni	1.241.479,00
Gestiti	4.410.014,00
Indifferenziato	8.559.420,00
COMUNE DI MONTEVARCHI	8.559.420,00
Gestiti	8.559.420,00

RD 39,42%	2017 Quantità RU
Totale Raccolta	14.149.145,40
Percentuale RD	39,42
Differenziato	5.577.554,88
COMUNE DI MONTEVARCHI	5.577.554,88
Convenzioni	1.215.762,00
Gestiti	4.361.792,88
Indifferenziato	8.571.590,52
COMUNE DI MONTEVARCHI	8.571.590,52
Gestiti	8.571.590,52

RD 40,53%	2018 Quantità RU
Totale Raccolta	14.709.251,65
Percentuale RD	40,53
Differenziato	5.961.458,36
COMUNE DI MONTEVARCHI	5.961.458,36
Convenzioni	1.274.441,00
Gestiti	4.687.017,36
Indifferenziato	8.747.793,29
COMUNE DI MONTEVARCHI	8.747.793,29
Gestiti	8.747.793,29

RD 49,09%	2019 Quantità RU
Totale Raccolta	14.659.161,20
Percentuale RD	49,09
Differenziato	7.196.188,00
COMUNE DI MONTEVARCHI	7.196.188,00
Convenzioni	1.989.766,00
Gestiti	5.206.322,00
Rifiuti_gestione_comunale	100,00
Indifferenziato	7.462.973,20
COMUNE DI MONTEVARCHI	7.462.973,20
Gestiti	7.462.973,20

RD 56,41%	2020 Quantità RU
Totale Raccolta	14.488.079,98
Percentuale RD	56,41
Differenziato	8.172.743,20
COMUNE DI MONTEVARCHI	8.172.743,20
Composter	234.600,00
Convenzioni	1.842.168,00
Gestiti	6.095.875,20
Rifiuti_gestione_comunale	100,00
Indifferenziato	6.315.336,78
COMUNE DI MONTEVARCHI	6.315.336,78
Gestiti	6.315.336,78

PODERE ROTA

La battaglia per la difesa dell'ambiente a Montevarchi e in Valdarno non può prescindere dalla chiusura della discarica di Podere Rota, tra le più grandi della Toscana, dopo decenni di sfruttamento intensivo del territorio iniziando le procedure di bonifica post-mortem dell'area. La società che gestisce il sito valdarnese, in esaurimento entro il 2021, ha presentato nel 2019 un progetto per altri 800.000 metri cubi, con una capacità di smaltire 900.000 tonnellate di rifiuti, con un investimento di 24 milioni di euro. Si tratta di un ampliamento di una discarica esistente, dove la richiesta di smaltire rifiuti speciali non pericolosi può presupporre di continuare l'accoglienza di rifiuti urbani. Un bisogno dettato dopo 30 anni dalla mancanza di autosufficienza impiantistica nell'area fiorentina che scarica i rifiuti su Podere Rota e in altri impianti della Toscana. I Sindaci

hanno manifestato in maniera compatta la contrarietà all'ampliamento, espressa in tutte le sedi politiche e amministrative preposte indicando responsabilmente un'alternativa come richiesto dalla Regione Toscana. Una posizione condivisa da Provincia, Comuni, associazioni, comitati e cittadini che hanno detto "No" ad un sistema vetusto basato sulle discariche e al territorio deturpato da tonnellate di rifiuti smaltiti nel bel mezzo del paesaggio naturale delle Balze. Il nostro territorio deve servire per promuovere lo sviluppo dell'Ambito turistico del Valdarno, il Distretto rurale, la valorizzazione delle balze che hanno fatto da sfondo ai capolavori di Leonardo, il progetto del paesaggio del Pratomagno, la richiesta presentata all'Unesco per l'inserimento di questo territorio nei patrimoni da proteggere, che non possono convivere con la discarica tra le più grandi della Toscana.

Il Comune di Montevarchi chiede il rispetto della volontà dei Sindaci del Valdarno, della maggioranza dei Sindaci dell'Ato Toscana Sud che hanno votato un ordine del giorno contro qualsiasi progetto di ampliamento, della Provincia di Arezzo che si è espressa fino dal 2013, dei rilievi Arpat e Asl che richiedono un intervento immediato di sospensione di approfondimento sul potenziale inquinamento delle acque sotterranee per la presenza di elementi indicati come "cancerogeni " e riconducibili a idrocarburi, quindi non dovuti alla conformazione naturale del suolo.

La Regione deve assumersi la responsabilità esprimendosi in merito se contano le direttive europee, regionali e provinciali che stabilivano la chiusura di Podere Rota entro il 2021. L'attuale piano regionale dei rifiuti, approvato nel 2014, prevede il raggiungimento degli obiettivi di raccolta differenziata al 70% e la drastica riduzione del conferimento in discarica di rifiuti indifferenziati o trattati al 10%. Un obiettivo mai rispettato che evidenzia il fallimento della politica regionale sui rifiuti, considerando che l'attuale piano vieta la realizzazione di nuove discariche e l'ampliamento di quelle esistenti. La Provincia di Arezzo ha già indicato la strada dell'autosufficienza provinciale con il potenziamento complessivo di San Zeno entro il 2023 con un impianto moderno e funzionale senza nessuno aumento delle tariffe per i cittadini, con l'abbattimento dei costi e una capacità di smaltimento di 193.000 tonnellate all'anno che coprirebbe abbondantemente il fabbisogno. L'Amministrazione comunale di Montevarchi mira alla salvaguardia ambientale, alla salute e al benessere dei cittadini lavorando per dare al territorio un futuro diverso rispetto all'esistenza della discarica.

SERVIZIO IDRICO INTEGRATO

Il territorio del Comune di Montevarchi fa parte della Conferenza Territoriale n. 3 definita "Medio Valdarno", nel quale la gestione del Servizio Idrico Integrato è stata affidata a Publiacqua S.p.A. Il Sindaco del Comune di Montevarchi è membro dell'Assemblea dell'Autorità Idrica Toscana che controlla il servizio. Nel corso del primo mandato, l'amministrazione si è fatta carico della risoluzione di molti problemi legati allo stato manutentivo dell'acquedotto, rifornito prevalentemente con acqua proveniente dai pozzi degli impianti di Colonia e Case Romole; presso quest'ultimo impianto è stata inserita una nuova linea di trattamento dell'acqua del Canale Battagli. Nelle altre località l'acqua distribuita proviene prevalentemente da risorse locali sotterranee: Caposelvi e Ventena da sorgente, Ricasoli e Rendola da pozzo, Mercatale da pozzo e sorgente, Moncioni da pozzo integrata da acqua superficiale dei torrenti Fonte al Carpine. I pozzi di Levane alimentano l'omonimo abitato sia per la parte del Comune di Montevarchi che del Comune di Bucine. L'intervento ha permesso, negli ultimi anni, di non avere più problemi di carenza di acqua potabile.

Nel mandato in corso, l'Amministrazione proseguirà con la richiesta di potenziamento degli impianti esistenti per renderli sempre più efficienti. A tal fine, si è voluto fortemente siglare un accordo con Publiacqua per inserire, nei capitoli generali d'intervento programmatici, tratti di rete con tubature in acciaio per ridurre sensibilmente le tubature in amianto. Il controllo sul sistema idrico e sul gestore, nel corso del mandato, ha dato grandi risultati; il comune di Montevarchi, a fronte di investimenti precedenti molto limitati (dal 2002 al 2017 sono stati fatti interventi per soli € 4.563.000=), ha ottenuto la sostituzione di condotte per ben €. 5.320.000= e interventi di manutenzione straordinaria per €. 1.800.000=. Sono stati concordati interventi puntuali che andranno a sostituire interi tratti di condotta da 6 a 12 metri, al fine di rendere più efficaci e migliorativi gli interventi di manutenzione.

I prossimi lavori a partire già dal mese di settembre saranno concentrati su Levane per un importo di circa €. 650.000,00. Questa Amministrazione, oltre ad aver voluto inserire questo intervento nel programma delle opere di Publiacqua, ha deciso per la prima volta di anticipare a proprie spese l'opera (che il Gestore avrebbe avviato solo dal 2023) per sopperire alle non più procrastinabili necessità della frazione, relative non solo al reticolo idrico ma anche al manto stradale.

Il tratto dei lavori interessa i quartieri di via Levane Alta, via Repubblica, via Bologna, e quindi anche la strada della scuola media inferiore, frequentata ogni giorno da centinaia di ragazzi. Gli interventi rimasti nel piano degli investimenti di Publiacqua, valido fino al 2024, riguardano: via Leona, via Pacinotti, piazzale Europa, parte di via Pestello, il quartiere Giglio ove saranno sostituite le reti idriche nelle zone di piazza Giotto, via Don Minzoni, via Stello, via San Lorenzo.

Come si è già evidenziato, importante è stato l'accordo siglato con Publiacqua Spa (servizio idrico) e Centria Srl (rete gas-metano), per l'estensione delle reti in tutte le zone della città prive di servizi essenziali: Caposelvi, Rendola, Moncioni, Ventena, Poggio Cuccule, Cocoioni, Ucerano, case sparse loc Noferi, chiantigiana al bivio Ricasoli e bivio della selva, oltre v campagna e croce del ferra galli dove l'accordo è già stato siglato ed è partita la progettazione.
Non esistono cittadini di serie B, entro il 2026 non dovranno più esistere zone non servite dal servizio idrico pubblico o da altri servizi essenziali.

VIII) ***LA MACCHINA COMUNALE***

Il futuro dell'organizzazione delle strutture amministrative comunali non potrà prescindere dagli indirizzi forniti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.
La Pubblica Amministrazione dovrà essere alleata dei cittadini e delle imprese e dovrà muoversi sulle seguenti componenti a partire dalla sua digitalizzazione, innovazione e sicurezza della P.A.
Le competenze del personale dipendente dovranno essere sempre più specialistiche e la somministrazione dei servizi al cittadino, grazie alla tecnologia e all'informatizzazione, dovrà essere resa ancora più efficiente.
Si dovranno organizzare, a tal fine, adeguati corsi di formazione del personale dipendente, impegnando risorse proprie di bilancio, mentre compatibilmente con i limiti di spesa di parte corrente, si dovrà procedere con nuove assunzioni mirate e volte ad individuare profili altamente tecnici e specializzati favorendo la mobilità sia interna che esterna.».

A ciò si aggiungono i progetti finanziati con il Piano nazionale di ripresa e resilienza italiano, approvato dalla decisione del Consiglio UE del 13 luglio 2021, la quale ha messo a disposizione dall'Unione Europea risorse pari a 191,5 mld di euro, composti da 68,9 mld di euro finanziati da sovvenzioni a fondo perduto (grants) e 122,6 mld di euro finanziati tramite prestiti (loans).
L'8 dicembre 2023, il Consiglio dell'Unione Europea ha dato il suo consenso alla proposta di decisione avanzata dalla Commissione per modificare il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) italiano. Tale modifica comprende l'aggiunta di un nuovo capitolo dedicato a ***REPowerEU****. Attualmente, l'importo complessivo del piano è di 194,4 miliardi di euro, di cui 122,6 miliardi sono sotto forma di prestiti e 71,8 miliardi in sovvenzioni.*

I progetti finanziati con il PNRR e con PNC allo stato attuale risultano i seguenti:

Id	**DESCRIZIONE PROGETTO**	**IMPORTO TOTALE PROGETTO**	**IMPORTO FINANZIAMENTO PNRR** inclusa quota FOI
1	Progettazione e espletamento degli adempimenti antincendio per l'ottenimento di CPI per edifici scolastici	662.200,00 €	662.200,00 €
2	Efficientamento energetico Stadio Levane	360.084,41 €	130.000,00 €
3	Realizzazione Polo interscambio ferro-gomma "Memorario" – stralcio funzionale relativo all'autostazione in Via IV Novembre	3.037.905,28 €	2.970.221,28 €
4	Progetto di rigenerazione urbana per la valorizzazione scolastico – sportiva dell'area Levanella – Cimitero	1.984.437,14 €	1.930.278,72 €
5	Realizzazione Nuovo refettorio complesso scolastico del Giglio	765.881,73 €	588.500,00 €
6	Ampliamento Asilo Nido La Farfalla	363.000,00 €	363.000,00 €

	7	Realizzazione Polo Scolastico 0-6 Levanella	3.292.575,00 €	3.292.575,00 €
	8	Realizzazione del nuovo refettorio per la scuola materna F.lli Grimm e scuola primaria G. Mazzini a Levane	1.129.489,12 €	666.600,00 €

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

Sezione di programmazione **Dati economici del** **Comune di Montevarchi**	**Descrizione sintetica delle azioni/attività** Gli importi si riferiscono ai titoli delle entrate e ai titoli delle uscite di cui al bilancio finanziario di previsione 2025-2027, le cui risultanze sono le seguenti:

ENTRATE	Assestato 2024	2025	2026	2027
Utilizzo avanzo presunto di amministrazione		0,00	0,00	0,00
Fondo pluriennale vincolato	6.218.246,91	332.791,00	336.156,00	330.509,00
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	16.570.793,94	16.659.500,10	16.704.961,62	16.720.556,35
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	3.648.289,70	3.798.964,06	3.215.858,17	3.239.254,17
Titolo 3 - Entrate extratributarie	5.583.673,80	5.468.526,02	5.465.603,49	5.545.759,00
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	16.575.810,51	23.582.342,11	4.150.086,91	3.084.793,02
Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 6 - Accensione di prestiti	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 7 - Anticipazioni di istituto tesoriere / cassiere	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00
Titolo 9 - Entrate in conto di terzi a partite di giro	6.241.000,00	6.241.000,00	6.241.000,00	6.241.000,00
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE	**55.837.814,86**	**57.083.123,29**	**37.113.666,19**	**36.161.871,54**

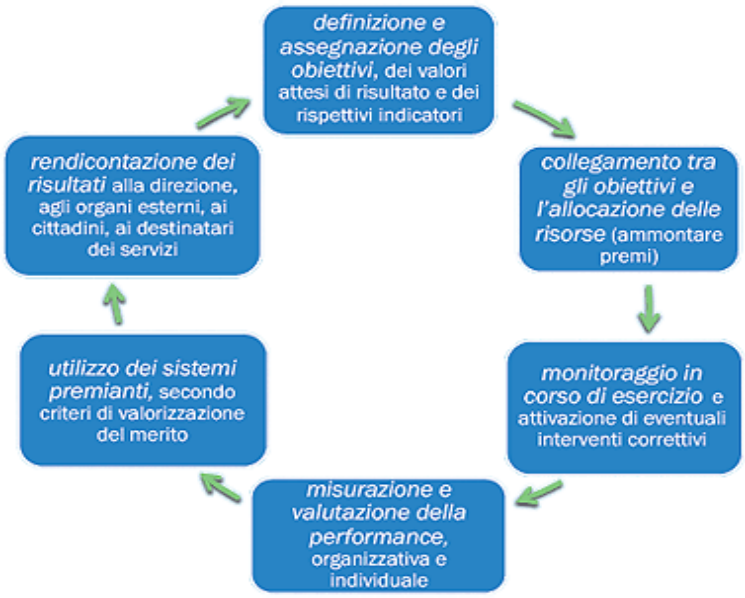
SPESE	Assestato 2024	2.025	2.026	2.027
Disavanzo di amministrazione	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 1 - Spese correnti	27.064.014,36	26.334.650,22	25.794.082,14	25.769.343,82
Titolo 2 - Spese in conto capitale	23.926.141,90	23.057.891,02	3.611.774,81	2.666.774,81
Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 4 - Rimborso di prestiti	223.242,23	449.582,05	466.809,24	484.752,91
Titolo 5 - Chiusura Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00
Titolo 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	6.241.000,00	6.241.000,00	6.241.000,00	6.241.000,00
TOTALE COMPLESSIVO SPESE	**58.454.398,49**	**57.083.123,29**	**37.113.666,19**	**36.161.871,54**

Sottosezione 2.2 Performance

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 già menzionato decreto legislativo.

Con la sottosezione della performance sono indicati:

1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
2) gli obiettivi di digitalizzazione;
3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Sezione di programmazione	Descrizione sintetica delle azioni/attività
Sottosezione 2.2 Performance	Il ciclo di gestione della performance può essere schematizzato nella modalità sotto riportata:  Nell'Ente si valuta annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine, si adotta ed aggiorna annualmente, previo parere vincolante del Nucleo di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo le disposizioni del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni ed in coerenza, per quanto applicabili, degli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale, n. 5 - dicembre 2019).

Il sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente in vigore presso l'Ente è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. **163 del 15.09.2020,** successivamente aggiornato con deliberazione della Giunta comunale n. **115** del 03.05.2022, con deliberazione n. **256** del **19.10.2023**.
Con la deliberazione di approvazione del presente PIANO si propone un ulteriore aggiornamento al **Sistema di misurazione e valutazione delle performance**, come da **documento allegato n. 1,** sul quale il **Nucleo di valutazione**, ha espresso ai sensi dell'art. 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in data **13.02.2025**, quale allegato n. **1/a.**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente ha per oggetto:

- la valutazione della performance con riferimento all'Ente nel suo complesso ("performance di ente");
- la valutazione della performance con riferimento alle strutture dell'Ente ("performance organizzativa");
- la valutazione della performance dei singoli dipendenti (Segretario generale, dirigenti, posizioni organizzative e personale dipendente) ("performance individuale").

Il sistema di valutazione si basa su meccanismi e strumenti di monitoraggio che tengano conto dei risultati del controllo di gestione, delle capacità manageriali e della convergenza dei comportamenti e degli atteggiamenti nei confronti dei principi e dei criteri organizzativi risultanti dallo stesso sistema.
Il procedimento di valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore e della partecipazione del valutato al procedimento.
Come rilevato dalla nota prot. n. 3702 del 25.01.2024 del Ministro per la Pubblica amministrazione, al fine di provvedere, con tempestività, agli adempimenti preliminari, che costituiscono il necessario presupposto all'attuazione della direttiva del 28 novembre 2023 ed ovvero che costituiscono la premessa affinché la valutazione della performance individuale, sia un'attività concreta e non un mero esercizio burocratico, diventa improcrastinabile, che l'assegnazione degli obiettivi venga effettuata entro il mese di febbraio.
Nel sistema di valutazione della performance sono assicurate, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
L'esito della valutazione può determinare la conferma o la revoca degli incarichi dirigenti.
Il sistema di misurazione e valutazione della performance viene pubblicato nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente del sito internet istituzionale.
La gestione della performance è coerente, ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 150/2009, con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto, ove disponibili, anche dei risultati, conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance. Gli obiettivi sono stati definiti su base triennale, dai dirigenti, con il coordinamento e la sovrintendenza

del Segretario generale che a sua volta ha consultato il Nucleo di valutazione ai fini della loro pesatura. Essi si articolano in:

1) obiettivi strategici, che identificano, in coerenza con le linee programmatiche di mandato e con gli indirizzi definiti dal Documento unico di programmazione, le priorità strategiche dell'Amministrazione in relazione alle attività e ai servizi erogati e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;
2) obiettivi operativi dell'Amministrazione programmati, in coerenza con gli obiettivi della sezione operativa del Documento unico di programmazione;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
f) rendicontazione dei risultati al Sindaco, ai Consiglieri comunali, alla giunta comunale, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

Indicatori e target

Il Piano delle performance indi contiene, gli indicatori ed i target, intermedi e finali, che devono essere raggiunti mediante gli obiettivi operativi di breve periodo, coerenti con quelli strategici.

Attraverso gli indicatori è possibile acquisire le informazioni da cui scaturiscono valori veri e risultati adeguati agli stessi obiettivi.

Gli indicatori selezionati presentano indubbiamente i seguenti connotati:

- rilevanti in quanto riflettono dimensioni importanti del fenomeno;
- documentati;
- comprensibili dagli utenti;
- definiti con precisione;
- sensibili al cambiamento;
- fattibili;
- tempestivi, in quanto utili per prendere decisioni.

Gli indicatori presentano un utile confronto con la norma (*target*) definiti in base al tempo (es. 120 giorni) e per confronti con altre organizzazioni.

Gli indicatori si compongono di:

- *imput* ovvero cosa entra nel sistema o quali risorse si usano;
- *output* ovvero quali prodotti o servizi escono, qual è la loro attività;
- *outcome* intermedi ovvero misurano effetti dell'output a breve;
- *outcome* finali ovvero misurano effetti ultimi degli output.

In definitiva gli obiettivi vengono rappresentati con apposita scheda che individua in funzione esemplificativa la metodologia seguita per la pianificazione degli obiettivi, con un cronoprogramma che indica la gestione dei tempi (diagramma di *Gantt).*

La pesatura degli obiettivi è definita dal nucleo di valutazione, con il supporto del segretario generale.

Il peso agli obiettivi è determinato secondo i seguenti parametri:

- parametro n. 1 – rilevanza e coerenza con i bisogni ricavati dall'analisi del contesto interno;
- parametro n. 2 – rilevanza e coerenza rispetto al documento unico di programmazione;
- parametro n. 3 – capacità di determinare un significativo miglioramento nella qualità dei servizi offerti;
- parametro n. 4 – grado di innovazione rispetto a prassi esistenti;
- parametro n. 5 – grado di complessità.

Ciascun parametro può essere valutato fino a 50 punti.
La pesatura consente, nella fase di valutazione ed erogazione dei premi, di valorizzare gli obiettivi più complessi e rilevanti, che hanno maggiormente impegnato dirigenti/responsabili delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione e dipendenti.
I risultati che si prefiggono di ottenere indicati nei target determinano il valore desiderato in corrispondenza all'attività e/o processo.
Il ricorso agli indicatori permette di esprimere una valutazione delle attività dell'ente, monitorando sia quantitativamente, sia qualitativamente, le attività in un determinato periodo temporale, che si prefiggono di raggiungere, confrontando i valori ottenuti con quelli desiderati – target – in corrispondenza di una determinata attività assegnata.
Il sistema tende, in definitiva, a verificare il livello di rendimento entro uno specifico intervallo temporale.
Il livello di rendimento per ogni obiettivo viene considerato, ai fini della valutazione, nell'anno di riferimento, attraverso un risultato "maggiore>" oppure "minore<" oppure "eguale=", rispetto al valore indicato nell'anno precedente.
Nessun *team* e/o singolo soggetto sarà in grado di operare se non dispongono di informazioni di *feedback* sulle attività di loro competenza; questo rientra in una logica di tipo budgetaria che si basa sulla definizione di obiettivi verificabili, su un'attività di controllo delle attività e delle risorse consumate ed un sistema di comunicazione periodica agli organi interessati circa lo stato di avanzamento verso il raggiungimento dei risultati programmati.
Si evidenzia infine la funzione fondamentale che assume il piano della performance, dalla cui mancata adozione, discende il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili delle posizioni di lavoro di **elevata qualificazione** che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti ed inoltre l'impossibilità per l'amministrazione di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

Gli obiettivi
La sottosezione della performance **2025-2027** indica nel piano dettagliato degli obiettivi, gli **obiettivi esecutivi o di secondo livello** proposti in coerenza con le linee programmatiche di mandato e con gli indirizzi definiti dal **Documento unico di programmazione per il triennio 2025-2027**, le cui note di aggiornamento sono state approvate definitivamente con la deliberazione del Consiglio comunale n**. 81 del 19.12.2024** ed il **bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024-2026** approvato con deliberazione del Consiglio comunale **n. 82 del 19.12.2024,** nonché con gli **«obiettivi di gestione»** che costituiscono obiettivi generali di primo livello verso i quali indirizzare le

	attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio, contenuti nel **Piano esecutivo di gestione,** approvato con deliberazione della Giunta comunale **n. 1 del 2 gennaio 2025.** Il nostro impegno è quello di rendere la città accessibile, inclusiva e sostenibile trasmettendo questo impegno a tutti i cittadini e alle future generazioni. Crediamo fortemente nei valori di accessibilità, trasparenza, sostenibilità, partecipazione dei cittadini, innovazione e integrazione. *Accessibilità:* Siamo attenti all'accessibilità in tutte le sue dimensioni e crediamo nella possibilità che tutte le politiche comunali, in modo integrato, possano aiutare a rimuovere gli ostacoli per garantire l'uguaglianza sostanziale e la partecipazione effettiva di tutte le persone, nonché a promuovere la cultura dell'accessibilità degli spazi urbani attraverso il superamento delle barriere architettoniche e di quelle interiori rappresentate dai nostri pregiudizi. *Trasparenza*: Crediamo nella trasparenza come principio guida di tutte le nostre azioni e dei nostri atti. Chiarezza nella comunicazione dei nostri processi e procedimenti, definiti e verificabili. Vogliamo mantenere i cittadini e tutti i portatori di interessi costantemente informati sulle attività e decisioni dell'Amministrazione. *Sostenibilità*: Ci impegniamo a perseguire la sostenibilità in tutti i suoi aspetti: ambientale, sociale ed economica. Oggi la sostenibilità rappresenta un valore essenziale per ogni azione dell'Amministrazione. Si riflette infine in una visione inclusiva delle persone dove ognuno possiede un ruolo attivo che è chiamato ad esercitare attraverso scelte responsabili e coerenti. *Partecipazione dei cittadini*: Ci impegniamo con i cittadini ad ideare e mettere in campo il miglior progetto possibile per la nostra Città. *Innovazione:* La tendenza verso l'innovazione continua nasce dalla convinzione che solo attraverso sperimentazioni e la scelta di progetti che denotino coraggio si possano mobilitare energie creative per migliorare i servizi, sia nell'ambito dell'innovazione tecnologica che nell'urbanistica, ma anche in ambito culturale, sociale ed educativo. Tutti i progetti che introduciamo vengono costantemente monitorati, valutati e, se necessario, corretti con l'obiettivo di conseguire il miglior risultato possibile. **Come detto, il Decreto ministeriale 30 giugno 2022 n. 132, all'art. 3 ripartisce la Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione in sottosezioni di programmazione e per quanto attiene la sottosezione "Performance", essa, predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del d.lgs. n. 50/2009 è, finalizzata, in particolare alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficacia e di efficienza dell'amministrazione e deve indicare almeno:** **1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;** **2) gli obiettivi di digitalizzazione;** **3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;** **4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.**
1) Obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia	Si ricorda che tra gli adempimenti soppressi dal D.P.R. 24/06/2022, n. 81 «*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*» vi rientra il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro

nell'automazione d'ufficio) di cui all'art. 2, commi 594 e ss. della legge 24 dicembre 2007, n. 244.
Ebbene, per il triennio **2025/2027,** al fine del contenimento delle spese di funzionamento delle strutture comunali, con esplicito riferimento all'art. 2, commi 594, 595, 596, 597, 598 della L. 244/2007, è stato predisposto un piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali e di apparati elettronici ed informatici, come di seguito.

PIANO TRIENNALE PER L'INDIVIDUAZIONE DI MISURE FINALIZZATE ALLA RAZIONALIZZAZIONE DI ALCUNE SPESE DI FUNZIONAMENTO
(art. 2, commi 594 e segg., legge 244/2007)
Periodo 2025-2027

Al fine del contenimento delle spese di funzionamento delle strutture comunali, con esplicito riferimento all'art. 2, commi 594, 595, 596, 597, 598 della L. 244/2007, è stato predisposto un piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali e di apparati elettronici ed informatici per il triennio 2025/2027.

A.1 DOTAZIONI INFORMATICHE
Si rimanda all'inventario comunale l'elencazione e la consistenza delle dotazioni informatiche del Comune di Montevarchi.
La dotazione standard del posto di lavoro, inteso come postazione individuale, è così composta:

1	personal computer con relativo sistema operativo e con gli applicativi tipici dell'automazione d'ufficio;
2	un telefono fisso
3	collegamento alla stampante/fotocopiatrice di rete a servizio di tutte le aree di lavoro;
4	eventuale dispositivo di telefonia mobile

Il servizio CED assicura l'installazione, la manutenzione e la gestione dei software di base e dei software applicativi utilizzati presso i vari uffici amministrativi e provvede alla manutenzione ordinaria e straordinaria delle attrezzature informatiche.
Le forniture vengono effettuate utilizzando le convenzioni Consip attive, il mercato elettronico della Pubblica Amministrazione o ad altri Mercati elettronici *già istituiti ai sensi dell'abrogato art. 328 del D.P.R. 207/2010 ed ora confluiti nelle disposizioni del Codice dei contratti pubblici di cui all'art. 62 del decreto legislativo 18 aprile 2023, n. 36 e ss. mm. ed i.*
Le dotazioni informatiche assegnate e attribuite ai posti di lavoro vengono gestite secondo i seguenti criteri:

- Vengono effettuate sostituzioni dei P.C. e dispositivi di telefonia in caso di guasto, qualora la valutazione costi/benefici relativa alla riparazione dia esito sfavorevole, tenendo conto anche del grado di obsolescenza dell'apparecchio che causa un rapido deprezzamento dei dispositivi elettronici ed informatici. Tale valutazione è effettuata dai tecnici del Servizio Informatizzazione;
- Nel caso in cui un P.C. non ha più la capacità di supportare efficacemente l'evoluzione di un applicativo viene comunque utilizzato in ambiti dove sono richieste performances inferiori o potenziato tramite implementazione della memoria;

- L'individuazione dell'attrezzatura informatica a servizio delle diverse stazioni di lavoro viene effettuata secondo i principi dell'efficacia operativa e dell'economicità. Ogni intervento, sia esso rappresentato da acquisto, potenziamento o sostituzione, viene sempre sottoposto all'approvazione del dirigente di riferimento che valuta le diverse opportunità, con l'obiettivo di arrivare da una parte al risparmio delle risorse e dall'altra all'ottimizzazione dei servizi.
- Vengono effettuate sostituzioni di P.C. e dispositivi di telefonia se non possono garantire più i requisiti minimi di sicurezza informatica, vulnerabilità e funzionamento per obsolescenza e economicità di intervento di aggiornamento.

Non si prevede la dismissione di dotazioni informatiche al di fuori di casi di guasto irreparabile od obsolescenza. L'eventuale dismissione di apparecchiature informatiche, derivante da una razionalizzazione dell'utilizzo delle strumentazioni, comporta normalmente la riallocazione fino al termine del ciclo di vita e, nei casi quest'ultima non sia possibile, la donazione a gruppi ed associazioni di volontariato locale o agli istituti scolastici per le aule di informatica.
Negli anni, la dotazione di stampanti condivise in rete, ha permesso ai vari uffici uno sfruttamento più efficace della risorsa ottenendo risparmi anche nell'ambito degli acquisti di materiali di consumo.
Premesso quanto sopra è chiaro che rimarranno pressoché inalterate per il triennio 2025/2027 le spese relative alle dotazioni strumentali perché indispensabili al regolare svolgimento dell'attività dei servizi comunali.
In particolare, per quanto riguarda l'informatizzazione, l'Ente non può procedere ad una contrazione delle spese relative, poiché il sistema informativo comunale è proporzionato alle esigenze dell'ente medesimo.
Sono stati attuati da poco progetti di investimento per:

- l'adeguamento tecnologico delle postazioni informatiche;
- l'aggiornamento del networking della LAN;
- l'aggiornamento del Firewall dalla LAN alla WAN.

Gli uffici comunali hanno in dotazione le attrezzature necessarie a svolgere i propri compiti in maniera puntuale ed efficiente. Non ci sono sprechi, stante l'esiguità delle risorse disponibili e pertanto risulta impossibile individuare eventuali possibilità di risparmio.
L'utilizzo delle strumentazioni è consentito solo se finalizzato alle effettive necessità d'ufficio sia esso in presenza o in *smart working*.
Nel corso del prossimo triennio continuerà l'adeguamento tecnologico del sistema informatico migliorandone l'efficienza introducendo nuovi servizi e funzionalità, e consolidando ulteriormente la struttura Hardware e software dell'Ente, proseguendo il processo di migrazione al Cloud dei vari servizi dell'Ente.

A.2 TELEFONIA FISSA
È previsto un apparecchio telefonico per ogni posto di lavoro con linee e numeri condivisi su più postazioni di lavoro.

A.3 TELEFONIA MOBILE
L'Ente ha approvato, con delibera della Giunta comunale n. 45 del 15/03/2007, il regolamento che disciplina le modalità di assegnazione e di utilizzo delle apparecchiature di telefonia mobile.

A.4 CRITERI PER LA RIDUZIONE DEI COSTI PER MATERIALI DI CONSUMO

L'Ente ha ormai da alcuni anni avviato una serie di procedure tendenti alla riduzione dei costi per materiali di consumo. Esse si sono concretizzate principalmente nell'attivazione dei seguenti processi:

a) dal 2000 flusso telematico delle determine, delibere, ordinanze, decreti ecc.;
b) dal 2003 protocollo informatico;
c) dal 2005 trasmissione mensile ai dipendenti ed amministratori del cedolino on-line;
d) dal 2012 l'utilizzo del nuovo programma presenze con gestione on-line di permessi e giustificativi;
e) dal 2013 l'utilizzazione del nuovo programma per la gestione degli atti con firma digitale, integrato con la gestione del protocollo ed il nuovo programma di gestione della contabilità e dell'economato dell'Ente;
f) utilizzo della Posta Elettronica Certificata e firma digitale;
g) dal 2015 introduzione della fatturazione elettronica;
h) dal 2017 introduzione dell'Ordinativo Informatico Locale (OIL);
i) dal 2017 introduzione del rilascio della Carta d'Identità Elettronica;
j) dal 2020 svolgimento attività in smart-working;
k) dal 2022 certificazioni di anagrafe e stato civile on-line.

Per ridurre i costi di gestione delle stampanti, fotocopiatrici ed il consumo della carta, l'Ente ha nel corso degli anni adottato specifiche disposizioni finalizzate a:

a) stampare e-mail e documenti solo quando strettamente necessario;
b) ricorrere quanto più possibile alle stampanti di rete, ciò per ridurre i consumi energetici e le cartucce d'inchiostro;
c) utilizzare, quando è possibile, le stampe fronte-retro;
d) cercare di ottimizzare lo spazio all'interno di una pagina (utilizzando le funzioni di riduzione- stampa 2 pagine in 1, riducendo i margini della pagina e le dimensioni del carattere);
e) quando è possibile, trasmettere testi, documenti, relazioni, ecc. attraverso e-mail invece di copie cartacee;
f) modificare la risoluzione di stampa, utilizzando la qualità di stampa "bozza", per ridurre il consumo di toner;
g) utilizzare in via prioritaria la stampa in bianco e nero ed utilizzare la stampa a colori limitatamente a specifiche esigenze operative.
h) riutilizzare la carta già stampata su un solo lato per gli appunti.

B. CRITERI DI GESTIONE DELLE AUTOVETTURE

Si rimanda all'inventario comunale l'elencazione e la consistenza delle autovetture di servizio del Comune di Montevarchi.
L'utilizzo delle stesse si limita a compiti istituzionali e di servizio.
Le auto sono assegnate al Responsabile del Servizio di riferimento.
Nel tempo si è proceduto a sostituire le auto alimentate a benzina con quelle alimentate a metano per ridurre il costo totale delle forniture.
La fornitura del carburante, per le auto comunali alimentate a benzina e gasolio, deve avvenire utilizzando l'apposita carta. La fornitura del carburante, per le auto comunali alimentate a benzina e gasolio, deve avvenire utilizzando l'apposita carta Multicard di Kuwait Petroleum Italia Spa.

La suddetta tessera, abbinata al singolo automezzo, è dotata di banda magnetica a cui è associato un determinato codice segreto (PIN).
Per la fornitura del carburante, delle auto comunali alimentate a metano, vengono a volte utilizzati appositi "buoni d'ordine".
Periodicamente il Responsabile del Servizio assegnatario dell'autovettura provvederà ad effettuare gli opportuni controlli sui consumi di ogni automezzo e sulla correttezza della fatturazione emessa dal fornitore.
All'interno di ogni autovettura, ad eccezione di quelle assegnate alla Polizia Municipale, dovrà essere presente un giornale di bordo, nel quale devono essere giornalmente registrate, anche in modo sommario, le seguenti informazioni:

- il giorno e l'ora di utilizzo;
- il nominativo del dipendente che utilizza l'auto;
- la destinazione ed il servizio da espletare;
- il giorno e l'ora di rientro in sede;
- i chilometri percorsi.

L'attendibilità del giornale di bordo dovrà essere controllata periodicamente dal Responsabile del Servizio assegnatario dell'autovettura.
Le auto dovranno essere utilizzate esclusivamente per esigenze di servizio durante il normale orario di lavoro giornaliero e durante i turni prestabiliti di reperibilità.
Il personale è autorizzato altresì all'utilizzo dell'auto nel caso di chiamate d'emergenza o per calamità naturali.
Gli assegnatari delle auto sono tenuti a curare:

- la manutenzione periodica delle auto;
- le riparazioni per eventuali incidenti o danni occorsi alle autovetture;
- l'effettuazione dei collaudi e delle revisioni periodiche;
- a mantenere la pulizia ed il decoro dell'automezzo.

La sostituzione dei mezzi esistenti o l'acquisto di nuovi sarà effettuata tenuto conto della programmazione complessiva dell'Ente e della gestione complessiva del parco auto.
Prima di ogni sostituzione dovrà essere effettuata una valutazione comparativa, in relazione all'automezzo e all'uso cui esso sarà destinato, sull'opportunità di procedere all'acquisto oppure al noleggio lungo termine.
L'assegnazione dell'auto ad uno specifico servizio non comporta l'impossibilità per i dipendenti di altri settori di ottenerne l'utilizzo. Ciò soprattutto per mezzi dotati di particolari caratteristiche tecniche i quali, necessariamente, devono servire ad assolvere i compiti d'ufficio di categorie di lavoratori assegnati anche a servizi e/o settori diversi.
La sostituzione dei mezzi esistenti e la loro gestione deve essere operata tenendo conto della programmazione complessiva dell'Ente e della gestione complessiva del parco auto.

C. CRITERI DI GESTIONE DEI BENI IMMOBILI

L' elenco dei beni immobili ad uso abitativo e di servizio di proprietà del Comune di Montevarchi o sui quali vengono vantati diritti reali è contenuto nell''inventario dell'Ente.

	Il patrimonio abitativo ERP è affidato in gestione ad Arezzo Casa SPA in quanto il Comune di Montevarchi fa parte della L.O.D.E. aretina. Il settore di riferimento ha compiuto una ricognizione del patrimonio comunale ed ha predisposto una proposta di delibera tendente ad approvare il piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari. Il piano è stato successivamente approvato con **deliberazione del Consiglio comunale n. 76 del 19.12.2024.** La manutenzione degli immobili deve essere opportunamente pianificata in modo da evitare spese impreviste e gli interventi devono essere programmati con congruo anticipo, prima che il degrado di un immobile o di una sua parte diventi irreversibile, nonché per prevenire stati d'urgenza e di pericolo. Per razionalizzare le spese l'Ente dovrà: a) procedere alla dismissione dei beni immobili valutati non strategici per l'Amministrazione; b) ridurre le locazioni passive superando le condizioni che le hanno rese necessarie; c) ridurre le spese di gestione degli immobili utilizzati proseguendo, sempre secondo le disponibilità di bilancio, il processo di sostituzione delle vecchie caldaie con quelle di nuova generazione e attivando sistemi di risparmio energetico, quali la produzione di acqua calda con pannelli solari, applicazione di sistemi automatici di accensione e spegnimento dell'illuminazione e del riscaldamento. d) prevedere per le nuove progettazioni, inerenti ad interventi comunali, l'applicazione del principio dell'ottimizzazione dei consumi. Per quanto attiene a tali obiettivi si rimanda ai traguardi previsti nell'ambito del Piano dettagliato degli **obiettivi specifici, di secondo livello** di cui **all'allegato n. 2** al presente Piano ed in particolare all'obiettivo n. 11 denominato "Prosecuzione del p**otenziamento dell'attività del Controllo di Gestione per i progetti dell'Ente finanziati dal PNRR – Anno 2025",** assegnato al Servizio controllo di gestione quale funzione trasversale all'interno della struttura dell'Ente, che è chiamato a segnalare, nel corso della gestione, attraverso indicatori significativi, gli scostamenti rispetto agli *standard* prefissati.
2. Obiettivi di digitalizzazione	**Per il raggiungimento di tali obiettivi,** si ricorda che il Comune di Montevarchi si è candidato sulla **Piattaforma PA digitale 2026** per richiedere contributi per la migrazione dei propri servizi al cloud, al fine di rendere più efficienti i servizi digitali, previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e messi a disposizione del Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del consiglio dei ministri (Missione 1 Componente 1 Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA, investimento 1.2 "Abilitazione e facilitazione migrazione al cloud). L'obiettivo dell'avviso "Abilitazione al cloud per le PA locali" è di sostenere la migrazione verso soluzioni cloud qualificate per garantire servizi affidabili e sicuri, in coerenza con quanto definito all'interno della Strategia Cloud Italia. Con deliberazione della **Giunta comunale n. 116 del 5 maggio 2022,** il Comune di Montevarchi ha confermato in blocco le categorie di servizi proposte dall'agenzia nazionale per la *Cybersicurezza* che risulta prerequisito all'attività di presentazione della domanda all'avviso specifico e che ogni dirigente o funzionario certifica che il servizio svolto è interamente realizzato con l'applicativo di riferimento, sia che questo

sia stato migrato o sia da migrare in cloud. Con le infrastrutture digitali si tende a garantire che i sistemi, i dataset e le applicazioni del Comune siano ospitati in data center altamente affidabili e con elevati standard di qualità per sicurezza, prestazioni, scalabilità, interoperabilità europea ed efficienza e con indubbi vantaggi, a lungo termine e comunque prevedere entro il prossimo triennio avere significativi risparmi della spesa pubblica nella gestione dei data center che possono essere reinvestiti nello sviluppo di nuovi servizi.
I finanziamenti degli avvisi del PNRR potranno essere richiesti solo per quei servizi eccedenti rispetto ai minimi richiesti dall'Avviso pubblico Fondo innovazione.
Le spese, salvo per la migrazione al cloud, sono perlopiù investimenti sulle infrastrutture digitali (software) per lo sviluppo dei sistemi informativi. La quota ammessa a finanziamento riguarda proprio l'acquisizione o lo sviluppo dei sistemi informativi. Il contributo, di norma, non copre gli eventuali e successivi costi di gestione, successivi all'implementazione dei nuovi servizi, quali i canoni di manutenzione che saranno contabilizzati al titolo I della spesa. Questo non toglie che, in concreto, la spesa per gli altri avvisi, come PagoPa o Spid/Cie possano essere spese correnti e come tali vanno contabilizzate. Fa eccezione, indi, l'avviso migrazione al cloud, che deve transitare dal titolo II dell'entrata al titolo I della spesa, secondo la corretta codifica del piano dei conti indicata dalla Commissione Arconet.
Cosicché le spese devono essere contabilizzate nel piano dei conti utilizzando le corrette codifiche. Per la parte corrente, la Faq 49 di Arconet ha indicato le voci di parte corrente della spesa per informatica che possono essere ricondotte all'acquisto di servizi cloud infrastrutturali previste nel modulo finanziario del piano dei conti integrato di cui all'allegato 6 al d.lgs. 118/2011.
Si tratta, infatti, di misure che seguono una logica diversa da quella sottesa agli altri interventi del PNRR. In particolare, per esse si applica il sistema "*lump sum*": l'erogazione dei fondi avviene per obiettivi (secondo il modello già sperimentato con il Fondo Innovazione) e non anche attraverso la certificazione puntuale della spesa. Pertanto, la rendicontazione non transita attraverso il sistema Regis, ma deve seguire esclusivamente le modalità indicate negli avvisi.

A tali fini l'Amministrazione comunale si è candidata agli avvisi pubblicati sul sito PA Digitale 2026 – Candidature ed ha ottenuto i seguenti finanziamenti:

Id	Avviso	Progetto	Finanziamento	Stato
1.	Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni aprile 2022	Servizi: 1. RICHIEDERE ISCRIZIONE ALL'ASILO NIDO Attività da avviare 2. RICHIEDERE PERMESSO PER PARCHEGGIO INVALIDI 3. PRESENTARE DOMANDA PER ASSEGNO DI MATERNITÀ 4. PRESENTARE DOMANDA PER BONUS ECONOMICI 5. PRESENTARE DOMANDA DI AGEVOLAZIONE TRIBUTARIA	280.932,00 €	CONCLUSO LIQUIDATO

		6. SITO INTERNET (PACCHETTO CITTADINO INFORMATO)		
2.	Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni settembre 2022	È stato presentato un progetto di migrazione di n. 63 servizi.	114.723,00 €	CONCLUSO LIQUIDATO
3.	Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni settembre 2022	È stato presentato un progetto di migrazione di n. 50 servizi.	36.400,00 €	CONCLUSO LIQUIDATO
4.	Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE" Comuni aprile 2022	Servizi. 1. INTEGRAZIONE SPID 2. INTEGRAZIONE CIE	14.000,00 €	CONCLUSO LIQUIDATO
5.	Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al Cloud per le PA Locali" Comuni luglio 2022	ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI	241.530,00 €	IN VERIFICA
6.	Avviso Investimento 1.3.1 "PDND – Comuni – Ottobre 2022"	EROGAZIONE N.RO 3 API	30.515,00 €	CONCLUSO LIQUIDATO
7.	Avviso Investimento 1.4.5 "NOTIFICHE DIGITALI" – Comuni – maggio 2024 Avviso Investimento Comune di Montevarchi	NOTIFICHE RISCOSSIONE TRIBUTI (CON PAGAMENTO) NOTIFICHE RISCOSSIONE TRIBUTI (SENZA PAGAMENTO)	59.966,00 €	CONTRATTUALIZZATA REALIZZAZIONE IN PROGRESS
8.	1.4.4 "ANPR ANSC" – Comuni – luglio 2024	Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC)	14.030,00 €	ACCETTATA DOMANDA E FINANZIATA
9.	Avviso Investimento 2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP e SUE)	DIGITALIZZAZIONE PROCEDURE SUAP	10.328,00 €	ACCETTATA DOMANDA E FINANZIATA

Inoltre, si ricorda che con delibera di Giunta comunale n. 248 del 7 ottobre 2022**,** adottata su proposta del Responsabile per la transizione digitale, il Comune di Montevarchi ha approvato il Piano Triennale per l'Informatica, contenente la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi del Comune di Montevarchi.
Successivamente sono state introdotti, con il PIAO 2024-2026, aggiornamenti per l'anno 2024, in attesa che l'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) pubblicasse il nuovo Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione nel cui interno si troveranno tutte le informazioni e le azioni da introdurre per concorrere allo sviluppo della maturità digitale del Paese nei prossimi tre anni.

	Indi venne adottato da AgID, il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026 che indica le linee di azione per promuovere la trasformazione digitale del settore pubblico e del Paese, coma da comunicato del 12.02.2024 (https://pianotriennale-ict.italia.it/). Il nuovo Piano presenta, rispetto alle precedenti edizioni, dei cambiamenti nella sua struttura e approfondisce alcuni contenuti per sostenere in modo efficace le pubbliche amministrazioni nel processo di implementazione e gestione dei servizi digitali. Per la prima volta il Piano affronta approfonditamente anche il tema dell'Intelligenza Artificiale, fornendo indicazioni e principi generali che dovranno essere adottati dalle amministrazioni e declinati in fase di applicazione, tenendo in considerazione lo scenario in rapida evoluzione. Il Piano triennale 2024-2026 è il risultato di un'attività di scambio e collaborazione tra amministrazioni e soggetti istituzionali che hanno preso parte ad un Tavolo di concertazione, con l'obiettivo di costituire una struttura permanente per un'azione continua di definizione dei contenuti e delle strategie indicate dal Piano stesso. La strategia alla base del Piano triennale 2024-2026 nasce dalla necessità di ripensare alla programmazione della digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni basata su nuove leve strategiche, tenendo conto di tutti gli attori coinvolti nella trasformazione digitale del Paese e degli obiettivi fissati per il 2030 dal percorso tracciato dalla Commissione europea per il Decennio Digitale. Con successivo comunicato di AgID del 23 gennaio 2025, è stato introdotto l'aggiornamento 2025 del Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2024 – 2026 che fornisce nuovi elementi allineati agli scenari e alla normativa in costante cambiamento. Il Piano è quindi uno strumento di fondamentale importanza per indirizzare la trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione italiana. In un contesto socio-economico in rapida evoluzione, l'informatica e le nuove tecnologie rivestono, infatti, un ruolo strategico, richiedendo un'accurata pianificazione nel settore pubblico. Il Piano Triennale 2024-2026, in particolare, si è distinto rispetto alle precedenti edizioni, anche per il suo processo di elaborazione che ha visto da un lato, l'istituzione di un Tavolo di concertazione cui hanno partecipato pubbliche amministrazioni, dall'altro il successivo confronto con Università, mondo della ricerca e settore privato, al fine di garantire un coinvolgimento diversificato e una visione completa nella sua elaborazione. La nuova versione rappresenta l'aggiornamento 2025 del Piano 2024-2026 che sostanzialmente mantiene gli stessi obiettivi e gli stessi **target** da raggiungere. Solo alcuni di essi, infatti, sono stati rimodulati per adeguarli ad interventi riguardanti la normativa o nuove regole sopraggiunte. Il Piano, in questa logica, diventa un documento in progress, e gli aggiornamenti annuali previsti nel triennio di riferimento ne sono uno strumento operativo per un costante supporto e indirizzo strategico verso l'utente finale. In questa sede, pertanto si procede all'aggiornamento, per **l'anno 2025** del piano 2024-2026, denominato "Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica amministrazione", già adottato ai sensi dell'art. 14-*bis* del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.lgs. n. 82/2005 - CAD) ed inserito nel presente PIANO come **allegato n.3.** Per quanto attiene a tali obiettivi si rimanda ai traguardi previsti nell'ambito dei vari **obiettivi specifici, di secondo livello,** assegnati alle strutture organizzative di cui **all'allegato n. 2** al presente Piano ed in particolare all'obiettivo **n. 37** denominato **"Promozione customer Satisfiction sito Web e servizi dell'Urban center",** all'obiettivo **n. 38**

<table>
<tr><td></td><td>denominato “Digitalizzazione dei servizi al cittadino” che si inseriscono nell'ambito dell'attuazione del progetto di digitalizzazione del sito web e dei servizi online offerti dal Comune di Montevarchi, afferente all'Avviso 1.4.1. del PNRR.</td></tr>
<tr><td>3) Obiettivi e strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell’amministrazione</td><td>Per raggiungimento di tali obiettivi, si ricorda che l’articolo 9, comma 7, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, come convertito con modificazioni, in legge 17 dicembre 2012, n. 221 stabilisce che, entro il 31 marzo di ogni anno, le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono obbligate a pubblicare, con cadenza annuale, gli obiettivi di accessibilità nel proprio sito web.

Informazioni generali sull’Amministrazione
<table>
<tr><td>Ente</td><td>Comune di Montevarchi</td></tr>
<tr><td>Sede</td><td>Piazza Varchi 5, 52025 Montevarchi Arezzo</td></tr>
<tr><td>Responsabile Accessibilità</td><td>Le competenze sono assorbite nella figura del responsabile trasparenza o transizione digitale</td></tr>
<tr><td>Mail e PEC</td><td>protocollomtv@comune.montevarchi.ar.it
comune.montevarchi@postacert.toscana.it</td></tr>
</table>
1. Descrizione Ente

Il Comune di Montevarchi espone il proprio sito istituzionale all’indirizzo https://www.comune.montevarchi.ar.it e ha provveduto tramite azienda di Sviluppo Siti Web MyCity – Gruppo Gaspari a realizzarlo attraverso l’uso dei Template riportati da AGID, in ottemperanza anche alle linee guida di design per i siti web della PA.
L’aspetto grafico è dunque coerente, semplificato e funzionale, tramite standard ripresi dai modelli AGID.
Il sito web Istituzionale è “responsive web design” RWD, in grado di adattarsi ai vari fattori di forma e di tipo dei dispositivi.
La realizzazione del nuovo sito è stata possibile grazie all’ottenimento del finanziamento sui fondi PNRR misura 1.4.1 volto al miglioramento dell’Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici, la cui attività è stata completata nel mese di maggio 2024, sia relativamente all’aspetto “Cittadino informato” che “Cittadino attivo”.

Il sito www.comune.montevarchi.ar.it risponde alle norme sull’accessibilità dei siti internet della Pubblica Amministrazione. Nello specifico, è conforme alle linee guida AgID e le specifiche tecniche di riferimento utilizzate sono le WCAG 2.1. Risulta, pertanto, compatibile con quanto richiesto dai software utilizzati dagli ipovedenti e non vedenti.

Il Sito si divide in 4 aree principali, come stabilito dalle linee guida AGID per i siti Web delle Pubbliche Amministrazioni.
• Amministrazione: che contiene le informazioni generali di carattere istituzionale (le sottosezioni principali sono: Organi di governo, Aree amministrative, Uffici, Enti e fondazioni, Politici e Personale amministrativo)
• Novità: che riunisce le notizie pubblicate giornalmente sul sito web. È la sezione riservata all’informazione e alla comunicazione istituzionale
• Servizi: raccoglie tutte le schede dei servizi erogati dal Comune sia online che a sportello</td></tr>
</table>

- Vivere il Comune: è la sezione che contiene la lista degli eventi presenti sul territorio e i luoghi, come gli sportelli utili per il cittadino, le farmacie di turno e in generale tutte le informazioni per scoprire e vivere il territorio comunale.

Nelle sezioni centrali della Homepage si trovano alcuni collegamenti diretti alle aree di maggior utilità per il cittadino

- Servizi online (Pagamenti, Prenotazione appuntamenti con gli uffici, Segnalazioni, Certificati online, ecc.)
- Trasparenza Amministrativa (Albo Pretorio, Storico Atti comunali, Regolamenti, Amministrazione Trasparente, ecc.)
- Eventi
- Portali Tecnici (SUE Sportello Unico Edilizia, SIT Sistema Informativo Territoriale, SUAP Online, ecc.)

Per chiudere con la sezione dedicata alla Cultura e alla Promozione del Territorio.

Da dicembre 2024 – a gennaio 2025 si è provveduto a integrare la sezione Amministrazione Trasparente all'interno del sito Internet istituzionale e non più pubblicata su un sito esterno. Questo semplifica notevolmente la navigazione rendendola più accessibile e usabile per il cittadino, oltre a garantire la ricerca globale dal pulsante di ricerca principale presente nell'intestazione del sito.

2. Obiettivi di accessibilità

Riferimento	Interventi da realizzare	Tempi
Sito Web Istituzionale	Integrazione della sezione Amministrazione Trasparente all'interno del siti Internet istituzionale.	31/12/2025 Realizzato e in progress
	Monitoraggio degli eventuali errori formali nella definizione dei vari tag, evidenziati dai programmi di controllo automatico. Programmare periodicamente col fornitore le verifiche di eventuali errori dal design e relativi alla pubblicazione. Attività ricorrente.	31/12/2025 Realizzato e in progress
	Monitoraggio e analisi dei giudizi forniti dai cittadini alle varie pagine del sito, grazie al sistema di valutazione presente nel footer di ogni pagina, finalizzati ad un costante miglioramento dell'accessibilità alle informazioni e ai servizi. Attività ricorrente	31/12/2025 In progress
	Miglioramento costante dell'accessibilità generale e della raggiungibilità dei vari menu, da ottenere anche tramite il confronto e la comunicazione interna all'Ente. Attività ricorrente	31/12/2025 Realizzato e in progress

	Cura dei concetti di accessibilità per editing dati (semplici e lineari, con uso di linguaggio semplice e chiaro, ecc.) e inserimento di documenti e allegati facilmente reperibili durante la navigazione Attività ricorrente	31/12/2025 In progress
	Ampliamento della piattaforma dedicata ai Servizi Digitali per il cittadino all'interno del programma di finanziamento del PNRR "Investimento 1.4.1 - Esperienza del cittadino nei servizi pubblici - Citizen experience" – Progetto "Cittadino attivo" pienamente compatibile con le Linee guida dei siti web delle PA con l'aggiunta di ulteriori servizi digitali da attivare nel corso dei mesi Attività ricorrente	31/12/2025 Realizzato e in progress
	Miglioramento e standardizzazione di moduli e formulari presenti sul sito Web Attività ricorrente	31/12/2025 Realizzato e in progress
	Gestione quotidiana degli appuntamenti con gli uffici che consentono tale modalità di contatto e Gestione quotidiana delle segnalazioni giunte dalla piattaforma online (entrambe le voci sono previste dalle linee guida AgID) Attività ricorrente	31/12/2025 Realizzato e in progress

Riferimento	Interventi da realizzare	Tempi
Siti Web Tematici	Inventario dei siti web tematici e dello stato di accessibilità dei singoli. Attività ricorrente	31/12/2025 In progress

Riferimento	Interventi da realizzare	Tempi
App MyMontevarchi	Miglioramento dell'accessibilità ai contenuti pubblicati online grazie all'attivazione della App dedicata My Montevarchi (per Android e iOS) e ottimizzazioni dei contenuti e delle voci di menu specifici per i dispositivi mobili. Attività ricorrente	31/12/2025 Realizzato e in progress

Riferimento	Interventi da realizzare	Tempi
Organizzazione del lavoro	Individuazione del personale più indicato alla gestione e alla pubblicazione dei contenuti in base alle diverse aree presenti nel sito Web istituzionale	31/12/2025 In progress

Riferimento	Interventi da realizzare	Tempi
Formazione	Sensibilizzazione del personale al fine di pubblicare quanto più possibile documenti informatici accessibili e usabili. PDF/A da fonte digitale. Attività ricorrente	31/12/2025 In progress

	Formazione del personale per la corretta amministrazione e pubblicazione delle informazioni sul sito Web istituzionale	31/12/2025 In progress

Riferimento	Interventi da realizzare	Tempi
Telelavoro	Smart Working definizione delle regole. Valutazione dei fabbisogni. Acquisto e Dispiegamento dei sistemi, per l'attivazione conforme dell'attività	31/12/2025 In progress

Riferimento	Interventi da realizzare	Tempi
Postazioni di Lavoro	Monitoraggio necessità dei dipendenti disabili. Ad ora non sono richiesti particolari ausili per i dipendenti in servizio. Attività ricorrente.	31/12/2025 In progress
	Monitoraggio necessità dei cittadini nella fruizione dei servizi dell'amministrazione. Valutazione linee di intervento. Attività ricorrente.	31/12/2025 In progress

3. Obblighi di pubblicazione

Il documento in questione è pubblicato nel sito istituzionale, con particolare riferimento all'area:
https://www.comune.montevarchi.ar.it/ percorso:

- Amministrazione Trasparente
  - Altri Contenuti
    - Accessibilità e catalogo di dati metadati e banche dati

Obiettivi di accessibilità

Per quanto attiene a tali obiettivi si rimanda ai traguardi previsti nell'ambito degli obiettivi di digitalizzazione assegnati alle varie strutture dell'ente di cui all'allegato n. 2 al presente Piano ed in particolare dell'obiettivo n. 2 denominato "Trasparenza ed integrità" considerato di carattere trasversale nell'Ente e nonché in considerazione del progresso organizzativo del lavoro da remoto.
In riferimento alla redazione del Piano Triennale del ICT di AGID del Comune di Montevarchi, risulta requisito della Linea d'azione CAP1.PA.LA16 e prerequisito alla definizione di tutti gli obbiettivi in materia di accessibilità, di software, dispositivi, Siti e Web App.

Inoltre, tra gli obiettivi di natura strategica, in materia di accessibilità, già previsti dal DUP 2022-2024 vi rientrano misure di Politiche sociali ed in particolare interventi sulla disabilità che prevedono di realizzare, nell'ambito del nuovo strumento urbanistico il Piano di eliminazione barriere architettoniche (PEBA) che in adeguamento alle normative Europee tende a prevedere la figura del "Disability manager". La disabilità è un concetto in evoluzione per la quale la condizione di diseguaglianza è configurabile non tanto nella persona in quanto "disabile", ma è il risultato dell'interazione tra la

	persona e le barriere ambientali, attitudinali e culturali, che ne impediscono la piena ed efficace partecipazione nella società su una base di parità con le altre persone. In attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (emanata a New York il 13.12.2006 e ratificata dall'Italia con la legge n. 18/2009), la quale ha segnato un cambiamento epocale culturale e politico finalizzato a sostenere ogni azione utile alla promozione dei diritti delle persone con disabilità e della loro piena partecipazione alla vita attiva della propria comunità, con la legge 22 dicembre 2021, n. 227, sono state assegnate deleghe al Governo in materia di disabilità. Il successivo decreto legislativo 13.12.2023, n. 222 di attuazione di detta legge delega, all'art. 3, con riguardo alla riqualificazione dei servizi pubblici in materia di inclusione e accessibilità, introduce il comma 2-bis dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. In esecuzione a tali disposizioni normative, il Comune di Montevarchi individua nel dirigente amministrativo del IV settore "Servizi alla persona", il responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro, affinché provveda, nel corso di vigenza del triennio del presente PIANO, alla definizione delle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alla stessa amministrazione, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, proponendo obiettivi programmatici e strategici della performance e della relativa strategia del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Tale dirigente si affiancherà all'altro dirigente, individuato con deliberazione della Giunta comunale n. 121 del 5.5.2022, quale dirigente del settore urbanistica ed edilizia, che svolge le funzioni di disability manager dirette a vigilare affinché l'attività degli uffici rispetti prima di tutto la Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità. Attraverso le funzioni disability manager si opera affinché tutti gli attori istituzionali, quando pianificano, decidono e agiscono, tengano in considerazione anche l'effetto che il loro operato avrà sulle persone con disabilità. Cosicché nell'ambito dei servizi comunali si potranno integrare le funzioni del responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità insieme alle attività di disability manager ovvero del facilitatore creativo, con il compito di costruire soluzioni che sostengano l'autonomia della persona con disabilità nelle diverse sfere della vita quotidiana: un costruttore di reti, di servizi, di soluzioni che, partendo necessariamente dai bisogni della persona con disabilità, dispone degli strumenti per realizzare una visione unitaria e coordinata, per migliorare la qualità delle politiche territoriali.
4) Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	Il servizio personale ed organizzazione ha elaborato il seguente **Piano di azioni positive per il triennio 2024-2026**, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.lgs. 11/04/2006, n. 198, recepito dal Comitato unico di garanzia in data **25 gennaio 2024.** Il presente piano di azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Montevarchi per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione e alla Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche") della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di

monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di azioni positive.

Le **azioni positive** attengono i seguenti obiettivi generali:

- **Obiettivo 1: Parità, parità di genere e pari opportunità;**
- **Obiettivo 2: Benessere organizzativo;**
- **Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.**

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera *d*) della legge 198/2006, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.
In particolare, le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Le stesse sono altresì misure "**speciali"** – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e **"temporanee**" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.
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", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".
La Direttiva n. 2 del 26.06.2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il "perseguimento" delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.
Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.
Il **Comune di Montevarchi**, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, come per gli anni precedenti, **anche per il triennio 2025 – 2027,** intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed 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, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio*, aggiornata al 1° gennaio 2025,* presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 01/ 01/2025

Al 1° gennaio 2025 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato in posti della dotazione organica, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 142 *(compreso il Segretario generale)*
DONNE N. 86
UOMINI N. 56
Così suddivisi per settore ed unità organizzative autonome:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
1°SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	7	12	19
2° SETTORE URBANISTICA-EDILIZIA	4	9	13
3° SETTORE LAVORI PUBBLICI-AMBIENTE	17	12	29
4° SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA	11	42	53
U.O.A. CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE	16	4	20
SERVIZIO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	1	3	4
UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO	0	1	1
UFFICIO COORDINAMENTO PREDISPOSIZIONE E CONTROLLO PROCEDURE DI GARA	0	3	3

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Operatori	0	0	0
Area Operatori esperti	18	9	27
Area Istruttori	25	51	76
Area Funzionari e di elevata qualificazione	9	25	34
Dirigenza	3	1	4
Segretario	1	0	1

Schema monitoraggio disaggregato per genere di incaricati di elevata qualificazione (ex Posizioni organizzative):

TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Incaricati di elevata qualificazione	4	8	12

Schema monitoraggio disaggregato per genere ed orario di lavoro della composizione del personale:

Area Operatori	**UOMINI**	**DONNE**	**TOTALE**
Posti a tempo indeterminato a tempo pieno	0	0	0
Posti a tempo indeterminato part-time	0	0	0
Area Operatori esperti	**UOMINI**	**DONNE**	**TOTALE**
Posti a tempo indeterminato a tempo pieno	18	8	26
Posti a tempo indeterminato part-time	0	1	1
Area Istruttori	**UOMINI**	**DONNE**	**TOTALE**
Posti a tempo indeterminato a tempo pieno	25	47	72
Posti a tempo indeterminato part-time	0	4	4
Area Funzionari e di elevata qualificazione	**UOMINI**	**DONNE**	**TOTALE**
Posti a tempo indeterminato a tempo pieno	9	24	33
Posti a tempo indeterminato part-time	0	0	0
Posti a tempo determinato a tempo pieno	0	1	1
Dirigenti	**UOMINI**	**DONNE**	**TOTALE**
Posti a tempo indeterminato	3	0	3
Posti a tempo determinato	0	1	1
Segretario comunale	**UOMINI**	**DONNE**	**TOTALE**
	1	0	1

Il presente **piano di azioni positive,** che avrà durata triennale, confluito nel **Piano integrato di attività ed organizzazione** (*d'ora in poi* ***P.I.A.O.***), di cui all'art. 6 del decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avendo riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1
OBIETTIVI
Art. 2
Ambito d'azione: ambiente di lavoro
(OBIETTIVO 1)
Art. 3
Ambito di azione: assunzioni
(OBIETTIVO 2)
Art. 4
Ambito di azione: formazione
(OBIETTIVO 3)
Art. 5
Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie
(OBIETTIVO 4)
Art. 5
Ambito di azione: conciliazione tempi di lavoro e di vita
(OBIETTIVO 5)
Art. 6
Durata
Art. 7
Monitoraggio

==========

Art. 1 - OBIETTIVI

Nel corso del **triennio 2024 - 2026** questa amministrazione comunale intende continuare ad assicurare un piano di azioni positive teso a:
Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
Obiettivo 5: Predisposizione dei criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, secondo le previsioni di cui al Titolo VI del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2023 e stipula dell'accordo con le OO.SS. ai sensi di quanto disposto dall'art. 5, comma 3) lett. l), del sopra citato CCNL.

Art. 2 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)
Il Comune di Montevarchi si impegna a fare sì che non si verifichino 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 proposito il Comune di Montevarchi ha istituito, con determinazione dirigenziale n. 1015/2023, il **Comitato unico di garanzia**, il quale, oltre a vigilare, affinché non si verifichino le situazioni sopra indicate, dovrà svolgere i seguenti compiti propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa, come ad esempio supportare le RSU aziendali, proponendo forme di welfare integrativo da presentare successivamente alla delegazione trattante di parte pubblica in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL del 16.11.2022;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Il Comitato unico di garanzia svolge altresì le seguenti funzioni.
Consultive formulando pareri su:
progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
piani di formazione del personale;
orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
criteri di valutazione del personale;

contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.
Di verifica su:
risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
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 o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Art. 3 - Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)
Il Comune di Montevarchi si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, così come previsto dall'attuale regolamento sull'accesso agli impieghi.
Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Montevarchi valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4 - Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)
I Piani di formazione, confluiti anch'essi dall'anno 2023 all'interno della specifica sezione del P.I.A.O., dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5 - Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)
Il Comune di Montevarchi favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. Difatti che con deliberazione della Giunta comunale n. 152 del 13.07.2021 è stato approvato il regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro del Comune di Montevarchi, uniformandolo ai dettami previsti dall'art. 27 del C.C.N.L. del personale del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, recependo le mutate esigenze di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare da parte dei dipendenti, ha ridefinito la disciplina dell'orario di lavoro flessibile. Successivamente alla sottoscrizione del nuovo C.C.N.L. del personale del comparto Funzioni Locali, avvenuta il 16.11.2022, si procedeva con deliberazione della Giunta comunale n. 253 del 19.10.2023 ad aggiornare il precitato regolamento, con la finalità di renderlo più aderente e funzionale alle indicazioni fornite dal nuovo C.C.N.L.,

prevedendo, per i propri dipendenti un orario di lavoro ancora più flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio.
Inoltre, il Comune di Montevarchi garantisce.
Il rispetto delle **"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione":**

- continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazioni sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

La Disciplina del part-time:

- le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.;
- il Servizio personale e organizzazione assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

La flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi:

- favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali;
- promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori;
- migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- il Comune di Montevarchi assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita (Regolamento sull'orario di lavoro approvato con deliberazione G.C. n. 253/2023);
- l'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della rete *intranet* del Comune e fornendo consulenza sull'argomento le lavoratrici ed i lavoratori.

Art. 6 - Ambito di azione: conciliazione tempi di lavoro e di vita (OBIETTIVO 5)
Il Comune di Montevarchi promuove azioni per migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.
Ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 7, comma 4, lett. *p)* e 36, comma 4 del C.C.N.L. del 16/11/2022, si demanda alla contrattazione integrativa, la definizione dei criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, garantendo che particolari necessità di tipo familiare o personale vengano valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.
Il Comune di Montevarchi con deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 19/01/2021 ha approvato il regolamento per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, durante la fase pandemica. Successivamente alla stipula del nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2023, con un'apposita sezione dedicata alle tipologie di lavoro a distanza, che ha reso di fatto il lavoro agile una modalità ordinaria di prestazione lavorativa, si è proceduto alla modifica del sopra citato regolamento, confluito come allegato parte integrante del P.I.A.O. con deliberazione della Giunta comunale n. 256 del 19.10.2023, per renderlo conforme ai sopra citati dettami contrattuali.

Con successiva deliberazione della Giunta comunale n. 311 del 30 novembre 2023, esecutiva, sono stati impartiti al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, specifici indirizzi, affinché venga concluso il confronto con le organizzazioni sindacali, ai sensi di quanto disposto dall'art. 5 comma 3 lett. l) del C.C.N.L. del 16.11.2022, per la definizione del criteri generali per l'individuazione dei processi e attività lavorative nell'ambito dell'organizzazione del lavoro agile di cui al Titolo VI "Lavoro a distanza", Capo I "Lavoro agile" del C.C.N.L. del 16.11.2022, con l'obiettivo di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori e con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, secondo determinate condizionalità. Il confronto con le OO.SS. e le RSU e l'accordo stesso è in fase di definizione.
La definizione del sopra citato accordo renderà strutturale lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile, con la finalità di garantire anche un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale dei dipendenti, in quanto il lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi.

Art. 7 - Durata
Il presente Piano predisposto di concerto tra il Servizio personale ed organizzazione ed il Comitato unico di garanzia ha durata triennale e verrà inserito nell'apposita sezione del P.I.A.O. 2024-2026.
Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio *on-line* dell'ente, sul sito *internet* e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete *intranet* del Comune di Montevarchi.
Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, forniti dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Art. 8 - Monitoraggio
Per la verifica ed il monitoraggio *in itinere* ed *ex post* del P.I.A.O., il Comune di Montevarchi attiverà un percorso di valutazione del piano delle azioni positive, il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumentali disponibili, sarà affidato al Dirigente del Servizio personale ed organizzazione, che ne darà comunicazione al C.U.G., con cadenza annuale.
Il C.U.G. svolgerà i compiti di verifica sulle azioni positive individuate dal presente Piano nonché di proposta su eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazioni per il triennio 2025-2027.

Con il presente P.I.A.O, si è proceduto alla verifica ed al monitoraggio *in itinere* ed *ex post* del P.I.A.O., e per quanto attiene all'obiettivo n. 5 inerente all'**azione della conciliazione tempi di lavoro e di vita** si è conseguito quanto segue.
In base agli indirizzi impartiti dall'amministrazione, in data 08.02.2024 è stato siglato tra la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali dei lavoratori apposito accordo sull'organizzazione e sull'applicazione del lavoro agile, procedendo di fatto a definendone i criteri generali. Con la definizione del citato accordo si è reso strutturale lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile, al fine di garantire anche un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale dei dipendenti, in quanto il lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi.

	Successivamente in data 03/02/2025, l'Ufficio Personale ha trasmesso alla Consigliera di Parità della Provincia di Arezzo, aggiornamenti al Piano di azioni positive per il triennio 2024-2026, che di questo PIAO ne costituisce parte integrante e sostanziale. In data **13 febbraio 2025** la Consigliera di Parità della Provincia di Arezzo ha espresso parere positivo sull'aggiornamento 2025 al Piano di azioni positive per il triennio 2024-2026, che di questo Piano costituisce **l'allegato n. 4.** Per quanto attiene a tali obiettivi si rimanda ai traguardi previsti nell'ambito degli **obiettivi esecutivi, di secondo livello** di cui **all'allegato n. 2** al presente Piano ed in particolare all'obiettivo n. **47** denominato "**Organizzazione e gestione del piano formativo anno 2025 ricompreso all'interno del PIAO 2025-2027**" considerato di carattere trasversale nell'Ente e nonché in considerazione della valorizzazione del Capitale umano ed in attuazione dell'obiettivo di performance individuale assegnato ai dirigente **n. 9** denominato "**Produzione del valore pubblico attraverso la formazione".**

<table>
<tr><th>Sezione di programmazione</th><th>Descrizione sintetica delle azioni/attività</th></tr>
<tr><td>Obiettivi di performance di Ente</td><td>
Le aree peculiari della valutazione della performance di Ente sono rappresentate nel presente piano, in quattro dimensioni, così esplicitate:
<ol type="A">
Grado di attuazione dei programmi e connessi impatti sui bisogni. In questa dimensione l’ambito di misurazione è quello dell’efficacia dell’Amministrazione nel suo complesso, ovvero della sua capacità di attivare gli obiettivi che confluiscono nel piano delle performance.
Stato di salute dei servizi resi al cittadino. In questa dimensione si concentrano più ambiti, quali la qualità e la quantità delle prestazioni erogate, le valutazioni dell’utenza sui servizi, il rispetto degli standard di qualità di cui alle Carte dei servizi, il rispetto dei tempi di erogazione dei servizi, la capacità di raggiungimento dei risultati programmati.
Stato di salute di genere. In questa dimensione trova espressione lo stato dell’equilibrio nel numero di donne e di uomini presenti all’interno dell’Amministrazione nei vari ruoli organizzativi per conseguire la pari opportunità per tutti/e.
Stato di salute finanziaria. In questa dimensione trova espressione lo stato delle risorse finanziarie e del loro impiego, misurato sulla base di alcuni indicatori di bilancio (art. 18-bis del d.lgs. n. 118/2011).

Per ognuna delle quattro dimensioni, si adottano indicatori sintetici relativi al livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi, definendone le dimensioni qualificanti con la disciplina di dettaglio, come da scheda di seguito riportata:
<table>
<tr><th>Ambiti</th><th>Indicatore</th><th>Target</th><th>Realizzato</th></tr>
<tr><td>Grado di attuazione dei programmi e connessi impatti sui bisogni</td><td></td><td>Valore</td><td>Valore</td></tr>
<tr><td></td><td>Attuazione di piani, programmi e indirizzi dell'amministrazione da realizzarsi attraverso colloqui-interviste dei dirigenti e responsabili dei servizi con il nucleo di valutazione sulla base delle relazioni intermedie e finali degli stessi</td><td>SI/N0</td><td></td></tr>
<tr><td>Grado di salute dei servizi resi al cittadino</td><td></td><td>Valore</td><td>Valore</td></tr>
<tr><td></td><td>Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione</td><td>SI/N0</td><td></td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

	Aumento dei servizi e delle attività realizzati in lavoro agile, raggiunto attraverso questionari da sottoporre agli stakeholder	SI/N0	
	Aumento dei servizi digitalizzati erogabili tramite il sito dell'Ente	SI/NO	
Stato di salute di genere		**Valore**	**Valore**
	Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità da realizzarsi attraverso schede che evidenzino gli ambiti e i livelli di miglioramento	SI/N0	
Stato di salute finanziaria		**Valore**	**Valore**
	Rigidità strutturale di bilancio: Incidenza delle spese rigide (personale e debito) su entrate correnti (efficienza nell'impiego delle risorse	**<31**	
	Entrate correnti: Incidenza della quota libera di parte corrente nell'avanzo presunto	**<15**	

Sezione di programmazione	Descrizione sintetica delle azioni/attività
	La gestione della performance organizzativa è coerente, ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 150/2009, con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e si articola nelle seguenti fasi: • definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto, ove disponibili, anche dei risultati, conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance. Gli obiettivi sono stati definiti su base triennale, dai dirigenti, con il coordinamento e la sovrintendenza del Segretario generale che a sua volta ha consultato il Nucleo di valutazione ai fini della loro pesatura. Essi si articolano in: a) obiettivi strategici, che identificano, in coerenza con le linee programmatiche di mandato e con gli indirizzi definiti dal Documento unico di programmazione, le priorità strategiche dell'Amministrazione in relazione alle attività e ai servizi erogati e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini; b) obiettivi operativi dell'Amministrazione programmati, in coerenza con gli obiettivi della sezione operativa del Documento unico di programmazione; • collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; • monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; • misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; • utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; • rendicontazione dei risultati al Sindaco, ai Consiglieri comunali, alla giunta comunale, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi. Gli **obiettivi esecutivi, di secondo livello** sono dettagliati **nell'allegato n. 2 al presente Piano.** Gli obiettivi sono assegnati alle varie strutture e ai singoli dirigenti e sono strettamente connessi all'attuazione delle politiche e delle strategie dell'Ente. Per ogni obiettivo è definito il risultato atteso complessivamente misurato da un insieme di indicatori e valori attesi che ne determinano il grado di raggiungimento finale. Sulla base del raggiungimento finale si rileva la percentuale media che possa esprimere la capacità dell'Ente nel raggiungere i risultati prefissati dagli obiettivi, che sono stati negoziati con il segretario generale. Gli indicatori ed i valori attesi sono determinati secondo i seguenti parametri: • parametro n. 1 – rilevanza e coerenza con i bisogni ricavati dall'analisi del contesto interno; • parametro n. 2 – rilevanza e coerenza rispetto al documento unico di programmazione; • parametro n. 3 – capacità di determinare un significativo miglioramento nella qualità dei servizi offerti; • parametro n. 4 – grado di innovazione rispetto a prassi esistenti; • parametro n. 5 – grado di complessità. Ciascun parametro può essere valutato fino a 50 punti.

Ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2 del d.l. 13/2023, convertito in legge 41/2023, sarà prevista nel P.I.A.O. l'assegnazione di specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento quale elemento specifico della performance e saranno valutati in misura non inferiore al 30 per cento.
Si rimette al Nucleo di valutazione, che confrontandosi con il segretario generale, assegna un "peso percentuale obiettivo" (P.P.O.).
Il totale dei pesi deve raggiungere il 100%, come definito dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.

La valutazione partecipativa.
Ai sensi dell'art. **20 del Regolamento sul sistema dei controlli interni approvato con deliberazione consiliare n. 9 del 12.12.2023** l'Amministrazione può utilizzare, per la misurazione della soddisfazione degli utenti esterni e della qualità percepita dei servizi erogati, sia metodologie indirette (quali l'analisi dei reclami pervenuti e delle segnalazioni), che dirette (quali la rilevazione, con apposite indagini di *customer satisfaction* per mezzo di questionari strutturati, delle necessità espresse e delle proposte formulate dai cittadini. Il questionario di *customer Satisfiction* dovrà essere inserito nel sito istituzionale dell'Ente.
Il Comune di Montevarchi considera utile, per la valutazione del grado di soddisfazione dei propri utenti, ogni occasione per conoscere il loro giudizio in merito alla qualità dei servizi erogati. A tal fine, è effettuata un'attenta ed approfondita analisi dei reclami ricevuti e delle richieste di informazioni e chiarimenti. Il Comune, inoltre secondo le disposizioni di legge e regolamentari effettuerà indagini di *customer Satisfiction* al fine di rilevare gli eventuali motivi di insoddisfazione dei cittadini-utenti, per elaborare progetti di miglioramento della qualità dei servizi.
Gli esiti dell'indagine saranno disponibili in tempo utile per essere utilizzati per l'avvio del processo di programmazione per il triennio successivo. Il report punta a diventare lo strumento in grado di rendicontare il valore pubblico prodotto dall'Amministrazione sulle diverse dimensioni della sostenibilità.
Il *report* dovrà maggiormente focalizzare l'attenzione sugli *stakeholder* e attori del territorio, rafforzando la sua funzione, oltre che di strumento di accountability, anche di documento per comunicare con gli *stakeholder,* in modo efficace, completo e trasparente.
In particolare, nel **2025** sono previste le indagini relative al gradimento dei servizi museali e bibliotecari, nonché dei servizi di prossimità e del nido di infanzia e del servizio entrate, fiscalità passiva ed economato.
In questa sede sono individuati gli *standard* di qualità dei servizi erogati, misurati attraverso indicatori che devono tenere conto delle molteplici dimensioni della qualità, tra le quali quelle ritenute essenziali riguardano l'accessibilità fisica o multicanale, l'efficacia, la capacità di risposta, la capacità di rassicurazione, l'empatia, la trasparenza.
Le definizioni operative delle dimensioni della qualità ritenute essenziali sono le seguenti:

a) per accessibilità fisica o multicanale si intendono aspetti tangibili quali condizioni delle strutture fisiche e delle attrezzature, aspetto del personale e degli strumenti di comunicazione;
b) per efficacia si intende la rispondenza fra le prestazioni erogate e le aspettative degli utenti. Sottodimensione rilevante dell'efficacia è l'affidabilità, intesa come la capacità di prestare il servizio in modo affidabile e preciso
c) per capacità di risposta si intende la volontà di aiutare il cittadino e di fornire il servizio con tempestività (tempo che intercorre dal momento della richiesta al momento dell'erogazione del servizio o della prestazione);

	d) per capacità di rassicurazione si intende la competenza e la cortesia del personale e la loro capacità di ispirare fiducia e sicurezza; e) per empatia si intende l'assistenza premurosa e individualizzata che l'Ente presta ai cittadini; f) per trasparenza si intende la disponibilità e la diffusione di informazioni sul servizio erogato (a chi, come e cosa richiedere e quali costi associati).

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La legge 6 novembre 2012 n.190, recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha previsto l'introduzione di diversi strumenti e misure volte alla prevenzione del fenomeno corruttivo, tra i quali l'adozione di "Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza". In particolare, l'art. 1, comma 8, così come sostituito dall'art. 41 del D.lgs. n. 97/2016, prevede che l'organo di indirizzo politico definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano Triennale per la prevenzione e la corruzione. Inoltre, l'art. 10, comma 3, del D.lgs. n.33.2013, così come novellato dal D.lgs. n. 97.2016, stabilisce che «*La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali*». L'allineamento tra gli obiettivi strategici e quelli gestionali-operativi relativi alle politiche di trasparenza e di prevenzione del rischio di corruzione è un traguardo necessario per assicurare l'integrità dell'amministrazione. La gestione del rischio corruttivo deve diventare parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione. In tal senso occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance. Nell'ottica, quindi, di una sempre maggiore integrazione tra gestione dei rischi corruttivi e ciclo della performance, come raccomandato dalle linee guida del DFP e dalle deliberazioni ANAC, le misure di trattamento dei rischi di corruzione, definiti come rischi prioritari, devono sempre più integrarsi con gli obiettivi di performance delle strutture. In tal senso le misure di prevenzione della corruzione debbono sempre di più assumere un chiaro contenuto "organizzativo" incidendo in concreto sui processi organizzativi dell'ente. Pertanto, alla luce della normativa vigente e nell'ottica di una sempre più necessaria integrazione tra i diversi strumenti di programmazione gestionale, il Comune di Montevarchi definisce i seguenti obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, al fine di individuare le attività gestionali - operative e di misurare la performance organizzativa dell'ente:

a) *revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di autodisciplina e della gestione dei conflitti di interessi);*
b) *l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale dipendente;*
c) *miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);*
d) *integrazione del monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;*
e) *rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;*
f) *informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";*
g) *incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni, per i soggetti sia interni che esterni.*

In attuazione del comma 8-bis, articolo 1 della legge 6.11.2012, n. 190, nell'ambito del Piano delle performance, sono stati definiti anche gli obiettivi connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza, che sono assegnati ad ogni struttura organizzativa (Settore – U.O.A.), coordinati dal segretario generale. In questo contesto la prevenzione della corruzione e dell'illegalità costituisce un obiettivo strategico dell'Amministrazione comunale che investe l'Ente nel suo complesso e tutti i processi decisionali.
Si ricorda che la definizione del fenomeno di corruzione acquisisce un concetto più ampio dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione e coincide con un nuovo concetto: "*maladministration*". Con tale termine si intende l'assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria

cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Per la valutazione dei rischi corruttivi e della trasparenza è redatto il piano per una buona amministrazione rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione sistematizza e descrive il processo finalizzato a definire una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo. In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo.

La sfida più ambiziosa da condurre è quella della piena affermazione dei principi di separazione e/o distinzione tra la politica e l'amministrazione ed ovvero la commistione tra funzioni pubbliche e funzioni amministrative affidate ai rispettivi organi. È necessaria la puntuale applicazione dell'art. 4 del d.lgs. n. 165/2001, che individua le funzioni e le responsabilità tra gli organi di governo chiamati ad esercitare le funzioni di indirizzo politico – amministrativo e la dirigenza tenuta ad adottare gli atti ed i provvedimenti amministrativi, in quanto responsabili esclusivi dell'attività amministrativa. Se non ci compie il passo ulteriore necessario verso questa netta separazione o distinzione si rende problematica l'affermazione di principi di etica pubblica. Si deve tendere verso un corretto agire dei pubblici agenti al servizio della collettività. Lo si può ottenere solo qualora vi sia rispetto dei valori costituzionali, secondo cui i cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle, con disciplina ed onore[2]. L'etica pubblica è definita come l'insieme di principi e delle norme di comportamento corretto in seno all'amministrazione pubblica e tradurre i principi costituzionali[3]. L'azione amministrativa in concreto può svolgersi legittimamente sul piano formale, ma non è tale se non vi è il rispetto dei principi dell'etica pubblica. L'affermazione dell'etica pubblica operando adeguate misure, può debellare i fenomeni corruttivi[4].

Il compito di colpire la corruzione non può essere assegnato esclusivamente alla magistratura, spetta al diritto amministrativo l'affermazione di una buona amministrazione[5].

Cosicché secondo quanto evidenziato da ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, aggiornato con **delibera n.31 del 30 gennaio 2025**, *«La disciplina vigente prevede che le Pubbliche amministrazioni, tra cui i comuni, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), costituito dalle seguenti sezioni coordinate, collegate e coerenti tra loro: Sezioni Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, Organizzazione e Capitale umano e Monitoraggio.».*

L'aggiornamento 2024 intende essere una guida per la strutturazione e la compilazione della sezione del PIAO e per la autovalutazione dello stesso piano.

Si ricorda che, seguendo l'indirizzo di ANAC la nozione di Valore pubblico assume un'accezione più ampia intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli *stakeholder*, dei destinatari di una politica o di un servizio.

Indi seguendo l'indirizzo di ANAC la nozione di valore pubblico dovrà assumere un'accezione più ampia intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli *stakeholder*, dei destinatari di una politica o di un servizio.

Orbene nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, pertanto, a generare valore pubblico, nel senso di tendere ad una riduzione degli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Anche ai fini dei processi di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante lavoro in *team.*

In definitiva le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza si pongono a protezione del valore pubblico e allo stesso tempo esse stesse sono produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e sul piano dei servizi.

---

2 Art. 54, comma 2 della Costituzione.

3 B.G. Mattarella, Le regole dell'onesta. Etica, politica, amministrazione, Bologna 2007.

4 V. Cerulli Irelli, in Etica pubblica e disciplina delle funzioni amministrative, nel Volume Astrid, La corruzione amministrativa. Cause, prevenzione e rimedi, a cura di F. Merloni e L. Mandelli, Passigli, 2010.

5 E. Giustapane, Per una storia della corruzione nell'Italia contemporanea, In Etica pubblica e amministrazione, a cura di G. Melis, Napoli 1999.

COMUNE DI MONTEVARCHI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

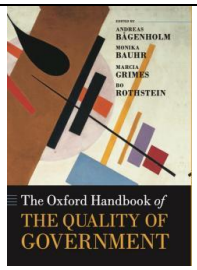
La presente sezione è frutto di una elaborazione testuale comprensiva, schematica e snella, fruibile ad un novero di destinatari eterogeneo. Il testo si completa con allegati e link di rinvio, senza sovraccaricarlo di tabelle e riquadri.

Sezione di programmazione	**Descrizione sintetica delle azioni/attività**
Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	**Il presente piano costituisce la mission principale a cui deve tendere ogni pubblica amministrazione: realizzare atti e compiere azioni per la buona amministrazione.** Il piano per una buona amministrazione[6] per il triennio 2023-2025 costituisce attuazione della legge 6 novembre 2012, n. 190, per l'adozione delle misure di prevenzione della corruzione, redatto secondo le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (Pna), approvato dal Consiglio dell'Anac il 17 gennaio 2023, con la delibera n. 7, avrà validità per il prossimo triennio. Il Pna è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative. L'Autorità ha predisposto il nuovo Pna alla luce delle recenti riforme e urgenze introdotte con il Pnrr e della disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (Piao), considerando le ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'ANAC per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, interviene con orientamenti finalizzati a supportare i RPCT nel ruolo di coordinatori della strategia della prevenzione della corruzione e cardini del collegamento fra la prevenzione della corruzione e le altre sezioni di cui si compone il PIAO. Anche le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 sono da intendersi come strumenti di creazione di valore pubblico. Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali soprattutto nell'impiego fondi del PNRR. Per questo, in più parti del PNA, sono stati evidenziati i raccordi necessari che è opportuno sussistano fra anticorruzione e antiriciclaggio. La prevenzione di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi. Si configura una situazione di conflitto di interessi laddove la cura dell'interesse pubblico, cui è preposto il funzionario, potrebbe essere deviata, pregiudicando l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale dell'amministrazione, per favorire il soddisfacimento di interessi personali del medesimo funzionario o di terzi con cui sia in relazione secondo quanto precisato dal legislatore. Si tratta, dunque, di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. Il conflitto di interessi è, infatti, definito dalla categoria della potenzialità e la disciplina in materia opera indipendentemente dal concretizzarsi di un vantaggio Occorre tener presente che le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia, con particolare riguardo al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici di cui **all'art. 16 del D.lgs. n. 36/2023**, attribuendo rilievo a posizioni che potenzialmente possono minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, il comportamento imparziale del dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale e in generale della propria attività. Alle situazioni tipizzate di conflitto di interessi individuate dalle norme

6 A. Capalbo, "La legge sulla concretezza. Passi ulteriori per una pubblica amministrazione più efficiente" E-book, Maggioli editori – 2019.

	e, in particolare, agli artt. 7 e 14 del Codice di comportamento di cui al d.P.R. n. 62/2013, si aggiungono quelle fattispecie – identificabili con le "gravi ragioni di convenienza", cui pure fa riferimento lo stesso citato art. 7, ovvero con "altro interesse personale" introdotto dall'art. 42 del Codice dei contratti - che potrebbero interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici. Si tratta di ipotesi che, per la loro prossimità alle situazioni tipizzate, sono comunque idonee a determinare il pericolo di inquinare l'imparzialità o l'immagine imparziale dell'amministrazione. La disciplina generale in materia di conflitto di interessi è di particolare rilievo altresì per la prevenzione della corruzione. Il legislatore è intervenuto mediante disposizioni all'interno sia del Codice di comportamento per i dipendenti pubblici, sia della legge sul procedimento amministrativo, in cui sono previsti l'obbligo per il dipendente/responsabile del procedimento di comunicazione della situazione in conflitto e di astensione. Inoltre, con il d.lgs. n. 39/2013, attuativo della l. n. 190/2012, sono state predeterminate fattispecie di incompatibilità e inconferibilità di incarichi per le quali si presume in un circoscritto arco temporale (cd. periodo di raffreddamento) la sussistenza di situazioni di conflitto di interessi. La gestione del conflitto di interessi assume uno speciale rilievo nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, uno dei settori a maggior rischio corruttivo. Il Codice dei contratti pubblici contiene all'art. 42 una specifica norma in materia, anche avendo riguardo all'esigenza di garantire la parità di trattamento degli operatori economici. La stessa normativa europea emanata per l'attuazione del PNRR assegna un particolare valore alla prevenzione dei conflitti di interessi. In proposito, l'art. 22, co. 1, del Regolamento UE 241/2021 prevede espressamente: «*Nell'attuare il dispositivo gli Stati membri, in qualità di beneficiari o mutuatari di fondi a titolo dello stesso, adottano tutte le opportune misure per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione e per garantire che l'utilizzo dei fondi in relazione alle misure sostenute dal dispositivo sia conforme al diritto dell'Unione e nazionale applicabile, in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi*». Inoltre, il medesimo Regolamento UE, al fine di prevenire il conflitto di interessi, all'art. 22, stabilisce specifiche misure, imponendo agli Stati membri, fra l'altro, l'obbligo di fornire alla Commissione i dati del titolare effettivo del destinatario dei fondi o dell'appaltatore "in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi". Lo Stato italiano ha recepito le misure fissate a livello di regolamentazione UE, oltre che in disposizioni normative, anche negli atti adottati dal MEF, Dipartimento RGS, Servizio centrale per il PNRR, quale punto di contatto nazionale per l'attuazione del PNRR. In particolare, nelle LLGG del MEF annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30/2022, è stata posta grande attenzione alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici. Con riferimento alla mappatura dei processi, ad esempio, si è indicato, anche in una logica di semplificazione ed efficacia, su quali processi e attività è prioritario concentrarsi nell'individuare misure di prevenzione della corruzione (innanzitutto quelli in cui sono gestite risorse PNRR e fondi strutturali e quelli collegati a obiettivi di performance); si è posto l'accento sulla necessità di concentrarsi sulla qualità delle misure anticorruzione programmate piuttosto che sulla quantità, considerato che in taluni casi tali misure sono ridondanti; sono state fornite indicazioni per realizzare un buon monitoraggio su quanto programmato, necessario per assicurare effettività alla strategia anticorruzione delle singole amministrazioni; si è inteso valorizzare il coordinamento fra i RPCT e chi all'interno delle amministrazioni gestisce e controlla le tante risorse del PNRR al fine di prevenire rischi corruttivi.

	Con riferimento alla mappatura dei processi, ad esempio, si è indicato, anche in una logica di semplificazione ed efficacia, su quali processi e attività è prioritario concentrarsi nell'individuare misure di prevenzione della corruzione (innanzitutto quelli in cui sono gestite risorse PNRR e fondi strutturali e quelli collegati a obiettivi di performance); si è posto l'accento sulla necessità di concentrarsi sulla qualità delle misure anticorruzione programmate piuttosto che sulla quantità, considerato che in taluni casi tali misure sono ridondanti; sono state fornite indicazioni per realizzare un buon monitoraggio su quanto programmato, necessario per assicurare effettività alla strategia anticorruzione delle singole amministrazioni; si è inteso valorizzare il coordinamento fra i RPCT e chi all'interno delle amministrazioni gestisce e controlla le tante risorse del PNRR al fine di prevenire rischi corruttivi. Come per la trasparenza, l'individuazione dei doveri di comportamento attraverso l'adozione di un Codice di comportamento è misura di carattere generale, già prevista dalla legge e ribadita dal PNA, volta a ripristinare un più generale rispetto di regole di condotta che favoriscono la lotta alla corruzione riducendo i rischi di comportamenti troppo aperti al condizionamento di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale. In definitiva l'ANAC sostiene che, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.
Valutazione di impatto del contesto esterno	L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio. Le informazioni ed i dati relativi al contesto esterno non sono reperiti in modo "acritico", ma vengono selezionate, sulla base delle fonti disponibili, quelle informazioni ritenute più rilevanti ai fini della identificazione e analisi dei rischi e conseguentemente alla individuazione e programmazione di misure di prevenzione specifiche. L'analisi del contesto esterno, in definitiva, restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'amministrazione o ente opera. A livello Europeo il **European Quality of Government Index** è uno strumento fondamentale per valutare la percezione della qualità della governance nelle regioni europee. Questo indice, elaborato a partire da un'ampia indagine che ha coinvolto **135.000** cittadini europei, offre uno spaccato sulla percezione di corruzione, imparzialità e qualità dei servizi pubblici. L'Istituto di *Quality of Government (QoG)* dell'Università di Goteborg pubblica la relazione e i dati riguardanti l'*European Quality of Government Index* (EQI) ottenuto dall'indagine sulla corruzione e la *governance* a livello regionale in Europa. La rilevazione è stata svolta la prima volta nel 2010 e successivamente nel 2013, nel 2017 e nel 2021. Il Nord Europa, la Germania e la Francia sono sopra la media dell'Ue, mentre Italia, Europa orientale e parte della Spagna sono sotto la media. In Italia solo il Friuli Venezia Giulia, la Liguria e il Trentino Alto Adige sono sopra la media dell'Ue, mentre Molise e Sicilia sono le due regioni con il dato peggiore.



L'obiettivo principale dell'Istituto di ricerca è quello di affrontare, da diversi punti di vista, teorico e metodologico, il problema di come istituzioni politiche di alta qualità possono essere create e mantenute. Un secondo obiettivo perseguito è quello di studiare gli effetti della qualità del governo su una serie di settori politici, quali la salute, l'ambiente, la politica sociale e la povertà.
L'EQI è un indicatore composito prodotto sulla base delle risposte a 19 domande nelle quali vengono affrontati temi quali la qualità dei servizi pubblici (istruzione, sanità, sicurezza), l'imparzialità di questi servizi, e la presenza di fenomeni di corruzione. Nel rapporto di ricerca (a cura di Nicholas Charron Victor Lapuente Monika Bauhr) viene spiegato come l'indicatore è costruito, ponderando i vari fattori e valutando gli scostamenti rispetto al dato medio, per questo nella rappresentazione emergono valori dell'indicatore positivi e negativi.
Inoltre, ai fini dell'analisi del contesto esterno, come indicato sono presi in considerazione gli elementi ed i dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate ed in particolare sull'attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia.
I dati analizzati riguardano sostanzialmente il contesto regionale e provinciale.
Si legge nella relazione semestrale della Direzione investigativa antimafia per il semestre luglio – dicembre 2023, per quanto riguarda la Regione Toscana, il seguente brano «Il 26 giugno 2023, la Procura della Repubblica di Firenze ha presentato la richiesta di rinvio a giudizio nei confronti di oltre 30 soggetti coinvolti nell'operazione Keu, che aveva fatto emergere condotte illecite nei settori degli appalti e del traffico e dello smaltimento dei rifiuti, oltre a sospetti legami tra esponenti della 'ndrangheta (GALLACE di Guardavalle e GRANDE ARACRI di Cutro) e imprenditori, nonché tra questi ultimi, con particolare riferimento al settore conciario di Santa Croce sull'Arno (PI), ed esponenti politici locali e regionali e funzionari pubblici.
L'11 dicembre 2023, a seguito dell'omicidio di due coniugi avvenuto il 5 dicembre 2023 a Bagno a Ripoli (FI), le indagini condotte dall'Arma dei Carabinieri di Firenze hanno consentito di sottoporre a fermo di indiziato di delitto un italiano che, in passato, aveva rivestito un ruolo criminale in un vasto tra□co di droga realizzato da soggetti albanesi in provincia di Firenze, con il coinvolgimento di un soggetto calabrese, già residente in Toscana, considerato contiguo alla 'ndrangheta e in particolare a quella di ZUNGRI di Vibo Valentia.
Il 19 luglio 2023, la Polizia di Stato di Massa Carrara ha proceduto all'esecuzione di un'ordinanza di custodia cautelare emessa nell'ambito dell'operazione Smugglers a carico di 11 soggetti di nazionalità marocchina e albanese. L'operazione ha consentito di sequestrare complessivamente circa 1□□ □g di stupefacente, tra cocaina, hashish e marijuana. In base agli accertamenti svolti, la droga sarebbe servita a soddisfare consumatori nelle zone di La Spezia, della Valdinievole (PT), di Fucecchio (FI) e del pisano, fino alla Versilia (LU).
Il 18 luglio 2023, la Guardia di finanza di Livorno ha eseguito l'arresto di 2 cittadini albanesi, mentre recuperavano oltre 50 kg di cocaina suddivisa in panetti e occultata all'interno di un container proveniente dal □ud America, scaricato nel porto labronico.
La droga, con dispositivo di consegna controllata, era stata trasferita successivamente a □anta Croce sull'Arno (PI).
Il 5 agosto 2023 la Guardia di finanza di Livorno, in collaborazione con l'Agenzia delle Dogane, ha arrestato un cittadino albanese mentre si accingeva a recuperare 50 kg di cocaina suddivisa in panetti all'interno di un container proveniente dall'Ecuador.
Il 15 settembre 2023, i Carabinieri di Pisa hanno arrestato 5 persone (3 italiane e 2 albanesi) ritenute responsabili dell'omicidio di un connazionale commesso il 18 agosto 2022 in una

località di Castelnuovo Val di Cecina, maturato nell'ambito di contrasti economici connessi alla gestione delle attività di spaccio di stupefacenti.

FASI	INDICATORI
Programmazione	*modifica non adeguatamente motivata di esigenze e fabbisogni già formulati da un ente pubblico*
Progettazione	1. *frazionamento artificioso dei contratti in un arco temporale ristretto in modo da restare al di sotto della soglia comunitaria che richiede un bando di gara pubblica* 2. *"bandi fotocopia", elaborati in modo da rispecchiare con precisione le caratteristiche specifiche di un concorrente* 3. *calcolo del valore stimato dell'appalto alterato al fine di non superare il valore previsto per l'affidamento diretto* 4. *elaborazione da parte della S.A. di un progetto di fattibilità carente o per il quale non si proceda ad un'accurata verifica confidando, in ipotesi, nei successivi livelli di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze, anche tramite varianti in corso d'opera* 5. *proposta elaborata da un operatore economico in un'ottica di massimizzazione del proprio profitto a detrimento del soddisfacimento dell'interesse pubblico sotteso*
Selezione del contraente	1. *impiego anomalo di procedure decisionali caratterizzate da urgenza, emergenza, straordinarietà* 2. *ricorso estensivo ad affidamenti diretti* 3. *utilizzo abnorme di procedure negoziate, affidamento diretto, trattativa privata, anche in assenza delle condizioni previste dalla normativa* 4. *utilizzo della procedura di aggiudicazione all'offerta economicamente più vantaggiosa invece di quella al prezzo più basso, mediante inserimento di voci valutabili con elevata discrezionalità* 5. *partecipazione di concorrenti fittizi alle gare* 6. *ricorrere delle stesse imprese aggiudicatarie degli appalti di lavori pubblici, forniture e manutenzione* 7. *assegnazione della gara a imprese delle quali sono titolari parenti degli amministratori*
Verifica aggiudicazione e stipula del contratto	1. *regolarizzazione ex-post di "offerte anomale" contenzioso amministrativo sull'aggiudicazione della gara assegnazione di appalti a raggruppamenti di imprese comprendenti soggetti esposti in posizione debitoria rispetto al committente* 2. *assegnazione di appalti a imprese che non hanno presentato bilanci negli anni precedenti all'assegnazione ribasso anomalo* 3. *anomalie nella stipulazione formale del contratto mancata considerazione di pareri e indicazioni di organi tecnici nella redazione e stipula del contratto*
Esecuzione del contratto	1. *presenza rilevante di contenzioso amministrativo nella procedura* 2. *impiego estensivo di varianti in corso d'opera – la cui necessità futura è comunicata soltanto al concorrente che potrà così formulare l'offerta più bassa nomine di direttori dei lavori influenzate (formalmente o informalmente) dagli appaltatori* 3. *proroghe ingiustificate o giustificate artificiosamente nei contratti per l'offerta di servizi pubblici*

		4. *decurtazione significativa dei prezzi pagati per un servizio in subappalto assegnato agli stessi soggetti* 5. *affidamento in subappalto di servizi a ditte precedentemente appaltatrici*
	Rendicontazione del contratto	1. *lievitazione abnorme del prezzo finale pagato per la realizzazione dell'opera rispetto a quello previsto al momento dell'aggiudicazione* 2. *scadente qualità delle opere realizzate e dei materiali impiegati per la realizzazione* 3. *scarsa qualità delle forniture mediche* 4. *scarsa qualità del servizio pubblico* 5. *ritardo nella realizzazione dell'opera pubblica* 6. *ipotesi di accordi fraudolenti del RUP e/o con l'appaltatore per attestare come concluse prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali e/o riconoscere il premio di accelerazione* 7. *corresponsione di un premio di accelerazione del verificarsi delle circostanze previste dalle norme. Accelerazione da parte dell'appaltatore, comportante una esecuzione dei lavori "non a regola d'arte", al solo fine del conseguimento del premio, con pregiudizio del corretto adempimento del contraente*
	Impugnazione atti procedurali	1. *possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario* 2. *omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta dal personale/operatori economici non autorizzati* 3. *nomina come titolare del potere sostitutivo di soggetti che versano in situazione di conflitto di interesse* 4. *attivazione del potere sostitutivo in assenza dei presupposti al fine di favorire particolari operatori economici.*

Valutazione di impatto del contesto interno	Per l'analisi del contesto interno si ha comunque ancora riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In particolare, essa è utile a evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità dell'Ente. Nell'ottica del legislatore del PIAO, quale strumento unitario e integrato, sia l'analisi del contesto esterno che quello interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO. In questo modo si rafforza anche la logica di integrazione tra performance e prevenzione della corruzione che l'ANAC nel PNA ha da tempo sostenuto. L'illustrazione delle principali dinamiche che caratterizzano il contesto interno di una amministrazione è, infatti, elemento essenziale del Piano della performance, così come costituisce la prima fase del processo di gestione del rischio corruttivo. A ciò si aggiunga che la struttura organizzativa, elemento essenziale del contesto interno, deve essere esaminata anche con riferimento alla sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO. È quindi importante che le amministrazioni svolgano una sola volta tali attività di analisi funzionali per le diverse sezioni di cui si compone il PIAO. Con riferimento alle condizioni interne, l'analisi richiede, quantomeno, l'approfondimento di specifici profili ed i relativi indirizzi generali. L'analisi del contesto interno deve necessariamente

	prendere le mosse dall'analisi della situazione di fatto, partendo proprio dalle strutture fisiche e dai servizi erogati dall'ente. La situazione del mondo delle società partecipate è fonte di grandissima preoccupazione. Profonda crisi investe la maggioranza – non la totalità - delle medesime. La prima preoccupazione è per la qualità e l'economicità dei servizi prestati; la seconda preoccupazione è per i possibili riflessi negativi che possono derivare ai conti ed al patrimonio del Comune. Anche l'attuale organizzazione e governance delle medesime è motivo di insoddisfazione. Il decreto legislativo n. 175/2016 sulle società partecipate contiene disposizioni concernenti l'efficiente gestione delle partecipazioni pubbliche, alla tutela e promozione della concorrenza e del mercato, nonché alla razionalizzazione e riduzione della spesa pubblica. Le partecipazioni detenute, direttamente o indirettamente non riconducibili ad alcuna delle categorie disciplinate dal decreto legislativo n. 175/2016 sono alienate o sono oggetto di un piano di riassetto per la loro razionalizzazione, fusione o soppressione, anche mediante messa in liquidazione o cessione.
Mappatura dei processi	La mappatura dei processi interni costituisce parte fondamentale dell'analisi di contesto interno. Una pubblica amministrazione come organizzazione caratterizzata da forme organizzative "frammentate", spesso autoreferenziali e impenetrabili non è propriamente funzionale alla generazione di valore pubblico. In questi anni sia in letteratura che nel mutato quadro normativo si proietta un'organizzazione in direzione dei "processi". Per rappresentare all'interno che all'esterno il complesso delle attività, anche per la definizione delle misure di contrasto della corruzione, si richiede la mappatura dei processi. Nel linguaggio e nella cultura della pubblica amministrazione si parla oramai con una certa frequenza di processi di servizio diretti agli utenti, di processi trasversali, processi interni e via dicendo. Tuttavia, l'organizzazione di base di una amministrazione pubblica, strutturata per norme (procedimenti amministrativi) e adempimenti non rende semplice ragionare per processi. Infatti, il termine procedimento amministrativo non aiuta a fare chiarezza in quanto si riferisce a semplici prassi operative trasversali mentre il termine processo riguarda l'insieme di attività pur trasversali ma finalizzate al raggiungimento di specifici obiettivi strategici. Si ricorda, che ogni procedimento amministrativo si colloca su un livello logico inferiore a quello di processo che serve invece per tenere sotto controllo la relazione tra attività svolte e risultati complessivi dell'organizzazione. È stata mutuata, al riguardo, la definizione di "processo" fornita dal P.N.A. 2013, secondo il quale "per processo si intende un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica". Anche nell'Allegato I al PNA 2019 – Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi, si legge che "l'individuazione dei processi è il primo passo da realizzare per uno svolgimento corretto della mappatura dei processi e consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco dei processi svolti dall'organizzazione. L'elenco dei processi non è altro che il catalogo dei procedimenti. Gli uffici sono spesso consapevoli unicamente delle attività che svolgono, delle cui regole e procedure ne sono validi custodi, mentre spesso ignorano se tali attività integrino un procedimento e se questo sia un procedimento autonomo o un sub-procedimento. Succede che spesso non si è in grado di comprendere se quello che, se i segue è il miglio procedimento possibile. La mappatura dei processi amministrativi costituisce non solo un obbligo di

	legge, ma una vera e propria opportunità di rivoluzionare il modus operandi dell'azione amministrativa. Per quanto attiene, ordunque all'analisi del contesto interno finalizzato alla prevenzione dei fenomeni corruttivi, la mappatura dei processi ne costituisce una parte fondamentale. Cosicché una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione all'interno del PIAO richiede che si lavori per una mappatura dei processi integrata al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione. Quanto all'ambito oggettivo, e cioè quali processi mappare, l'ANAC suggerisce che le amministrazioni dovranno tenere conto ai fini delle misure della prevenzione della corruzione e della trasparenza - e con gradualità progressiva in considerazione delle dimensioni delle amministrazioni e della sostenibilità – di tutti gli ambiti di attività in quanto funzionali alla creazione di valore pubblico in senso ampio e non limitati a singole politiche pubbliche o ad obiettivi di performance. Ai fini dell'introduzione delle misure di prevenzione della corruzione è fondamentale mappare i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche ed in particolare i processi nei quali: • *l'ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione (in tal senso possono essere ricompresi quelli che afferiscono a quelle aree che la l. n. 190/2012 ritiene essere a rischio generale quali autorizzazioni o concessioni, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera oltre ad altri processi afferenti ad aree di rischio specifiche);* • *il notevole impatto socio-economico rivestito anche in relazione alla gestione di risorse finanziarie (a cui vanno ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, oltre ad altri processi afferenti ad aree di rischio specifiche);* • *essere risultati ad elevato rischio in relazione a fatti corruttivi pregressi o al monitoraggio svolto dall'amministrazione sui precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.* Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali: 1. acquisizione e gestione del personale; 2. affari legali e contenzioso; 3. contratti pubblici; 4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; 5. gestione dei rifiuti; 6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; 7. governo del territorio; 8. incarichi e nomine; 9. pianificazione urbanistica; 10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato; 11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato. Oltre alle suddette undici "Aree di rischio", si prevede l'area definita "**Altri servizi**". Tale sottoinsieme riunisce processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce, ad

	esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc. **Nell'allegato n. 5** al presente Piano viene descritta la mappatura dei procedimenti integrati alle misure di contrasto alla corruzione.
Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti	La gestione del rischio di corruzione va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Essa non è un processo formalistico né un mero adempimento burocratico, ma è parte integrante del processo decisionale. Pertanto, essa non è un'attività meramente ricognitiva, ma deve supportare concretamente la gestione, con particolare riferimento all'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione e deve interessare tutti i livelli organizzativi. Si realizza assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione (in particolare con il ciclo di gestione della performance e i controlli interni) al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione adottata. Detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi delle amministrazioni e degli enti. Si legge nel PNA 2022 che «Le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO) hanno importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, siano tali misure inserite nel PIAO, siano esse collocate nei PTPCT, o ad integrazione dei MOG 231, nel caso dei soggetti privati che adottano tale Modello in attuazione del d.lgs. n. 231/2001.». Il legislatore si pone l'obiettivo di mettere a sistema e massimizzare l'uso delle risorse a disposizione delle pubbliche amministrazioni (umane, finanziare e strumentali) per perseguire con rapidità gli obiettivi posti con il PNRR, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e al contempo migliorando complessivamente la qualità dell'agire delle amministrazioni. Cosicché, secondo ANAC il PIAO diventa una misura che concorre all'adeguamento degli apparati amministrativi alle esigenze di attuazione del PNRR. Nell'identificazione degli eventi rischiosi più rilevanti, si dovrà tenere tenuto conto anche degli esiti del monitoraggio del pregresso PTPCT. Per stimare l'esposizione al rischio occorre valutare prioritariamente l'opportunità di adottare, una metodologia di gestione del rischio qualitativa anziché quella quantitativa Il consiglio comunale, con l'inserimento di una specifica disciplina nel DUP 2023/2025, ha svolto un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo. La struttura dirigenziale si sente completamente responsabilizzata nel processo di gestione del rischio e ne assume precisa consapevolezza in ogni atto di propria competenza. Il servizio di segreteria favorisce la sostenibilità economica e l'organizzazione del processo di gestione del rischio, con la condivisione di metodologie, esperienze, sistemi informativi e risorse. Il processo di gestione del rischio non costituisce un mero adempimento ma in funzione della specificità del contesto esterno ed interno all'Amministrazione. Tra le finalità da conseguire la gestione del rischio deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione a rischi corruttivi e coniugarsi con criteri di efficienza e efficacia complessiva dell'amministrazione, evitando di generare oneri organizzativi inutili o ingiustificati e privilegiando misure specifiche che agiscono sulla semplificazione delle procedure e sullo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità.

	Ai criteri sopra indicati, l'ANAC aggiunge il criterio della prudenza, nel senso che deve essere evitata la sottostima del rischio, che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione. Per tali fini nell'analisi del livello di esposizione del rischio viene seguita una determinata metodologia. Inizialmente si è proceduto alla scelta di un approccio valutativo di tipo qualitativo. In tal modo l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. I criteri di valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi sono stati tradotti in indicatori di rischio, che forniscono le indicazioni sul livello di esposizione al rischio dei processi o attività.
Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti – indicatori di rischio	Per ogni processo considerato gli indicatori di rischio utilizzati: • livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio; • il grado di discrezionalità del decisore interno: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato; • la manifestazione di eventi corruttivi presenti nel passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quell'attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli elementi corruttivi; • opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparente sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio; • il livello di collaborazione del responsabile del processo: la scarsa collaborazione più segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità; • grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimenti di fattori corruttivi. Quale supporto all'analisi di tipo qualitativo sono stati esaminati i dati statistici e le eventuali segnalazioni pervenute, nel rispetto del principio della prudenza. Nella fase successiva della misurazione del livello di esposizione al rischio è stato formulato un giudizio sintetico applicando la scala di misurazione ordinale (altissimo, molto alto, moderato, basso, molto basso, quasi nullo). In definitiva viene svolta la ponderazione del rischio nel senso di "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione" (UNI ISO 31200:2010 Gestione del rischio – Principi e linee guida). Cosicché vengono riproposte le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi. Il responsabile della prevenzione della corruzione, con la collaborazione dei dirigenti e dei responsabili dei singoli servizi, è tenuto a verificare la corretta attuazione delle misure di controllo e monitorare sulle azioni intraprese al fine di ridurre quel rischio residuo eventuale, che potrebbe emergere, qualora le misure adottate non dovessero risultare sufficienti. A tal fine potrà proporre il rafforzamento dei controlli preventivi, oltre che l'impiego di controlli a campione in occasione dell'attuazione del controllo successivo sulla regolarità amministrativa.

	Gli obiettivi individuati per i dirigenti in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche e i relativi indicatori sono collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nella Sezione della performance. Inoltre, in conformità all'art. 1, comma 9, della Legge 190/2012, sono individuate le seguenti misure, comuni e obbligatorie per tutti gli uffici: a) nella trattazione e nell'istruttoria degli atti si prescrive di: 1) rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza; 2) predeterminare i criteri di assegnazione delle pratiche ai collaboratori; 3) rispettare il divieto di aggravio del procedimento; 4) distinguere, laddove possibile, l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti l'istruttore proponente ed il responsabile della posizione organizzativa; b) nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, occorre motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità; c) nella redazione degli atti attenersi ai principi di semplicità, chiarezza e comprensibilità; d) nei rapporti con i cittadini, va assicurata la pubblicazione di moduli per la presentazione di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre e/o allegare all'istanza; e) nel rispetto della normativa, occorre comunicare il nominativo del responsabile del procedimento, precisando l'indirizzo di posta elettronica a cui rivolgersi, nonché del titolare del potere sostitutivo; f) nell'attività contrattuale: 1) rispettare il divieto di frazionamento o innalzamento artificioso dell'importo contrattuale; 2) ridurre l'area degli affidamenti diretti ai soli casi ammessi dalla legge e/o dal regolamento comunale; 3) privilegiare l'utilizzo degli acquisti a mezzo CONSIP, MEPA (mercato elettronico della pubblica amministrazione) ovvero START (piattaforma regionale); 4) assicurare la rotazione tra i professionisti nell'affidamenti di incarichi di importo inferiore alla soglia della procedura aperta; 5) assicurare il libero confronto concorrenziale, definendo requisiti di partecipazione alle gare, anche ufficiose, e di valutazione delle offerte, chiari e adeguati; 6) allocare correttamente il rischio di impresa nei rapporti di partenariato; 7) verificare la congruità dei prezzi di acquisto di cessione e/o acquisto di beni immobili o costituzione/cessione di diritti reali minori; 8) validare i progetti definitivi ed esecutivi delle opere pubbliche e sottoscrivere i verbali di cantierabilità; 9) acquisire preventivamente i piani di sicurezza e vigilare sulla loro applicazione; g) nella formazione dei regolamenti: 1) applicare la verifica dell'impatto della regolamentazione; h) negli atti di erogazione dei contributi, nell'ammissione ai servizi, nell'assegnazione degli alloggi: 1) predeterminare ed enunciare nell'atto i criteri di erogazione, ammissione o assegnazione; 2) nel conferimento degli incarichi di consulenza, studio e ricerca a soggetti esterni:

	3) allegare la dichiarazione resa con la quale si attesta la carenza di professionalità interne; 4) far precedere le nomine presso enti aziende, società ed istituzioni dipendenti dal Comune da una procedura ad evidenza pubblica; i) nell'attribuzione di premi ed incarichi al personale dipendente operare mediante l'utilizzo di procedure selettive e trasparenti; j) nell'individuazione dei componenti delle commissioni di concorso e di gara, acquisire, all'atto dell'insediamento la dichiarazione di non trovarsi in rapporti di parentela o di lavoro o professionali con i partecipanti alla gara od al concorso; k) nell'attuazione dei procedimenti amministrativi: 1) favorire il coinvolgimento dei cittadini che siano direttamente interessati all'emanazione del provvedimento, nel rispetto delle norme sulla partecipazione e l'accesso, assicurando, quando previsto, la preventiva acquisizione di pareri, osservazioni e la pubblicazione delle informazioni sul sito istituzionale dell'ente. **Nell'allegato n. 6** al presente Piano viene descritta l'analisi del rischio, la scala di misurazione e la ponderazione.
Progettazione di misure organizzative di prevenzione della corruzione – trattamento del rischio	Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo. Le misure specifiche, che si affiancano ed aggiungono sia alle misure generali, sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari. **Nell'allegato n. 7** al presente Piano sono individuate e descritte le principali misure, indicando per ciascun oggetto di analisi almeno una misura, secondo il criterio del miglior rapporto costo/efficacia. **Nell'allegato n. 8** al presente Piano sono individuate e descritte le principali misure per ogni singola area di rischio.
Progettazione di misure organizzative di prevenzione della corruzione – misure di controllo generali	**Realizzazione di un sistema di amministrazione fondato su valori etici condivisi.** Il Codice di Autodisciplina riguarda l'Ente nel suo complesso e costituisce quel modello che intende favorire la buona governance attraverso la realizzazione di un sistema di amministrazione fondato su valori etici condivisi, volto all'adozione di procedure e comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime o illecite e a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, con lo scopo di assicurare il miglior soddisfacimento dei bisogni della Comunità di riferimento. **CODICE DI AUTODISCIPLINA** **Articolo 1 - Finalità** Il presente Codice di autodisciplina, assunto su base volontaria, ha l'obiettivo di realizzare un sistema di amministrazione fondato su valori etici condivisi, volto all'adozione di procedure e comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime o illecite e a migliorare

l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, con lo scopo di assicurare il miglior soddisfacimento dei bisogni della Comunità di riferimento.
A tal fine è prioritaria l'introduzione di una cultura organizzativa ispirata ad una programmazione fondata sul corretto equilibrio tra bisogni e risorse, sul bilanciamento tra le funzioni politiche di indirizzo e quelle di gestione amministrativa, su un efficace sistema di controlli interni e di rendicontazione sociale nonché sull'adozione del Codice etico.

Articolo 2 - Principi di riferimento
Il Codice di autodisciplina promuove l'attuazione dei principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa, anche con riferimento ai principi di diritto comunitario nonché a quelli specificati dall'Ocse, contribuendo pertanto ad accrescere la diffusione di una cultura della rendicontabilità.
Nella logica di un'azione di governo ispirata ai suddetti principi, per facilitare la trasparenza e la semplificazione della propria normativa interna, l'Amministrazione applicherà le norme proprie della qualità della regolazione.

Articolo 3 - Codice etico
L'Amministrazione promuove la elaborazione di un Codice etico interno, adottando il metodo della condivisione e della partecipazione, in modo da assicurare la trasparenza nelle procedure dei contratti di appalto e concessioni, la rotazione della composizione delle commissioni di gara **ai sensi dell'art. 93, comma 3 del decreto legislativo 18 aprile 2023, n. 36,** l'introduzione di meccanismi di corresponsabilizzazione nella emanazione degli atti monocratici, al fine di consentirne una verifica concomitante fino dalla fase nascente del provvedimento amministrativo.
Nel Codice etico saranno in particolare previste modalità che favoriscano la massima trasparenza nei rapporti con i fornitori e idonee procedure volte a rendere possibile un'informazione costante e tempestiva sull'esito delle aggiudicazioni.

Articolo 4 - Contenuto, organizzazione e finalità della programmazione e dei controlli
L'Amministrazione si impegna a favorire una struttura organizzativa ed una prassi amministrativa, nelle quali viene riconosciuto come valore il metodo della programmazione, assumendo come impegno quello di fornire alla struttura gli indirizzi attraverso adeguati atti programmatici.
Al fine di rendere effettiva e utile l'attività di controllo, la stessa ha come riferimento gli obiettivi della programmazione e i principi e valori individuati nei precedenti articoli.
Le varie tipologie di controllo interno, previste dal regolamento comunale, saranno organizzate in modo integrato al fine di attuare una attività di natura collaborativa e di prevenzione, per monitorare e guidare l'andamento degli uffici e per orientare i comportamenti dei dirigenti al raggiungimento degli obiettivi prefissati. Ferma restando l'autonomia dell'organo di revisione, per i controlli di competenza, l'Amministrazione organizza la propria struttura in modo tale da facilitare la comunicazione fra i soggetti titolari delle varie funzioni di controllo.
La Giunta dell'Amministrazione, nell'ambito della propria competenza e in attuazione dello Statuto e del regolamento sui controlli interni, stabilisce, con proprio atto, i limiti di operatività degli organi di controllo. I risultati dei controlli vengono periodicamente portati a conoscenza dell'Organo di vertice, del Segretario generale, per le rispettive competenze. Della metodologia di controllo, deve essere informata preventivamente tutta la struttura.
Il sistema dei controlli, che deve integrare le varie funzioni, verrà utilizzato per gli opportuni interventi correttivi, che in sede di miglioramenti operativi e di autotutela l'Amministrazione

	volesse predisporre e per le valutazioni e gli incarichi dei dirigenti, con riflesso sul sistema retributivo incentivante, basato su criteri di meritocrazia. I controlli di regolarità amministrativa si concretizzano in specifiche verifiche sugli atti amministrativi con un sistema predeterminato a campione. L'ufficio competente è posto in posizione di indipendenza dagli altri uffici di amministrazione attiva. **Articolo 5 - Ruolo dei responsabili degli uffici e dei servizi nell'attuazione di un sistema di amministrazione fondato sui valori** Nell'assunzione dell'incarico i responsabili degli uffici e dei servizi si impegnano a contrastare, nell'ambito della propria competenza, comportamenti non conformi ai valori e ai principi di cui agli articoli precedenti, a segnalarne l'insorgenza, a dichiarare il loro verificarsi nella rendicontazione annuale della propria attività nonché a promuovere i valori e gli standard di comportamento. La valutazione dei dirigenti prevista dall'art. 4 tiene conto, nei modi stabiliti dalla singola Amministrazione, anche del rispetto della regolarità amministrativa degli atti adottati ed in generale - nel rispetto dell'oggettività dei giudizi - della conformità dei comportamenti, tenuti personalmente e indotti nei propri collaboratori, ai principi di cui all'articolo 2.
Progettazione di misure organizzative di prevenzione della corruzione – misure di controllo generali	**Introduzione patti di integrità.** L'Amministrazione, nell'ambito di protocolli di legalità o patti di legalità, promuove la elaborazione di un Codice etico interno, adottando il metodo della condivisione e della partecipazione, in modo da assicurare la trasparenza nelle procedure di fornitura e di appalto, la rotazione della composizione delle commissioni di gara, l'introduzione di meccanismi di corresponsabilizzazione nella emanazione degli atti monocratici, al fine di consentirne una verifica concomitante fino dalla fase nascente del provvedimento amministrativo. Nel Codice etico sono in particolare previste modalità che favoriscano la massima trasparenza nei rapporti con i fornitori e idonee procedure volte a rendere possibile un'informazione costante e tempestiva sull'esito delle aggiudicazioni. Archiviazione informatica e comunicazione. Gli atti ed i documenti relativi alle attività ed ai procedimenti devono essere archiviati in modalità informatica mediante scannerizzazione. Ogni comunicazione interna inerente tali attività e procedimenti, inoltre, deve avvenire esclusivamente mediante posta elettronica certificata. L'azione si inserisce nella piena realizzazione dell'Agenda Digitale italiana, che costituiscono un obiettivo strategico per l'intero Paese, per raggiungere il quale, si ritiene essenziale il contributo di tutte le Amministrazioni Pubbliche. Pertanto, il fine ultimo dell'attuazione della trasformazione digitale è quello di migliorare la qualità e la quantità dei servizi resi al cittadino, con maggiore efficienza a fronte di risparmi di spesa. **IL CODICE ETICO** **PARTE PRIMA** **Art. 1 – Disposizioni generali relative alla parte I** 1. Chi intenda concorrere alle gare d'appalto o alle negoziazioni per contratti di lavori, forniture e servizi del Comune deve attenersi alle regole di comportamento del presente codice etico. 2. Le stesse regole di comportamento e prescrizioni valgono per gli appaltatori, subappaltatori e per chiunque intenda subentrare, anche in parte, nei contratti di lavori, forniture e servizi del Comune.

3. Il presente codice etico costituisce parte integrante delle offerte presentate al Comune per le gare d'appalto o negoziazioni di cui sopra.

Art. 2 – Dovere di correttezza

1. I soggetti indicati all'art. 1 devono agire nel rispetto dei principi di buona fede nei confronti del Comune e di correttezza professionale e lealtà nei confronti degli altri soggetti concorrenti durante la gara d'appalto e nel corso delle trattative contrattuali.

Art. 3 – Concorrenza

1. In particolare, i soggetti indicati all'art. 1 devono astenersi da comportamenti anticoncorrenziali e rispettare le "Norme per la tutela della concorrenza e del mercato" contenute nella legge 287/1990.
2. Si intendono per comportamenti anticoncorrenziali, salvo altri:
   a) qualunque promessa, offerta, concessione diretta o indiretta a possibili concorrenti per loro stessi o per un terzo di un vantaggio in cambio dell'aggiudicazione della gara, ovvero affinché non concorrano o ritirino la loro offerta o presentino offerte evidentemente abnormi;
   b) qualunque accordo concertato tra soggetti concorrenti per condizionare il prezzo di aggiudicazione dell'appalto o di stipulazione del contratto;
   c) qualunque accordo sulle altre condizioni dell'offerta diretto a condizionare l'aggiudicazione o l'esito della trattativa contrattuale.

Art. 4 – Collegamenti

1. I soggetti concorrenti non devono avvalersi dell'esistenza di forme di controllo o di collegamento con altri soggetti concorrenti di cui all'art. 2359 c.c. né devono avvalersi dell'esistenza di altre forme di collegamento sostanziale che possano comunque influenzare l'esito della gara.

Art. 5 – Rapporti con gli uffici comunali

1. I soggetti indicati nell'art. 1 devono astenersi da qualunque offerta di utilità, denaro, beni di valore o condizioni di vantaggio anche indiretto ai dipendenti comunali che gestiscono o promuovono appalti o trattative finalizzate alla stipulazione di contratti di lavori, forniture o servizi.

Art. 6 – Dovere di segnalazione

1. I soggetti indicati nell'art. 1 devono segnalare al Comune qualsiasi tentativo di turbativa, irregolarità o distorsione nelle fasi di svolgimento della gara e della trattativa da parte di ogni altro concorrente o interessato, di cui vengano comunque a conoscenza.
2. I soggetti indicati nell'art. 1 segnalano, altresì, qualsiasi richiesta di utilità, denaro, beni di valore o condizioni di vantaggio anche indiretto, da parte dei dipendenti comunali che gestiscono o promuovono appalti o trattative per contratti di lavori, forniture e servizi.

Art. 7 – Mancata accettazione

1. La mancata allegazione di una copia del presente codice etico alla documentazione di gara, copia debitamente sottoscritta per accettazione dal titolare o legale rappresentante del soggetto concorrente, comporta l'automatica esclusione dalla gara.

2. Una copia del presente codice etico sottoscritta per accettazione deve essere consegnata all'ufficio comunale da chiunque intenda stipulare con il Comune contratti relativi a lavori, servizi o forniture.

Art. 8 – Violazione delle norme del codice etico

1. L'accertamento di violazioni alle norme del presente codice comporta l'esclusione dalla gara o decadenza dall'aggiudicazione, con conseguente incameramento della cauzione provvisoria, salvo il risarcimento del maggior danno patrimoniale derivato al Comune per effetto dell'inadempimento agli obblighi assunti con l'accettazione del codice.
2. Qualora la violazione sia accertata dopo la stipulazione del contratto, la stessa rappresenta causa di risoluzione del contratto per colpa.

PARTE SECONDA

Art. 9 – Disposizioni generali relative alla parte II

1. I dipendenti del Comune che gestiscono o promuovono appalti o trattative finalizzate alla stipulazione di contratti di lavori, forniture o servizi, devono attenersi alle seguenti disposizioni del codice etico.
2. Ogni loro violazione rappresenta inadempimento a doveri d'ufficio e può comportare l'apertura di un procedimento disciplinare con l'applicazione delle sanzioni conseguenti.

Art. 10 – Obbligo di imparzialità

1. Il dipendente deve assicurare la parità di trattamento tra i soggetti che intendono partecipare ad appalti o a trattative per contratti di lavori, forniture e servizi.
2. Pertanto, il dipendente deve astenersi da qualunque informazione o trattamento preferenziale che possa avvantaggiare uno o più concorrenti o interessati alla stipulazione di contratti rispetto agli altri, come deve evitare qualunque ritardo, omissione di informazione o trattamento negativo che possa danneggiare uno o più concorrenti o interessati alla stipulazione di contratti di lavori, forniture e servizi.

Art. 11 – Obbligo di riservatezza

1. Il dipendente, nel corso delle gare d'appalto e delle trattative per la stipulazione dei contratti di lavori, forniture e servizi, deve mantenere riservate tutte le informazioni di cui disponga per ragioni di ufficio che non debbano essere rese pubbliche per disposizioni di legge o di regolamento.
2. Mantiene con particolare cura la riservatezza inerente all'attività negoziale ed i nominativi dei concorrenti prima dell'aggiudicazione o affidamento.

Art. 12 – Obbligo di evitare conflitto di interessi

1. Il dipendente deve evitare qualunque situazione che lo ponga in una posizione di conflitto di interessi con il Comune nella gestione di gare di appalto e di trattative contrattuali.
2. Pertanto, qualora egli fosse, per qualunque ragione e forma, partecipe o interessato, personalmente o attraverso familiari o congiunti, all'attività del soggetto che intende concorrere alla gara d'appalto comunale o stipulare contratti di lavori, forniture e servizi col Comune, deve darne immediata comunicazione al suo Dirigente/Responsabile di servizio e comunque astenersi da ogni attività amministrativa attinente alla gara o alla trattativa.
3. Per famigliari o congiunti si intendono il coniuge, i parenti e gli affini fino al quarto grado e le persone conviventi.

	Art. 13 – Obbligo di rifiutare regalie 1. Il dipendente deve rifiutare qualsiasi offerta di utilità, denaro, beni di valore o condizioni di vantaggio anche indiretto da soggetti che intendano partecipare alle gare d'appalto comunali o stipulare col Comune contratti di lavori, forniture e servizi. **Art. 14 – Obbligo di non prestare attività a favore di concorrenti o stipulanti** 1. Il dipendente deve astenersi da qualsiasi prestazione professionale, tecnica o amministrativa al di fuori dei suoi compiti d'ufficio anche occasionale, a favore e per conto di soggetti interessati a gare d'appalto comunali o a trattative per stipulazione di contratti con il Comune. **Art. 15 – Doveri del Dirigente** 1. Il Dirigente responsabile della gestione degli appalti e delle trattative per contratti di lavori, forniture e servizi, è personalmente obbligato all'osservanza delle norme precedenti e deve vigilare affinché il personale addetto alla gestione degli appalti ed alle trattative contrattuali rispetti la stessa normativa. **PARTE TERZA** **Art. 16- Divieto di *pantouflage* (comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001).** 1. I soggetti indicati nell'art. 1 devono evitare ai sensi dell'art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. 165/2001 e dell'art. 21 del D.lgs. 39/2013, di concludere contratti di lavoro subordinato o autonomo, con ex dipendenti o ex incaricati (per incarichi di cui al D.lgs. 39/2013) del Comune - nel triennio successivo alla cessazione del loro rapporto con l'Ente medesimo - i quali abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali, per conto dello stesso Ente e nei confronti dell'affidatario stesso, negli ultimi tre anni di servizio presso l'Ente. 2. I soggetti indicati nell'art. 1 sono consapevoli che i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente articolo sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti. 3. I soggetti indicati nell'art. 1, pertanto si impegnano a non concludere contratti, che integrino la fattispecie di cui all'art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. 165/2001 e all'art. 21 del D.lgs. 39/2013, per tutto il periodo di vigenza dell'affidamento dei lavori, servizi e forniture. **Art. 17- Divieto di *pantouflage* (comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001).** 1. Agli ex dipendenti comunali che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali non è consentito svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della medesima amministrazione (comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001).
Progettazione di misure organizzative di prevenzione della corruzione – misure di controllo generali	**CODICE DI COMPORTAMENTO. TRACCIABILITÀ DEI PROCESSI DECISIONALI** Il codice di comportamento, già adottato dal Comune con deliberazione della Giunta comunale n.150 del 17.12.2013, integrato con deliberazioni della Giunta comunale n. 172 del 31.12.2021 e n. 83 del 5.04.2022 e successivamente modificato con deliberazione **n. 291 del 16 novembre 2023, esecutiva (di cui all'allegato n. 9 al presente Piano)** prevede regole volte a favorire un comportamento collaborativo da parte dei titolari degli uffici tenuti a garantire la comunicazione, in modo regolare e completo, delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione.

Ogni dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.
Ai fini della tracciabilità dei processi decisionali, si stabilisce che ciascun procedimento debba essere gestito evidenziando la sequenza procedimentale e l'apporto operato da ciascun dipendente coinvolto.
In assenza di sistemi gestionali informatici, si ricorre a schede procedimentali istruttorie cartacee, che evidenziano per ciascun procedimento i soggetti coinvolti e le azioni che ciascuno ha svolto, con indicazione delle attività svolte e delle date e degli esiti di ciascuna attività, utilizzando il seguente schema, personalizzabile per ciascun procedimento:

SCHEDA ISTRUTTORIA

Anno:	
Numero Pratica:	
Tipo procedimento	
OGGETTO pratica	
Intestatario pratica (terzo interessato)	
Ufficio responsabile	
Responsabile procedimento	
Sostituto del responsabile	
Data avvio procedimento (coincide con l'apertura della pratica)	
Apertura pratica	☐ d'ufficio, con atto n. ____, in data _____; ☐ su istanza, acquisita al protocollo al n. __, in data _____
Durata max. (in giorni)	
Termine finale	
Comunicazione avvio del procedimento	☐ non effettuata per _____; ☐ effettuata con nota n. _____, in data _____, trasmessa mediante _____
Stato della documentazione presentata	☐ regolare e rispondente alle indicazioni normative; ☐ irregolare per le seguenti ragioni: _____ _____ _____ ☐ completa; ☐ incompleta; ☐ inizialmente irregolare, ma regolarizzata entro i termini
Normativa che disciplina la materia (elencare n. e anno dei provvedimenti di legge, regolamento, ed	

atti amministrativi necessari)	
Dichiarazioni o audizioni del soggetto interessato	
RELAZIONE ISTRUTTORIA	
	• condizioni di ammissibilità: ☐ regolari ☐ non regolari • requisiti di legittimazione: ☐ sussistenti ☐ non sussistenti • presupposti rilevanti per l'emanazione del provvedimento: _____ • accertamenti di ufficio di fatti: ☐ in data ___, con esito___; • dichiarazioni rilasciate: in data ____, con contenuto ____; • rettifica di dichiarazioni o istanze erronee o incomplete ☐ no; ☐ sì, in data ___, n. prot. ___; • esperimento di accertamenti tecnici ed ispezioni☐ no; ☐ sì, in data ___, n. prot. ___; • esibizioni documentali: ☐ no; ☐ sì, in data ___, n. prot. ___; • conferenze di servizi di cui all'art. 14: ☐ no; ☐ sì, in data ___, n. prot. ___; • comunicazioni, le pubblicazioni e le notificazioni previste dalle leggi e dai regolamenti: sono state effettuate le seguenti comunicazioni:
	Tipo / N. e data / Contenuto
Presupposti di fatto	
Ragioni giuridiche	
Dimostrazione: del perseguimento dell'interesse pubblico; della prevalenza dell'interesse pubblico all'adozione del provvedimento, rispetto all'interesse del destinatario e dei controinteressati; della non eccessiva compressione degli interessi del destinatario e dei controinteressati	
Risultanze dell'istruttoria	
Proposta di provvedimento	
Regolarità	Io sottoscritto _____, responsabile del procedimento in questione, in riferimento all'istruttoria effettuata dichiaro che essa è avvenuta nel rispetto della disciplina posta a regolamentare la materia e in base alle sue risultanze, propongo di adottare il provvedimento finale, come allegato alla presente.

Progettazione di misure organizzative di prevenzione della corruzione – misure di controllo generali	**Verifica delle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.** Le disposizioni introdotte dall'articolo 17 della legge 190 del 6 novembre 2012, per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, demandano ad appositi regolamenti, l'individuazione, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche. Le disposizioni introdotte dall'articolo 18 della legge 190 del 6 novembre 2012, per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, hanno previsto che entro quindici giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi autorizzati i soggetti pubblici o privati comunicano all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici. Le amministrazioni che omettono tale adempimento non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente. Sono nulli tutti gli atti e provvedimenti comunque denominati, regolamentari e amministrativi, adottati dalle amministrazioni di appartenenza in contrasto le disposizioni di legge sulle incompatibilità, cumuli di impiego e incarichi. Si intendono per incarichi retribuiti, anche occasionali, quelli non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso, salvo le seguenti eccezioni: - le collaborazioni a giornali, riviste, enciclopedie e simili; - l'utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali; - la partecipazione a convegni e seminari; - il conferimento di incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate; - il conferimento di incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo; - il conferimento di incarichi operato dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita; - l'attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica. All'atto del conferimento dell'incarico, ogni soggetto a cui è conferito il nuovo incarico presenta una dichiarazione, da produrre al responsabile della prevenzione della corruzione, sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al decreto citato. Ogni incaricato, inoltre, è tenuto a produrre, annualmente, al responsabile della prevenzione della corruzione, una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità. Le dichiarazioni predette sono pubblicate nel sito web comunale. Tale pubblicazione è condizione essenziale ai fini dell'efficacia dell'incarico. Restano ferme le disposizioni previste dal d.lgs. 165/2001 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare l'articolo 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di strutture organizzative deputate alla gestione del personale (cioè

7 Il comma 42, lett. a), art. 1 della legge 190 del 2012 ha introdotto il comma 3-bis all'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001.
8 Il comma 42, lett. e), art. 1 della legge 190 del 2012 ha modificato il 11 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001.

	competenti in materia di reclutamento, trattamento e sviluppo delle risorse umane) a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici ovvero in movimenti sindacali oppure che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni. Ai sensi dell'articolo 53, comma 3-bis, del d.lgs. 165/2001 è altresì vietato ai dipendenti comunali svolgere anche a titolo gratuito i seguenti incarichi: - attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti ai quali abbiano, nel biennio precedente, aggiudicato ovvero concorso ad aggiudicare, per conto dell'Ente, appalti di lavori, forniture o servizi; - attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti con i quali l'Ente ha in corso di definizione qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria; - attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici o privati con i quali l'Ente ha instaurato o è in procinto di instaurare un rapporto di partenariato A tutto il personale del Comune, indipendentemente dalla categoria, dal profilo professionale, si applica il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. n. 190/2012. La norma di cui all'art. 53, comma 8 del t.u.p.i. individua nel responsabile del procedimento e non nel dirigente o responsabile del servizio, il soggetto passivo della sanzione. Si tratta di un rischio abbastanza grave che incorre il responsabile del procedimento, qualora sia una figura diversa dal dirigente/responsabile del servizio. Per ragioni di equità e giustizia è da ritenere che tale responsabilità debba essere accertata, nei confronti del responsabile del procedimento, solo qualora lo stesso abbia avuto assegnato, dal responsabile dell'unità organizzativa competente, anche la competenza ad adottare il provvedimento finale, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e) della legge 7 agosto 1990 n. 241. Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha il compito di verificare che nell'Ente siano rispettate le disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi con riguardo ad amministratori, segretario generale e responsabili delle posizioni organizzative
Progettazione di misure organizzative di prevenzione della corruzione – misure di controllo generali	**La rotazione** Il personale impiegato nei settori a rischio viene ove possibile, sottoposto a rotazione periodica, secondo un intervallo compreso, da tre a cinque anni, salvaguardando comunque l'efficienza e la funzionalità degli uffici. A tal fine, ogni Dirigente comunica al Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 30 settembre di ogni anno, il piano di rotazione relativo al settore di competenza. La maggiore durata dell'incarico ricoperto rappresenta un criterio di priorità nell'individuazione del personale da sottoporre a rotazione. Alcune professionalità sono considerate infungibili, in relazione al tipo di struttura organizzativa e del modello gestionale considerati e che avendo riguardo al complesso delle funzioni che sono chiamate a svolgere nonché degli obiettivi da raggiungere, risultano nei fatti insostituibili con altre professionalità presenti nella struttura organizzativa del Comune. I dirigenti sono tenuti, laddove ciò sia possibile ad effettuare la rotazione dei dipendenti assegnati alle attività con più elevato rischio di corruzione e riferiscono in merito al Responsabile della prevenzione della corruzione. Qualora, per ragioni oggettive e comprovate, sia impossibile procedere alla rotazione dei dipendenti, il responsabile è tenuto a fornire adeguata motivazione comunicando quali misure

	aggiuntive abbia adottato al fine di assicurare il rispetto della correttezza dell'azione amministrativa. Il PNA considera la rotazione del personale quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. Si ricorre alla rotazione nella necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. Laddove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, si possono adottare altre scelte organizzative, tra cui la previsione da parte del funzionario responsabile di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni". La rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo. Si considera inoltre che una professionalità può essere ritenuta infungibile in tutti i casi in cui, in relazione al tipo di struttura organizzativa e del modello gestionale considerati ed alla verifica e programmazione degli effettivi fabbisogni di personale, avendo riguardo al complesso delle funzioni che è chiamata a svolgere nonché agli obiettivi da raggiungere, risulta nei fatti non sostituibile con altra professionalità presente nell'ambito della medesima struttura. Le figure professionali ritenute infungibili all'interno dell'Amministrazione sono quelle, in gran parte, giudicate indispensabili e vitali al fine di fronteggiare esigenze permanenti e di tipo istituzionale, tra le professionalità che hanno competenze tecniche e contabili. Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità. Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo. La formazione è una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione. Una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività. Si tratta, complessivamente, attraverso la valorizzazione della formazione, dell'analisi dei carichi di lavoro e di altre misure complementari, di instaurare un processo di pianificazione volto a rendere fungibili le competenze, che possano porre le basi per agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione. In una logica di formazione dovrebbe essere privilegiata una organizzazione del lavoro che preveda periodi di

	affiancamento del responsabile di una certa attività, con un altro operatore che nel tempo potrebbe sostituirlo. Così come dovrebbe essere privilegiata la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, che, aumentando la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività, conseguentemente aumenta le possibilità di impiegare per esse personale diverso. Tuttavia, occorre evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In tal senso si possono sviluppare altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, quale le modalità operative che possono favorire una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio. Perlomeno nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, si possono promuovere meccanismi di condivisione delle fasi procedimentali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria. Infine, secondo il modello organizzativo applicato, quale misura in luogo della rotazione, è possibile attuare corretta articolazione dei compiti e delle competenze. Ebbene, nelle aree a rischio le varie fasi procedimentali sono affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente/funzionario responsabile, cui compete l'adozione del provvedimento finale. Il responsabile della prevenzione della corruzione effettua il monitoraggio riguardo all'attuazione delle misure alternative alla rotazione previste.
Progettazione di misure organizzative di prevenzione della corruzione – misure di controllo generali	**La formazione** La scelta del personale da assegnare ai settori individuati a rischio deve prioritariamente ricadere su quello appositamente selezionato e formato. A tal fine, entro il 30 giugno di ogni anno i dirigenti ed i funzionari responsabili titolari di posizioni di lavoro di elevata qualificazione propongono al Responsabile della prevenzione della corruzione i nominativi del personale da inserire nei programmi di formazione da svolgere nell'anno successivo, ai fini dell'assegnazione nei settori a rischio. Entro il 31 luglio di ogni anno il Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i dirigenti ed i funzionari responsabili titolari di posizioni di lavoro di elevata qualificazione, redige l'elenco del personale da inserire prioritariamente nel programma annuale di formazione e ne dà comunicazione ai diretti interessati. La partecipazione al piano di formazione da parte del personale selezionato rappresenta un'attività obbligatoria. Entro il 30 novembre di ogni anno il Responsabile della prevenzione della corruzione definisce, sentiti i dirigenti ed i funzionari responsabili titolari di posizione di lavoro di elevata qualificazione, il programma annuale della formazione da svolgersi nell'anno successivo. Nella Sezione 3.4. viene illustrato il piano formativo per l'anno 2024 ivi compresi i moduli per gli aggiornamenti in materia di anticorruzione – codice di comportamento – trasparenza.
Progettazione di misure organizzative di prevenzione della corruzione – misure di controllo generali	**Ulteriori misure di carattere generale** Ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 46, della L. 190/2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: • non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al Responsabile della prevenzione della corruzione, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati di previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
Ai sensi dell'art. 6-bis della L. n. 241/90, così come introdotto dall'art. 1, comma 41, della L. 190/2012, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale, ai funzionari responsabili dei medesimi uffici. I funzionari responsabili titolari di posizione di lavoro di elevata qualificazione formulano la segnalazione riguardante la propria posizione al Segretario generale ed al Sindaco.
Ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 51, della L. 190/2012, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

Whistleblowing

Il whistleblowing è l'azione di chi, in un'azienda pubblica o privata, rileva un pericolo, una frode (reale o solo potenziale) o un qualunque altro rischio in grado di danneggiare l'azienda stessa, gli azionisti, i dipendenti, i clienti o la reputazione dell'ente. Il whistleblower (termine inglese che si potrebbe tradurre come "soffiatore nel fischietto") è colui che segnala questo rischio.
Nella procedura di segnalazione si osserva quanto disposto dalla determinazione n.6 del 28 aprile 2015 con cui l'ANAC ha formulato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistleblower)" e le successive modifiche introdotte all'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 con la legge 20 novembre 2017, n. 179.
Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura

	organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. Per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del cod. civ. Tale disciplina si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del cod. proc. pen. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. Gravano sul responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti il Responsabile della prevenzione della corruzione e gli eventuali referenti. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241. Premesso altresì che: Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del d.P.R. 445/2000. L'Amministrazione comunale con deliberazione n. 6 dell'11.01.2024 ha adottato le misure organizzative per l'attivazione di canali di segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione comunale di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico (art. 4 del d.lgs. n. 24/2023). La gestione del canale di segnalazione interna è affidata al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'art. 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190 e che, per quanto concerne questo Ente, tale gestione risulta affidata al segretario generale. La Piattaforma utilizzata dall'Ente - **https://comunemontevarchiwb.ar-tel.it -** è stata realizzata dalla Società Ar.Tel. – partecipata della Provincia di Arezzo – che si è avvalsa della collaborazione di Esseti Whistleblowing ed è finalizzata a rispondere alla normativa e permette la gestione delle segnalazioni interne all'Ente o collegate garantendo la riservatezza dell'identità del whistleblower tramite crittografia dei dati. ^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

	Pantouflage Le disposizioni introdotte dall'articolo 19 della legge 190 del 6 novembre 2012, per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, hanno inserito l'ulteriore divieto per i dipendenti, che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di date divieto sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti. Si tratta di una pratica molto diffusa nella pubblica amministrazione che sostanzia il passaggio di alti funzionari statali a ditte private, detta delle porte girevoli e meglio conosciuta "pantouflage". Sulla norma del comma 16-bis dell'art. 53 del t.u.p.i. introdotta dalla legge 190 del 2012, l'ANAC ha dettato un interessante parere orientativo affermando sostanzialmente che essa «mira a ridurre il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Si intende, dunque, evitare che, durante il periodo di servizio, il dipendente stesso possa precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro presso il soggetto privato in cui entra in contatto». Il divieto di pantouflage preclude la possibilità di instaurare rapporti di lavoro ovvero professionali presso soggetti privati, soltanto per un periodo di tre anni decorrenti dalla cessazione del rapporto con la pubblica amministrazione. È utile richiamare, altresì, l'art. 21 del d.lgs. 39/2013 a tenore del quale «Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del t.u.p.i., sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al decreto n. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico». L'ANAC sulla disciplina recata dall'art. 53, comma 16-ter del t.u.p.i. è intervenuta con diverse pronunce10 al fine di fornire agli operatori del settore, indicazioni in ordine al campo di applicazione della stessa. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti. Con riferimento ai dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui fa riferimento la norma, l'ANAC ha affermato che tale definizione è riferita sia a coloro che sono titolari del potere (come nel caso dei dirigenti degli uffici competenti all'emanazione dei provvedimenti amministrativi per conto dell'amministrazione e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente), sia ai dipendenti che pur non essendo titolari di tali poteri, collaborano al loro esercizio svolgendo istruttorie (pareri,

9 Il comma 42, lett. l), art. 1 della legge 190 del 2012 ha introdotto il comma 16-ter all'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001.
10 Deliberazioni n. 292 del 09 marzo 2016, AG2 del 4 febbraio 2015, AG8 del 18 febbraio 2015, AG74 del 21 ottobre 2015, nonché gli orientamenti da n. 1) a n. 4) e 24) del 2015.

certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.
Si è altresì evidenziata la necessità di dare un'interpretazione ampia della definizione dei soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (autoritativi e negoziali), presso i quali i dipendenti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, non possono svolgere attività lavorativa o professionale. A tal riguardo è stato chiarito dall'ANAC, in sede di approvazione definitiva dell'Aggiornamento al Piano nazionale anticorruzione, con la delibera numero 1074 del 21 novembre 2018, che occorre ricomprendere in tale novero anche i soggetti formalmente privati ma partecipati o in controllo pubblico, nonché i soggetti che potenzialmente avrebbero potuto essere destinatari dei predetti poteri e che avrebbero realizzato il proprio interesse nell'omesso esercizio degli stessi.
In definitiva, anche secondo il suggerimento di ANAC, sempre in sede di approvazione definitiva dell'Aggiornamento al Piano nazionale anticorruzione, nel presente piano, si inserisce la misura di prevenzione specifica, che volta a implementare l'attuazione dell'istituto, prevede l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.
Quale misura di prevenzione del divieto di pantouflage, a cura del responsabile del servizio prevenzione e trasparenza, al momento della conoscenza della cessazione del rapporto di lavoro con dirigenti, funzionari di elevata qualificazione e di personale che ha assolto le funzioni di Responsabile unico del procedimento, prevalentemente in materia di lavori pubblici, verrà inviata una lettera che illustra quanto previsto dal comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, come schema seguente.

«Gentile Signora
Egregio Signore
…
Il Suo rapporto di lavoro con questa amministrazione cesserà in data … , per la seguente motivazione: …
In questa amministrazione, Lei ha rivestito il ruolo di … (ad esempio, dirigente del settore lavori pubblici), esercitando poteri autoritativi e negoziali.
In qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è mio dovere informarla circa il divieto di pantouflage. Il termine, di origine francese, si riferisce al passaggio di dipendenti pubblici al settore privato.
L'ordinamento vieta agli ex dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della medesima amministrazione (comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001).
Gli eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tale divieto sono nulli.
I soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti: hanno il divieto di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni; sono obbligati a restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, ad essi riferiti.
Come spiegato dal Consiglio di Stato (Sezione V, n. 7411 del 29/10/2019), il comma 16-ter disciplina una fattispecie qualificabile in termini di "incompatibilità successiva" alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico.

Distinti saluti.
Il responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza»

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

Responsabile anagrafe stazione appaltante (RASA)
È il **soggetto nominato dalla stazione appaltante** quale responsabile per l'Anagrafe Unica (RASA) che provvederà all'invio della domanda di qualificazione, per l'iscrizione nell'elenco delle **stazioni appaltanti qualificate** ai sensi degli artt. 62 e 63 del D.lgs. 36/2023.
Il PNA fa salva la facoltà dell'Amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, di valutare l'opportunità di attribuire a un unico soggetto entrambi i ruoli (RASA e RPCT) con le diverse funzioni previste, rispettivamente, dal D.L. n. 179/2012 e dalla normativa sulla trasparenza, in relazione alle dimensioni e alla complessità della propria struttura.

	Allo stato attuale, in assenza di individuazione del dipendente, a cui sono state affidate le funzioni di responsabile RASA, le stesse funzioni sono assicurate dal **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.** ^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^ **Prevenzione del riciclaggio** Già il PNA 2016 (paragrafo 5.2) evidenziava inoltre che secondo "…. quanto disposto dal Decreto Ministero Interno del 25/09/2015 «*Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione*» che, all'art. 6, co. 5 prevede che nelle amministrazioni indicate all'art. 1, lett. h) del decreto, la persona individuata come "gestore" delle segnalazioni di operazioni sospette può coincidere con il Responsabile della prevenzione della corruzione, in una logica di continuità esistente fra i presidi anticorruzione e antiriciclaggio e l'utilità delle misure di prevenzione del riciclaggio a fini di contrasto della corruzione. Le amministrazioni possono quindi valutare e decidere, motivando congruamente, se affidare l'incarico di "gestore" al RPCT oppure ad altri soggetti già eventualmente provvisti di idonee competenze e risorse organizzative garantendo, in tale ipotesi, meccanismi di coordinamento tra RPCT e soggetto "gestore …. In attesa di attivare la disciplina in materia di antiriciclaggio di cui al D.lgs. n. 231/2007 (art. 41) e DM Interno 25/09/2015, ed in attesa di individuare il "gestore" predetto, le funzioni coincidono con il responsabile della prevenzione della corruzione.
Progettazione di misure organizzative di prevenzione della corruzione – misure di controllo specifiche	Il Comune di Montevarchi nella cornice dei rapporti di cooperazione interistituzionali instaurati negli anni con il Comando Provinciale della Guardia di Finanza, ha sottoscritto, ai sensi dell'art. 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, apposito protocollo d'intesa (**allegato n. 10** al presente Piano) allo scopo di rafforzare le azioni a tutela della legalità delle attività amministrative finalizzate alla destinazione e all'impiego delle risorse pubbliche ed in particolare, di quelle destinate al PNRR, attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi violazione, nel quadro delle rispettive competenze, disciplinando modalità di coordinamento e cooperazione idonee a sostenere, la legalità economica a finanziaria nell'ambito dello stesso territorio di competenza.
Monitoraggio sull'idoneità delle misure	In occasione del periodico controllo successivo di regolarità amministrativa svolto dall'apposito gruppo di lavoro coordinato dal segretario generale, si programmano le seguenti misure: A. *Meccanismi di formazione e attuazione delle decisioni.* Per ciascuna tipologia di attività e procedimento a rischio dovrà essere redatta, a cura del Responsabile di settore competente, una check-list delle relative fasi e dei passaggi procedimentali, completa dei relativi riferimenti normativi (legislativi e regolamentari), dei tempi di conclusione del procedimento e di ogni altra indicazione utile a standardizzare e a tracciare l'iter amministrativo. Si conferma la richiesta ai dirigenti e responsabili di posizioni di elevata qualificazione, nell'ambito del controllo successivo di regolarità amministrativa, la compilazione di apposite check-list ed in particolare per i "procedimenti per il rilascio di permesso di costruire". Ciascun responsabile del procedimento avrà cura di compilare e conservare agli atti apposita scheda di verifica del rispetto degli standard procedimentali di cui alla predetta check-list. B. *Meccanismi di controllo delle decisioni e di monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti.*

	Salvi controlli previsti dal regolamento adottato ai sensi e per gli effetti di cui al D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, con cadenza semestrale sia i dirigenti che i responsabili di posizioni di lavoro di elevata qualificazione comunicano al responsabile della prevenzione della corruzione un report indicante, per le attività a rischio afferenti ogni settore di competenza: • il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati gli standard procedimentali di cui alla precedente lettera A); • il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati i tempi di conclusione dei procedimenti e la percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento; • la segnalazione dei procedimenti per i quali non è stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro un mese dall'acquisizione dei report da parte dei referenti di ciascun settore, pubblica sul sito istituzionale dell'ente i risultati del monitoraggio effettuato. Monitoraggio dei rapporti, in particolare quelli afferenti alle aree di rischio, tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere. Con cadenza annuale sia i dirigenti che i Incaricati di posizioni di lavoro di elevata qualificazione, comunicano al Responsabile della prevenzione un *report* circa il monitoraggio delle attività e dei procedimenti a rischio del settore di appartenenza, verificando, eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere e i funzionari responsabili di servizi e i dipendenti che hanno parte, a qualunque titolo, in detti procedimenti.
Programmazione dell'attuazione della trasparenza	La trasparenza dell'attività amministrativa, che costituisce 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. Le informazioni pubblicate sul sito devono essere accessibili, complete, integre e comprensibili. I dati devono essere pubblicati secondo griglie di facile lettura e confronto. Qualora questioni tecniche (estensione dei file, difficoltà all'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 mancati 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 possibili.

	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. I dati pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente possono essere riutilizzati da chiunque. Per riuso si intende l'utilizzazione della stessa per scopi diversi da quelli per le quali è stata creata e, più precisamente, l'uso di documenti in possesso di enti pubblici da parte di persone fisiche o giuridiche a fini commerciali o non commerciali diversi dallo scopo iniziale per i quali i documenti sono stati prodotti. Chiunque ha diritto di richiedere i documenti, dati ed informazioni che l'Ente ha omesso di pubblicare, nonostante questa sia stata prevista dalla normativa vigente come obbligatoria. La richiesta di accesso civico non richiede una motivazione e tutti possono avanzarla, non essendo prevista la verifica di una situazione legittimante in capo all'istante (un interesse diretto, concreto ed attuale). Con il D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 sono state introdotte misure correttive di revisione e semplificazione delle norme in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza. Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del già menzionato decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti (accesso civico generalizzato). Con apposita Circolare del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sono illustrate le modifiche introdotte dal d.lgs. n. 97/2016 in materia di trasparenza e proposta una Tabella contenente le indicazioni in merito ai documenti, alle informazioni ed ai dati previsti dal decreto legislativo n. 33/20123 e successive modifiche ed integrazioni che vanno pubblicate sul sito web istituzionale nella pagina "Amministrazione trasparente". La pubblicazione sul sito ha una durata di cinque anni e, comunque, segue la durata di efficacia dell'atto (fatti salvi termini diversi stabiliti dalla legge). Scaduti i termini di pubblicazioni sono conservati e resi disponibili nella sezione del sito di archivio. Ai sensi dell'art. 14, comma 1 e dell'art. 11 del d.lgs. n. 33/2013, il Comune è tenuto alla pubblicazione dei dati e delle informazioni concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico di cui all'art. 14, comma 1, del medesimo decreto. Si precisa che sono soggetti agli obblighi di pubblicazione i dati relativi alla situazione reddituale e patrimoniale dei titolari di cariche elettive nei comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti, fermo restando l'obbligo di pubblicazione per tutti i comuni, indipendentemente dal numero di abitanti, dei dati e delle informazioni di cui alle lettere da a) ad e) del medesimo art. 14, comma 1°. La sanzione amministrativa pecuniaria disposta dall'art. 47 del d.lgs. n. 33/2013 per la mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado (art. 14, comma 1, lett. f), nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica (art. 14, comma 1, lett. c), primo periodo), è applicabile, esclusivamente, nei confronti dei titolari di incarichi politici, di carattere elettivo o comunque di esercizio di poteri di indirizzo politico. È sanzionata pertanto la mancata pubblicazione, sia che derivi dalla mancata o incompleta comunicazione da parte dell'interessato, che dalla inerzia del funzionario responsabile della pubblicazione il quale, pur disponendo dei dati, non ha provveduto a pubblicarli.

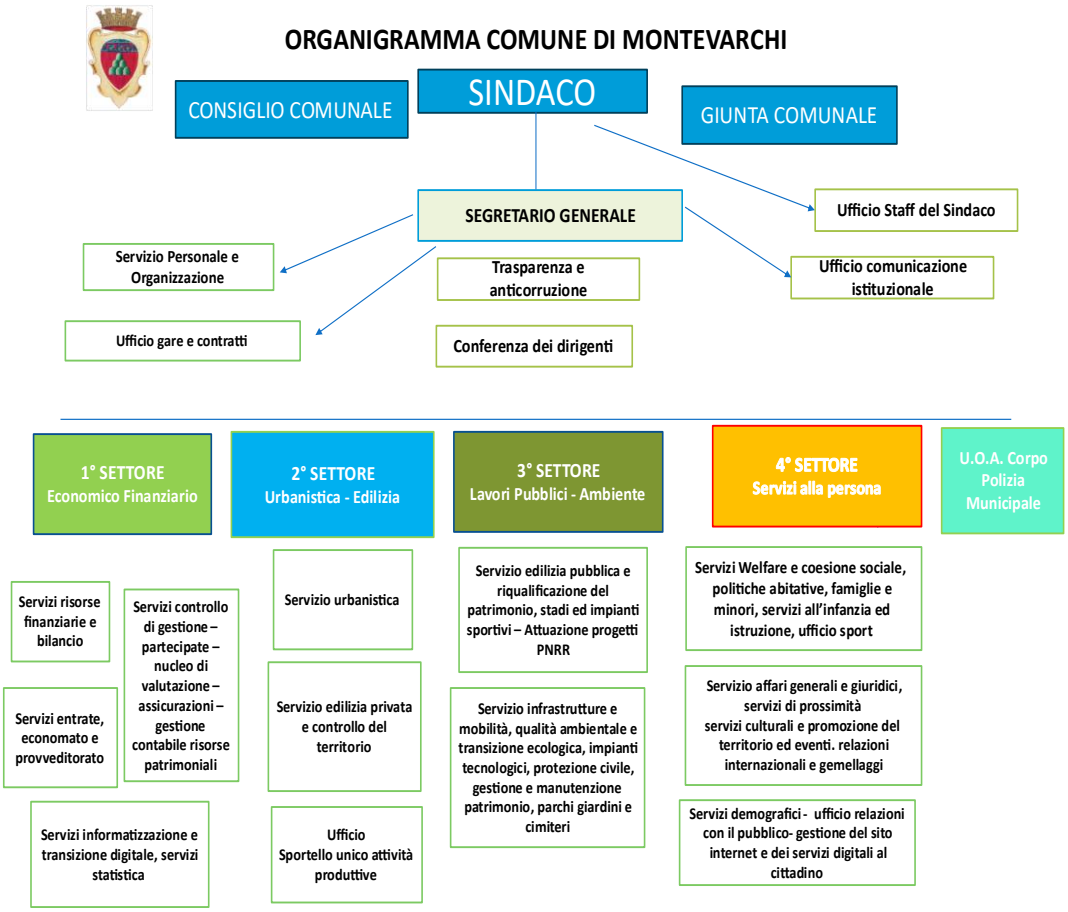
	A questo punto il Responsabile della trasparenza che non riceva i dati che i soggetti sono tenuti a comunicare per la pubblicazione, è tenuto a segnalare all'ANAC l'inadempimento rilevato. Il Responsabile è tenuto, altresì, a comunicare l'eventuale successivo adempimento. I nominativi rimangono pubblicati sino al completo adempimento da parte dell'amministrazione che dovrà essere tempestivamente segnalato all'ANAC da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. **Struttura delle informazioni sul sito istituzionale.** La sezione del sito istituzionale denominata «Amministrazione trasparente» deve essere organizzata in sotto-sezioni all'interno delle quali devono essere inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti dal decreto legislativo n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni. Nella sezione sulla trasparenza ed integrità, vengono individuati per ciascun procedimento e/o attività a rischio gli obblighi di trasparenza aggiuntivi rispetto a quelli già previsti dalla legge. Come fase di attuazione si programma la predisposizione del registro degli accessi e la realizzazione di una raccolta ordinata degli accessi. Il registro è stato regolarmente predisposto ed inserito nella sezione di Amministrazione trasparente e sottosezione "altri contenuti". Le pubblicazioni in conformità alle specifiche e alle regole tecniche di cui all'allegato A al decreto legislativo 14 marzo 2013, 33, nel sito istituzionale dell'ENTE dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Amministrazione, sono analiticamente riportate **nell'allegato n. 11** al presente Piano, cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere al sito direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione.

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

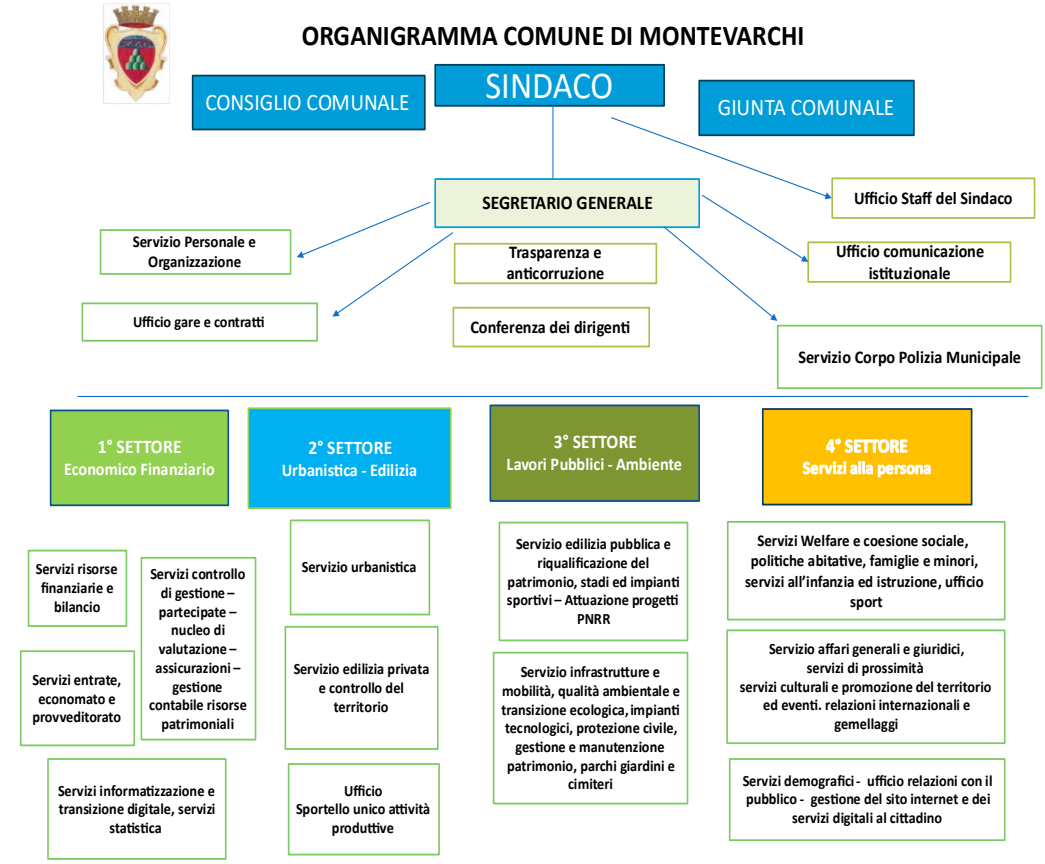
Le persone sono l'elemento centrale e fondante dell'amministrazione su cui puntare per avviare le politiche finalizzate alla creazione di valore pubblico, puntando ad una reingegnerizzazione dei processi organizzativi e ad un contestuale cambiamento della struttura organizzativa in un'ottica di crescita continua del personale.

Sezione di programmazione	**Organizzazione e capitale umano**
Sezione 3 Organizzazione e capitale umano	Negli ultimi anni si è verificata un'accelerazione del processo di informatizzazione massiva dell'ente. L'organizzazione è improntata a integrare l'ammodernamento con il miglioramento delle soluzioni finora utilizzate al fine di affrontare il futuro in maniera rispondente alle novità e alla realizzazione di progetti inediti, da gestire con l'utilizzazione dei fondi stanziati dalla Comunità Europea, in attuazione di un preordinato Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Al fine di affrontare e superare la sfida cui è chiamato a rispondere assieme alle altre amministrazioni della compagine pubblica e al mondo imprenditoriale, il Comune di Montevarchi sta continuando ad attuare una politica assunzionale atta a superare la pregressa situazione di carenza di personale progressivamente determinatasi e il notevole dinamismo dei lavoratori anche nuovi assunti che cercano diverse opportunità al di fuori

	dell'Ente, per rendere la struttura pronta a reagire positivamente, una volta lanciati i predetti strumenti finanziari di sostegno alla ripresa. Realizzata negli scorsi due anni una ragguardevole assunzione di personale, riguardante tutti i profili nevralgici nelle aree dei Funzionari E.Q. e degli Istruttori, che ha consentito di garantire la gestione delle attività dell'Ente in maniera consolidata, sarà più agevole perseguire un piano dei fabbisogni come quello che sarà illustrato più avanti, che guardi ad esigenze più specifiche del prossimo futuro. L'obiettivo generale di carattere organizzativo su cui l'Amministrazione punta, onde assicurare efficienza e snellezza delle procedure, è il rafforzamento della struttura, attraverso il reclutamento di nuove figure professionali in grado di cogliere le sfide del futuro. Parimenti proseguirà il percorso di riqualificazione del personale attraverso percorsi formativi che assumeranno sempre più aspetti di centralità. La formazione dovrà assumere la veste di investimento organizzativo e di variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico. Saranno necessarie le progettazioni di *Syllabus* ovvero di competenze digitali per la pubblica amministrazione. Si tratta di documenti che descrivono l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista in informazione tecnologica, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione. Organizzato in aree tematiche e livelli di padronanza. Il *Syllabus* rappresenta lo strumento di riferimento sia per l'attività di autoverifica delle competenze digitali che per la definizione di corsi volti a indirizzare i fabbisogni formativi rilevati. Facendo tesoro del lavoro a distanza e della digitalizzazione, strumenti precocemente entrati in possesso di ognuno di noi negli anni terribili della pandemia, si cercherà di sviluppare ancor più modelli organizzativi che concilino nel miglior modo possibile la vita familiare con la vita lavorativa.
Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa	La struttura organizzativa del Comune è articolata secondo quanto previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, in Settori, Unità organizzative autonome e Servizi. Il Comune di Montevarchi ha ridefinito in armonia con le scelte strategiche dell'amministrazione la macrostruttura organizzativa dell'ente, individuando i Settori e i Servizi quali articolazioni organizzative di massimo livello per funzioni omogenee di intervento cui ricondurre la responsabilità complessiva di attuazione degli obiettivi politico-amministrativi dell'ente; Negli ultimi anni la struttura organizzativa ha subito diverse innovazioni per rispondere ad una esigenza di razionalizzazione, semplificazione e snellimento della filiera decisionale e della macchina amministrativa, nonché di funzionalità dell'intera struttura al raggiungimento degli obiettivi strategico-operativi programmati. Il Comune di Montevarchi è attualmente organizzato sulla base dell'organigramma sotto riportato, ai sensi di quanto disposto con deliberazione della **Giunta comunale n. 256 del 21.11.2024:** ***dal 01 gennaio 2025 al 28 febbraio 2025***



dal 01 marzo 2025



Sottosezione 3.2 Organizzazione lavoro agile

Nell'ambito delle misure e strumenti, anche di natura informatica, a cui le pubbliche amministrazioni, nell'esercizio dei poteri datoriali e della propria autonomia organizzativa, possono ricorrere per incentivare l'utilizzo di modalità flessibili di svolgimento a distanza della prestazione lavorativa, assume importanza il ricorso alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa anche nei casi in cui il dipendente si renda disponibile ad utilizzare propri dispositivi, a fronte dell'indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica da parte dell'Amministrazione, garantendo adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni.

Il lavoro agile, trova disciplina nell'art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In data 26.02.2024, veniva aggiornato l'attuale regolamento sul lavoro agile, precedentemente approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 19.01.2021.

In data 08.02.2024 veniva siglato tra la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali dei lavoratori apposito accordo sull'organizzazione e sull'applicazione del lavoro agile – definendone i criteri generali.

Si ricorda che nel quadro delle modalità dirette ad assicurare ed a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il contratto collettivo, già con l'art. 27 del CCNL del 21 maggio 2018, considera l'orario flessibile giornaliero che consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Nell'attuale contesto contrattuale, il nuovo contratto collettivo nazionale del 16 novembre 2022 all'art. 36, ripropone le forme di lavoro flessibile. Sicché, compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
L'Ente ha adottato apposito regolamento sulla disciplina dell'orario di lavoro con la deliberazione della Giunta comunale n. 168 del 12.07.2021.
Tale regolamento, successivamente integrato ed aggiornato a seguito dell'approvazione avvenuta con deliberazione della Giunta comunale n. 253 del 19.10.2023, recepisce le indicazioni fornite dall'art. 27 del CCNL del 21 maggio 2018 e successivamente riprese dall'art. 36 del CCNL del 16 novembre 2022, prevedendo un 'ampia fascia di flessibilità sia in entrata che in uscita.
Nel corso del triennio 2025-2027, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui andranno monitorate tutte le dimensioni indicate secondo le disposizioni contrattuali di cui all'art. 63 e seguenti del contratto collettivo del 16 novembre 2022.

In questa prima fase si analizza:

- lo stato di salute organizzativa attraverso l'esame dei processi amministrativi, come delineati nella Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del presente PIANO;
- lo stato di salute professionale attraverso il dizionario delle competenze del personale definito con il Sistema di misurazione e valutazione delle performance e dei relativi fabbisogni formativi, attraverso apposito regolamento;
- lo stato di salute digitale attraverso gli accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati di interesse per l'esecuzione del lavoro, le funzioni applicative di "conservazione" dei dati/prodotti intermedi del proprio lavoro per i dipendenti che svolgono la prestazione dall'esterno e nonché l'utilizzo di applicativi software che consentono di gestire i flussi procedimentali e la sequenza di sottoprodotti da parte di soggetti diversi, come dalle seguenti Tabelle A, B e C.
- dello stato di salute economico – finanziaria attraverso la verifica delle risorse finanziarie necessarie per le attività di aggiornamento del personale e di implementazione delle infrastrutture informatiche già acquisite.

A consuntivo, dopo ogni fase, l'Amministrazione dovrà verificare il livello raggiunto rispetto al livello da essa programmato nell'organizzazione del lavoro agile. I risultati misurati, da rendicontare in apposita sezione della Relazione annuale sulla *performance*, costituiranno il punto di partenza per l'individuazione dei contenuti della programmazione dei cicli successivi.

Tabella A.
SALUTE DIGITALE

Risorse	Numero	NOTE
		Il sistema consente il collegamento da remoto, alle postazioni interne, tramite opportune autenticazioni user e password, abbinate a TOKEN TOTP disponibile su cellulare
	18	
Personal computer per lavoro agile		
Lavoratori agili dotati di dispositivi	5	5 Portatili
Sistema VPS	2	Disponibile solo agli operatori CED

Intranet	Accesso ammesso a tutti gli smartworker	
Sistema in Cloud	Tutti i principali applicativi sono già migrati in cloud	
Applicativi consultabili in lavoro agile	Tutti i principali applicativi sono già migrati in cloud.	
Banche dati consultabili in lavoro agile	Tutte	
Lavoratori muniti di firma digitale	36	

Tabella B.
PROFILI PROFESSIONALI LAVORO DA REMOTO AL 31.12.2024

Area	Profilo professionale	Lavoro da remoto si/no	Presenti al 31.12.2024
Operatori Esperti	Amministrativo	si	7
Operatori Esperti	Addetto Organi Istituzionali	Si	1
Operatori Esperti	Messo Notificatore	No	1
Operatori Esperti	Tecnico	no	12
Operatori Esperti	Assistente socio - scolastico	no	5
Operatori Esperti	Ausiliario del traffico	no	1
Istruttori	Vigilanza	no	15
Istruttori	Amministrativo	si	44
Istruttori	Tecnico	si	10
Istruttori	Informatico	si	1
Istruttori	Educatore infanzia	no	6
Funzionari EQ	Vigilanza	si	3
Funzionari EQ	Informatico	si	1
Funzionari EQ	Ammnistrativo	si	14
Funzionari EQ	Tecnico	si	8
Funzionari EQ	Educatore infanzia	no	1
Funzionari EQ	Assistente sociale	si	5
Funzionari EQ	Bibliotecario	si	2
DIR.	Dirigente Tecnico/Amministrativo	Si	4

Tabella C.
PROFILI PROFESSIONALI LAVORO DA REMOTO ED ECCEZIONI

Aree.	Profilo professionale	Lavoro da remoto si/no	Eccezioni
Operatori Esperti	Amministrativo	si	Personale con funzioni di front office

	Operatori Esperti	Assistente Socio Scolastico	no	Personale che svolge attività d'ufficio
	Operatori Esperti	Messo Notificatore	no	Personale che svolge attività d'ufficio
	Operatori Esperti	Ausiliario del Traffico	no	Personale che svolge attività d'ufficio
	Operatori Esperti	Tecnico	no	Personale che svolge attività d'ufficio
	Operatori Esperti	Addetto organi istituzionali	no	Personale che svolge attività d'ufficio
	Istruttori	Vigilanza	no	Personale che svolge attività d'ufficio
	Istruttori	Amministrativo	si	Personale con funzioni di front office
	Istruttori	Informatico	si	Funzionari EQ
	Istruttori	Tecnico	si	Pers.le che necessita di specifiche strum.ni tecnologiche
	Istruttori	Educatore infanzia	no	Personale che svolge attività d'ufficio
	Funzionari EQ	Vigilanza	si	Personale in servizio esterno
	Funzionari EQ	Informatico	si	Personale di supporto ai servizi di prossimità
	Funzionari EQ	Amministrativo	si	Personale con funzioni di front office
	Funzionari EQ	Tecnico	si	Pers.le che necessita di specifiche strum.ni tecnologiche
	Funzionari EQ	Bibliotecario	si	Personale che non svolge funzioni di archivio storico
	Funzionari EQ	Educatore infanzia	no	Personale che svolge attività d'ufficio
	Funzionari EQ	Assistente sociale	si	Personale che non svolge funz.ni a diretto cont.to pubblico
Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 del D.lg. 165/2001 e dell'art. 91 del D.lgs. 267/2000 la Giunta Comunale, assume determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, procede alla programmazione del piano dei fabbisogni triennali di personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. L'art. 6 comma 3 del D.lgs. 165/2001 stabilisce altresì che le amministrazioni pubbliche in sede di definizione del piano indichino la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati. Cosicché con il presente PIAO si procede all'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 e al piano delle assunzioni 2025 secondo la seguente rappresentazione:			
3.3.1. Rappresentazione della consistenza di personale	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024			

al 31 dicembre dell'anno precedente	TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO: n. 141 unità di personale *di cui:* n. 139 a tempo indeterminato n. 2 a tempo determinato *di cui:* n. 136 a tempo pieno n. 5 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 4 Dirigenti così articolati: n. 1 con profilo Amministrativo n. 2 con profilo Tecnico n. 1 con profilo di Vigilanza n. 34 Appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione *così articolate:* n. 14 con profilo di Funzionario Amministrativo n. 2 con profilo di Funzionario Bibliotecario n. 8 con profilo Tecnico n. 5 con profilo di Assistente Sociale n. 1 con profilo di Programmatore n. 1 con profilo di Educatore di Infanzia n. 3 con profilo di Vigilanza n. 76 Appartenenti all'Area degli Istruttori *così articolate:* n. 43 con profilo di Istruttore Amministrativo n. 6 con profilo di Istruttore Educatore di Infanzia n. 15 con profilo di Istruttore di Vigilanza n. 1 con profilo di Istruttore Informatico n. 10 con profilo di Istruttore Tecnico n.27 Appartenenti all'Area degli Operatori Esperti *così articolate:* n. 1 con profilo di Addetto agli Organi Istituzionali n. 5 con profilo di Collaboratore Assistente Socio-Scolastico n. 7 con profilo Amministrativo n. 1 con profilo di Messo Notificatore n. 12 con profilo Tecnico n. 1 con profilo di Ausiliario del Traffico
3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane	▪ capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020,

effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 Euro 5.928.136,18 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 212.728,04 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 6.140.864,22≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 5.752.637,04;

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale
Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (o 562) della legge 296/2006 come segue:
Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 (o anno 2008): Euro 4.883.869,56
spesa di personale, ai sensi del comma 557 (o 562), per l'anno 2025: Euro 4.438.891,94

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile:
La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro308.084,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 56.931,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale
L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da certificazione dei dirigenti allegata al presente piano, che ha data esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere
Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2.
L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.
Si attesta che il Comune di Montevarchi non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

- stima del *trend* delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Anno 2025:

N. 1 Dirigente a decorrere dal 01 marzo 2025 (Dimissioni volontarie)
N. 1 Operatore Esperto profilo Tecnico a decorrere dal 01 ottobre 2025 (Limite ordinamentale)
N. 1 Operatore Esperto profilo Tecnico a decorrere dal 01 marzo 2025 (Trasferimento per mobilità presso altra Pubblica Amministrazione)
N. 1 Funzionario profilo Tecnico a decorrere dal 01 marzo 2025 (Dimissioni volontarie)
N. 1 Istruttore profilo Vigilanza a decorrere dal 01 giugno 2025 (Dimissioni volontarie)
N. 1 Istruttore profilo Amministrativo a decorrere dal 01 giugno 2025 (Dimissioni volontarie)
N. 1 Istruttore profilo Tecnico a decorrere presumibilmente dal 01 luglio 2025 (Trasferimento per mobilità presso altra Pubblica Amministrazione)

Anno 2026:

N. 1 Funzionario profilo Vigilanza a decorrere dal 01 marzo 2026 (Limite ordinamentale)
N. 1 Dirigente a decorrere dal 01 giugno 2026 (Limite ordinamentale)
N. 1 Operatore Esperto profilo Amministrativo a decorrere dal 01 ottobre 2026 (Limite ordinamentale
N. 1 Funzionario profilo Assistente Sociale a decorrere dal 01 ottobre 2026 (Limite ordinamentale)

Anno 2027:

N. 1 Operatore Esperto profilo Amministrativo a decorrere dal 01 febbraio 2027 (Limite ordinamentale
N. 1 Istruttore profilo Vigilanza a decorrere dal 01 agosto 2027 (Limite ordinamentale)

- stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Questo Ente necessita di definire il piano del fabbisogno triennale di personale 2025-2027, in coerenza con la predisposizione del bilancio di previsione relativo al triennio 2025-2027 e con il Documento unico di programmazione (DUP).

A seguito del confronto fra i dirigenti e l'amministrazione comunale, dopo un'attenta valutazione, delle funzioni istituzionali da assicurare, degli obiettivi prioritari da perseguire e delle cessazioni dal servizio di alcune unità di personale nel prossimo triennio, come sopra indicate, alle quali non si può far fronte con riorganizzazioni dei servizi, è emersa la necessità di integrare il piano del fabbisogno triennale di personale 2025-2027, nel senso di seguito esposto, confermando di fatto le previsioni già assunte con l'approvazione del PIAO 2025/2027, avvenuto con deliberazione G.C. n. 39 del 18.02.2025, nella misura sotto indicata:

Anno 2025:

- Previsione del reclutamento di un Dirigente con profilo Tecnico, al fine di garantire continuità direzionale al 2^ Settore Urbanistica-Edilizia, in previsione del termine, in detto anno, del contratto individuale a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.lgs. 267/2000, dall'attuale Dirigente del Settore sopra richiamato;
- Previsione di reclutamento di n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali con profilo professionale amministrativo da assegnare al 4^ Settore Affari generali e funzioni di organizzazione e di governo dell'Ente, in sostituzione di analoga figura professionale cessata dal servizio a decorrere dal 26/06/2024 (ultimo giorno di servizio presso il Comune di Montevarchi il 25/06/2024), (Procedura già attuata);
- Previsione del reclutamento di n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali con profilo professionale tecnico, da assegnare al 3^ Settore Lavori Pubblici – Ambiente, in sostituzione di analoga figura professionale cessato dal servizio a decorrere dal 01/07/2024 (ultimo giorno di servizio presso il Comune di Montevarchi il 30/06/2024);
- Previsione del reclutamento di n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori del vigente CCNL del comparto Funzioni con profilo di Vigilanza, da assegnare alla U.O.A. Corpo di Polizia Municipale;
- Previsione del reclutamento di n. 1 unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari del vigente CCNL del comparto Funzioni con profilo di Vigilanza, tramite da assegnare alla U.O.A. Corpo di Polizia Municipale di una figura inquadrata nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione (EX categoria giuridica D), tramite procedura selettiva per un'assunzione a tempo determinato e pieno con il conferimento di incarico di alta specializzazione ex art.110 c.1 D.lgs 267/2000, (Procedura già attuata);
- Previsione di reclutamento di n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali con profilo professionale tecnico da assegnare al 2^ Settore Urbanistica - Edilizia, in sostituzione di analoga figura professionale cessata dal servizio a decorrere dal 19/11/2024 (ultimo giorno di servizio presso il Comune di Montevarchi il 18/11/2024), subordinando la suddetta procedura al termine del diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di prova nell'amministrazione di destinazione, richiesto dalla sopra citata dipendente;
- Previsione di reclutamento di n. 1 unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali con profilo professionale tecnico da assegnare al 2^ Settore Urbanistica - Edilizia, in sostituzione di analoga figura professionale cessata dal servizio a decorrere dal 25/09/2024 (ultimo giorno di servizio presso il Comune di Montevarchi il 24/09/2024), subordinando la suddetta procedura al termine del diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di prova nell'amministrazione di destinazione, richiesto dalla sopra citata dipendente (Procedura già attuata);
- Previsione di reclutamento di n. 1 unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali con profilo professionale tecnico da assegnare al 2^ Settore Urbanistica - Edilizia, in sostituzione di analoga figura professionale cessata dal servizio a decorrere dal 19/11/2024 (ultimo giorno di

	servizio presso il Comune di Montevarchi il 18/11/2024), subordinando la suddetta procedura al termine del diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di prova nell'amministrazione di destinazione, richiesto dalla sopra citata dipendente; ▪ Previsione di reclutamento di n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali con profilo professionale tecnico da assegnare al 2^ Settore Urbanistica - Edilizia, in sostituzione di analoga figura professionale cessata dal servizio a decorrere dal 30/12/2024 (ultimo giorno di servizio presso il Comune di Montevarchi il 29/12/2024), subordinando la suddetta procedura al termine del diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di prova nell'amministrazione di destinazione, richiesto dalla sopra citata dipendente; ▪ Previsione del reclutamento di n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali con profilo professionale tecnico, da assegnare al 3^ Settore Lavori Pubblici – Ambiente, in sostituzione di analoga figura professionale cessato dal servizio a decorrere dal 01/03/2025 (ultimo giorno di servizio presso il Comune di Montevarchi il 28/02/2025); ▪ Previsione di reclutamento di n. 1 unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali con profilo professionale tecnico da assegnare al 3^ Settore Lavori Pubblici - Ambiente, in sostituzione di analoga figura professionale cessata dal servizio a decorrere dal 01/03/2025 (ultimo giorno di servizio presso il Comune di Montevarchi il 28/02/2025), subordinando la suddetta procedura al termine del diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di prova nell'amministrazione di destinazione, richiesto dalla sopra citata dipendente; ▪ Previsione del reclutamento di n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali con profilo professionale di vigilanza, da assegnare alla U.O.A. Corpo di Polizia Municipale, in sostituzione di analoga figura professionale che cesserà dal servizio a decorrere dal 01/06/2025 (ultimo giorno di servizio presso il Comune di Montevarchi il 31/05/2025); ▪ Previsione di reclutamento di n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali con profilo professionale amministrativo da assegnare al 4^ Settore Servizi alla Persona, in sostituzione di analoga figura professionale che cesserà dal servizio, per mobilità volontaria, a decorrere dal 01/06/2025 (ultimo giorno di servizio presso il Comune di Montevarchi il 31/05/2025); ▪ Previsione di reclutamento di n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali con profilo professionale Tecnico da assegnare al 3^ Settore Lavori Pubblici – Ambiente, in sostituzione di analoga figura professionale che cesserà dal servizio per mobilità volontaria a decorrere presumibilmente dal 01/07/2025 (ultimo giorno di servizio presso il Comune di Montevarchi il 30/06/2025); ▪ Previsione di reclutamento di n. 1 unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali con profilo professionale Assistente sociale da assegnare al 4^ Settore Servizi alla Persona. In relazione alle presumibili minori entrate nell'anno 2026 e dell'impatto sul personale dipendente, delle modifiche all'accesso alle prestazioni pensionistiche adottate con la recente

legge di bilancio per l'anno 2025, non si pianificano al momento ulteriori previsioni di reclutamento di personale esterno per detto anno al fine di conseguire una riduzione progressiva della spesa di personale.

Restano, altresì, confermate le seguenti previsioni di reclutamento del piano del fabbisogno 2024, inserite nell'apposita sezione del PIAO 2024-2026 approvato in ultima modifica con deliberazione G.C. n. 257 del 21/11/2024, non ancora attuate, che si intendono richiamate:

- n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali con profilo professionale tecnico, da assegnare al 3^ Settore Lavori Pubblici – Ambiente, in sostituzione di analoga figura professionale che cesserà dal servizio a decorrere dal 01/05/2024 (ultimo giorno di servizio presso il Comune di Montevarchi il 30/04/2024).

Nel sopra citato atto deliberativo venivano inoltre previste e qui riconfermate, per l'anno 2024, le progressioni verticali tra le aree di 4 unità di personale dall'Area degli Operatori esperti (ex Cat. B) all'Area degli Istruttori (ex Cat. C) e di 2 unità di personale dall'Area degli Istruttori (ex Cat. C) all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D), nel limite del 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno per le singole aree, ai sensi di quanto disposto dall'art. 52 comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001.

Riepilogo delle assunzioni previste dal presente piano:

Anno 2025

RAPPORTO DI LAVORO	DIRIGENTI	AREA OPERATORI ESPERTI *	AREA ISTRUTTORI	AREA FUNZIONARI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
A tempo pieno e indeterminato	1	3	7	5

RAPPORTO DI LAVORO	DIRIGENTI	AREA OPERATORI ESPERTI	AREA ISTRUTTORI	AREA FUNZIONARI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
A tempo pieno e determinato	0	0	0	0

***di cui n. 1 del piano assunzionale 2024 non ancora attuata**

Anno 2026

Nessuna previsione di reclutamento di personale esterno

Anno 2027

Nessuna previsione

- certificazioni del Collegio dei revisori dei conti:

La proposta di delibera del PIAO, con particolare riferimento alla sezione 3.3.2 (Programmazione strategica delle risorse umane), è stata sottoposta al Collegio dei revisori dei conti per

	l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con **Verbale n.4 del 7.2.2025**, costituente parte integrante e sostanziale del presente piano, quale **allegato n. 13.** Successivamente la 1^ variazione al piano dei fabbisogni è stata sottoposta al Collegio dei revisori dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con **Verbale n. 15 dell'08.05.2025**, costituente parte integrante e sostanziale del presente piano, quale **allegato n. 15.** ▪ rilevazione situazioni di eccedenza (art. 6 e dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001): Con il presente PIAO si prende atto delle relazioni redatte dai Dirigenti dei Settori e delle Unità Organizzative di massima dimensione dell'ente, agli atti presso il Servizio Personale e Organizzazione, dalle quali non risultano, per l'anno 2025, eccedenze funzionali di personale in relazione all'organizzazione dei relativi servizi. Si prende atto che ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 e dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001, non si rilevano situazioni né di eccedenza in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, né di soprannumero di personale rispetto alla dotazione organica dell'ente da ultimo approvata e che pertanto il Comune di Montevarchi non deve avviare, nel corso del presente anno, procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.
3.3.4. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno.	• modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Contestualmente all'attuazione del piano, l'amministrazione si riserva di attivare anche procedure di mobilità interne, secondo quanto previsto dal vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della **Giunta comunale n. 233 del 28/09/2023** ed in particolare **l'art. 21 in materia di mobilità interna**, al fine di garantire una migliore utilizzazione delle risorse umane; L'amministrazione dà mandato al dirigente del Servizio Personale e Organizzazione, di attuare il piano delle assunzioni 2025-2027, valutando di volta in volta, le procedure di reclutamento più idonee ad assicurare i principi di speditezza ed economicità dell'azione amministrativa; • progressioni verticali di carriera: L'amministrazione, conferma per l'anno 2025, le progressioni verticali *in deroga* tra le aree nella misura sotto riportata: • n. 4 unità di personale dall'Area degli Operatori esperti (ex Cat. B) all'Area degli Istruttori (ex Cat. C); (già attuate) • n. 2 unità di personale dall'Area degli Istruttori (ex Cat. C) all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D). (già attuate)

Progressioni verticali *in deroga* previste e già deliberate con il PIAO approvato in data 28/12/2023 deliberazione della Giunta comunale n. 328/2023, per l'anno 2024 e non ancora attuate.

Progressioni verticali *in deroga* previste per l'anno 2025, con l'ultima modifica al PIAO approvata in ultima modifica con deliberazione G.C. n. 257 del 21/11/2024 e non ancora attuate:

- n. 1 unità di personale dall'Area degli Operatori esperti con profilo amministrativo (ex Cat. B) all'Area degli Istruttori (ex Cat. C); (già attuata)
- n. 2 unità di personale dall'Area degli Istruttori (ex Cat. C) all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D); (già attuata).

Inoltre con la 1^ variazione al Piano dei fabbisogni si prevede la progressione di n. 1 unità di personale dall'Area degli Istruttori (ex Cat. C) all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D), con profilo Tecnico.

Tutte le progressioni verticali *in deroga* sono effettuate nel limite del 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno per le singole aree, ai sensi di quanto disposto dall'art. 52 comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge e dai vincoli di spesa, previsti dalla normativa vigente.

Riepilogo delle progressioni verticali *in deroga* previste dal presente piano:

Anno 2025

DA AREA OPERATORI ESPERTI A AREA ISTRUTTORI	SETTORE APPARTENENZA	SERVIZIO
1	1^ SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	ENTRATE ECONOMATO E PROVVEDITORATO
1	2^ SETTORE URBANISTICA - EDILIZIA	EDILIZIA PRIVATA E CONTROLLO DEL TERRITORIO
1	4^ SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA	SERVIZIO AFFARI GENERALI E GIURIDICI, SERVIZI DI PROSSIMITA' ….
1	4^ SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA	SERVIZIO DEMOGRAFICI – UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO - …..
1	DIRETTE DIPENDENZE DEL SEGRETARIO GENERALE	SERVIZIO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

DA AREA ISTRUTTORI A AREA FUNZIONARI E.Q.	SETTORE APPARTENENZA	SERVIZIO
1	1^ SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	RISORSE FINANZIARIE E BILANCIO
1	4^ SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA	WELFARE E COESIONE SOCIALE, POLITICHE ABITATIVE, FAMIGLIE E MINORI, …
1	1^ SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	SERVIZIO INFORMATIZZAZIONE E TRANSIZIONE

		DIGITALE, SERVIZIO STATISTICA
1	4^ SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA	SERVIZIO DEMOGRAFICI – UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO - …..
1	3^ SETTORE LAVORI PUBBLICI -AMBIENTE	SERVIZIO EDILIZIA PUBBLICA E RIQUALIFICAZIONE DEL PATRIMONIO, STADI ED IMPIANTI SPORTIVI - ATTUAZIONE PROGETTI PNRR

- assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Si ricorda che con deliberazione G.C. n. 113 del 09.05.2024 sono stati forniti indirizzi al dirigente competente in materia di personale affinché si procedesse all'assunzione a tempo determinato per mesi sei di una figura appartenente all'Area degli Istruttori (ex Cat. C) da assegnare al Servizio Welfare e coesione sociale famiglie e minori, servizi all'infanzia ed istruzione, ufficio sport, al fine di far fronte alle esigenze temporanee ed eccezionali del predetto Servizio. (Procedura attuata con la previsione di una ulteriore proroga per anni uno).

Assunzione di n. 3 unità di personale di cui:
- n. 1 appartenente all'Area dei Funzionari con profilo Tecnico
- n. 2 appartenenti all'aera degli Istruttori con profilo Tecnico

in sostituzione temporanea ai sensi di quanto previsto dall'art. 60 comma 5 lett. a) del CCNL del personale del comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022, in sostituzione di analoghe figure professionali dimesse con diritto alla conservazione del posto.

3.4 Formazione del personale	Ogni pubblica amministrazione deve assicurare la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, che rientrano tra le più rilevanti finalità previste dal testo unico del pubblico impiego di cui all'art. 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In ogni caso, nell'attuale contesto organizzativo delle pubbliche amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del personale devono assumere un aspetto di centralità quale diritti del dipendente pubblico da conciliare con le esigenze organizzative dell'amministrazione. La formazione dovrà assumere la veste di investimento organizzativo e di variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico. In particolare, va ribadito che le attività di apprendimento e di formazione devono essere considerate a ogni effetto come attività lavorative. Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione. Agli uffici per le relazioni con il pubblico viene assegnato, nell'ambito delle attuali dotazioni organiche delle singole amministrazioni, personale con idonea qualificazione e con elevata capacità di avere contatti con il pubblico, eventualmente assicurato da apposita formazione. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli

	stessi. Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico. Inoltre, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, occorre garantire, nella pubblica amministrazione, la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. I contratti collettivi degli ultimi anni mostrano un'attenzione crescente verso la formazione del personale, perché contengono diverse previsioni dedicate alle attività formative, la cui specifica determinazione è demandata a livello decentrato. La contrattazione collettiva del 16 novembre 2022 individua gli opportuni strumenti di natura contrattuale a sostegno di tale istituto, ribadendo che le attività di apprendimento e di formazione devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative e garantendo percorsi formativi specifici a tutto il personale soprattutto con riferimento al miglioramento delle competenze informatiche e digitali e alle specifiche competenze avanzate di carattere professionale. Il procedimento di adozione del piano di formazione ha avuto l'avvio con una consultazione preliminare dei dirigenti e dei responsabili dei servizi per la verifica del fabbisogno formativo delle risorse umane operanti nei settori/servizi, finalizzata ad acquisire informazioni sulle esigenze formative generali e particolari, nonché sui relativi costi. Il risultato atteso di questo piano, nel garantire pari opportunità di partecipazione dei dipendenti, punta ad un'accresciuta efficacia e flessibilità nello svolgimento dei vari interventi formativi, con esplicitazione degli obiettivi che con gli stessi si intendono raggiungere, nonché le risorse finanziarie necessarie per la loro attuazione, in coerenza con le previsioni di bilancio, nonché con specifico riferimento alla previsione contenuta nel comma 3 dell'art. 55 del Contratto collettivo nazionale del comparto "Funzioni locali" del 16 novembre 2022. Le riforme amministrative avviate negli ultimi decenni, finalizzate a trasformare le pubbliche amministrazioni in organizzazioni moderne, manageriali, flessibili, orientate al risultato, partecipate e trasparenti ancora in corso si arricchiscono di nuovi contenuti. La "transizione amministrativa", avviata in attuazione delle disposizioni del Piano nazionale di ripresa e resilienza, include, tra le altre, azioni di riforma amministrativa che si collocano nel solco delle politiche di innovazione sviluppate negli ultimi anni. La semplificazione normativa e amministrativa occupa un posto assolutamente centrale nel PNRR. La transizione amministrativa indica un aspetto o una componente di una più complessiva trasformazione della società ed è compito dei poteri pubblici, incluse le amministrazioni pubbliche, di guidare e accompagnare. La transizione amministrativa – e la sua stretta correlazione con la trasformazione ecologica e digitale – è alla base di una nuova relazione dell'amministrazione con il futuro. Alle amministrazioni pubbliche viene richiesto di guidare e di adattarsi a grandi cambiamenti. Ciò comporta che lo sviluppo del capitale umano dell'Ente si pone al centro della strategia di riforma e di investimento del PNRR. La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono strumenti fondamentali nella gestione delle risorse umane dell'Ente e si collocano al centro del suo processo di rinnovamento. Si tende così a progettare e attuare la transizione amministrativa nella prospettiva di una buona amministrazione, a partire dalla pianificazione delle attività nella prospettiva della creazione di

valore pubblico e la valutazione ex ante degli effetti attesi dai processi di transizione, anche attraverso attività di consultazione degli stakeholder. In tale ambito vi rientra anche la programmazione operativa, la misurazione e la valutazione delle performance individuali di dirigenti e dipendenti, della performance organizzativa e del valore pubblico.
Per quanto attiene alla responsabilità dirigenziale, il mancato raggiungimento degli obiettivi è accertato attraverso le risultanze del sistema di misurazione e valutazione delle performance, finalizzato, tra l'altro «alla crescita delle competenze professionali» (art. 3 d.lgs. 150/2009) in vista de «la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali ...» (art. 8 d.lgs. 150/2009)
Nell'attuare le politiche formative, tenendo conto delle nuove indicazioni del Ministro per la Pubblica Amministrazione dettate con le direttive del 28 novembre 2023 e del 16 gennaio 2025, l'Ente assicura, in tale ambito, l'accountability, finalizzata a rendere trasparenti gli esiti della valutazione e favorire una loro discussione aperta.
Nell'apposito Regolamento, allegato n. 14 al presente Piano, in conformità ai principi generali di cui all'art. 54 del Contratto collettivo nazionale del comparto "Funzioni locali" del 16 novembre 2022, si disciplinano la programmazione, l'organizzazione e la gestione degli interventi di formazione destinati al personale dell'Ente.
Il piano della formazione garantisce pari opportunità di partecipazione dei dipendenti ai corsi formativi, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, comma 4, del vigente regolamento sulla formazione del personale, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 160 del 20/07/2021.
All'acquisizione dei servizi formativi, previsti dal piano, mediante soggetti esterni vi provvede l'ufficio personale selezionandoli secondo i criteri seguenti:

- Qualità della formazione prevista;
- Esperienza e qualificazione professionale acquisite nel settore;
- Rilevanza dei docenti;
- Economicità degli interventi.

I dirigenti interessati allo svolgimento delle attività formative comunicheranno all'ufficio personale l'elenco dei soggetti esterni formatori che potranno essere invitati alla selezione.

TIPOLOGIA DI OFFERTA FORMATIVA
Le discipline di settore richiedono nel tempo specifici piani o obblighi formativi, declinati in termini generali o quali requisiti di qualificazione per lo svolgimento di determinate funzioni, per l'efficace realizzazione di alcune attività amministrative e, più in generale, per il rafforzamento della capacità amministrativa. In attuazione delle nuove indicazioni del Ministro per la Pubblica Amministrazione dettate con le direttive del 28 novembre 2023 e del 16 gennaio 2025, la programmazione delle attività formative è correlata agli specifici fabbisogni dell'Amministrazione ed è bilanciata dal dovere di pianificare ed attuare interventi formativi previsti e imposti dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore.
In termini più generali, il piano formativo stabilisce che gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere "finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali".
Sulla necessità del rafforzamento delle conoscenze digitali insiste, in particolare, anche la disciplina pattizia, secondo la quale le amministrazioni "favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base".

FORMAZIONE GENERALE

In quest'area ricadono tutte le competenze legate alle normative che definiscono la regolarità giuridico-contabile del processo amministrativo, come pure quelle inerenti all'utilizzo dei sistemi e degli applicativi informatici a supporto dell'operatività. La formazione si distingue indicativamente in BASE, ovvero destinata al personale in ingresso, e AVANZATA, destinata alle figure che rivestono ruoli specifici a cui sono assegnate attività inerenti alle materie corrispondenti.
L'Amministrazione comunale si potrà avvalere dei corsi di formazione promossi dall'INPS nell'ambito del progetto "Valore P.A.", secondo le proprie esigenze formative.
In questo momento gli obiettivi che meglio esprimono le peculiarità dell'azione amministrativa, da cui si può aspettare un cambiamento nei contenuti e negli obiettivi, sono riconducibili ai cambiamenti organizzativi quali digitalizzazione, cybersecurity, lavoro agile, sviluppo delle competenze digitali, sviluppo della gestione delle informazioni e delle procedure, anticorruzione, etica pubblica e trasparenza, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, GDPR e privacy.

FORMAZIONE DI BASE
La formazione di BASE, rivolta essenzialmente al personale di nuova assunzione, si consegue, come prima accoglienza, mediante l'utilizzo dei programmi e moduli informatici fruibili su piattaforme acquisite dalle società specializzate. I moduli delle piattaforme sono di ampia fruizione nel senso che raccolgono la normativa peculiare del lavoro nella pubblica amministrazione. Gli specialisti interni potranno fornire il loro supporto sulle specificità dell'organizzazione dell'Ente.
Con le modalità in e-learning si possono abbattere notevolmente i tempi di attesa che decorrono dall'ingresso del personale di nuova assunzione alla sua effettiva "messa in aula".
L'Ente potrà contare su una pianificazione di contenuti completi per effettuare le iscrizioni tempestivamente e contestualmente all'ingresso del nuovo assunto.

FORMAZIONE AVANZATA
La formazione AVANZATA si occupa di garantire ulteriori approfondimenti mirati a figure specifiche che nell'organizzazione svolgono attività di carattere interdisciplinare.
L'azione è rivolta ad accrescere la consapevolezza e la responsabilità individuale e collettiva, rivolgendosi a gruppi di persone che lavorano insieme con ruoli omogenei, affinché il gruppo possa abilitare quelle risorse funzionali al perseguimento di un obiettivo condiviso in relazione anche al nuovo contesto del lavoro agile.
Si individua nel team coaching la formula strategica per il diffondere capillarmente metodologie di lavoro collaborativo funzionali allo svolgimento ottimale delle diverse fasi della attività, tra cui la progettazione, il monitoraggio, la delega, l'attribuzione ed assegnazione degli obiettivi per la loro realizzazione. Un accompagnamento mirato, rivolto a piccoli gruppi di lavoro, promuove la modalità di lavoro comune e la responsabilizzazione individuale e consente altresì di divulgare strumenti e metodi di lavoro omogenei in grado di facilitare le interconnessioni tra gruppi di lavoro.
Per accompagnare il cambiamento in atto nei processi disegnati dalle strutture organizzative, accanto ai team coaching possono essere realizzati laboratori ristretti che, per argomenti individuati, si confrontano sui metodi anche operativi per accrescere l'efficacia, per la rivisitazione delle modalità di gestione delle attività anche ordinarie e per la gestione delle banche dati in un'ottica di flessibilità della elaborazione delle sintesi da rendere per comunicare con efficacia nei progetti interdisciplinari e nella predisposizione degli atti di programmazione.

FORMAZIONE SU PROGETTO

Si intende realizzare la rilevazione di clima organizzativo con interviste singole a campione di dirigenti e di incaricati di posizioni di lavoro di elevata qualificazione e con gruppi a campione di dipendenti selezionati per rappresentare le diverse professionalità dell'Ente, in termini di maturità professionali (anzianità di servizio) e di specializzazione. Si tratta di evidenziare, tra gli altri, aspetti legati al clima interno, al sentimento di identità e di comunità, con l'obiettivo di operare in un Ente più snello, creando capacità di costruire e rinforzare la rete attraverso la gestione efficace di tavoli di lavoro.

FORMAZIONE DIGITALE

Il Comune di Montevarchi persegue l'obiettivo di realizzare la progressiva reingegnerizzazione dei processi e delle procedure, attraverso elaborazioni di profonda dematerializzazione dell'attività. Ciò ne consegue la rielaborazione delle modalità di svolgimento del lavoro per tradurlo sempre più in processi da condurre attraverso modalità digitalizzate.
La formazione partecipa e concorre alla definizione delle azioni che compongono il piano organizzativo del lavoro agile nell'ambito del piano integrato di attività ed organizzazione con l'individuazione di modelli orientati al risultato, attraverso processi digitali integrati.
Per ottimizzare la performance del personale, sia singoli che in *team*, è necessario che lo sviluppo delle competenze si diriga verso specifici ambiti a seconda degli obiettivi formativi ricercati. Le conoscenze individuali che sono alimentate dalla formazione sugli aspetti tecnici e tematici (office, syllabus[11], formazione per l'utilizzo della nuova piattaforma Sicraweb EVO, programmi specifici) si combinano con le competenze necessarie a rendere efficace l'integrazione dell'attività dei singoli, ogni qual volta sia necessario coinvolgere il gruppo.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

La formazione è considerata obbligatoria in materia di:

1. attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
2. salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
3. prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
4. etica, trasparenza e integrità
5. contratti pubblici;
6. lavoro agile;
7. trattamento dei dati personali (GDPR);
8. pianificazione strategica.

In particolare, la formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si rende necessaria a garantire lo svolgimento delle diverse attività in sicurezza, in attuazione delle disposizioni del datore di lavoro, sulla base dei documenti di valutazione dei rischi. La formazione in materia di sicurezza assume una rilevanza significativa, in quanto gran parte del personale dei servizi tecnici e manutentivi è esposto a rischi specifici nello svolgimento di attività di cantiere, su strade a traffico aperto nonché lavorazioni che prevedono l'utilizzo di macchinari e attrezzature che necessitano di formazione specifica (escavatori, piattaforme mobili elevabili, ecc.).
Per il personale di nuova assunzione, nell'ambito degli adempimenti conseguenti il perfezionamento del contratto, è prevista la verifica della formazione eventualmente posseduta dal dipendente proveniente da altro datore di lavoro.
È altresì necessario organizzare attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, oltre a corsi di

[11] *Relativamente alla piattaforma* Syllabus *(https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/home) e al tema delle "Competenze digitali per la PA", l'obiettivo formativo (ovvero il conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di* assessment *iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel* Syllabus *"Competenze digitali per la PA") è stato raggiunto dal 25% dei dipendenti sia nel 2023 che nel 2024; nel 2025 tale obiettivo formativo dovrà essere raggiunto da un'ulteriore quota del 20% dei dipendenti.*

formazione sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, sia per il personale neo assunto che nel caso di passaggio di personale a ruoli o a funzioni superiori, nonché nel caso di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità (art. 54 comma 7 del d.lgs. n. 165/2001). Il corso di formazione in materia di privacy è obbligatorio ai sensi degli artt. 29, 32 e 39 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Ai fini delle progressioni economiche all'interno delle aree, ai sensi dell'art. 8 del Contratto collettivo decentrato integrativo periodo 2023-2025 sono valutabili i processi formativi relativi alla formazione avanzata, digitale ed obbligatoria, per i quali sia preventivamente specificato il collegamento con le progressioni economiche e che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

La valutazione della formazione, ai fini della progressione economica, fermo restando quanto sopra precisato, viene effettuata con le seguenti modalità:

- Quantificazione delle ore di formazione avanzata e/o digitale e/o obbligatoria effettuate nel triennio precedente la decorrenza della progressione economica, fino ad un massimo di 20 ore complessive nel triennio;
- Attribuzione di 0,5 punti, per ogni ora di formazione di cui alla precedente lettera a), fino ad un massimo di 10 punti.

Resta inteso che a ciascun dipendente deve essere garantita pari opportunità di partecipazione ai processi formativi previsti nel piano annuale della formazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 55 comma 9 "Destinatari e processi della formazione" del C.C.N.L. del personale del comparto funzioni locali, sottoscritto in data 16/11/2022.

FORMAZIONE GENERALE DI BASE

MATERIE	DESTINATARI	RISORSE
Gestione Bilancio	Personale addetto	€ 2.500,00
Entrate tributarie ed extratributarie: aspetti dell'esecuzione e del contenzioso	Personale interessato	€ 280,00
Convenzioni urbanistiche – edilizia privata e semplificazioni	Personale interessato con prevalenza quello neoassunto	€ 1.500,00
Codice del Commercio L.R. 62/2018 – Codice delle comunicazioni elettroniche – Attività SUAP	Personale interessato con prevalenza quello neoassunto	€ 1.500,00
Sistemi informativi territoriali e utilizzo QGIS	Personale interessato con prevalenza quello neoassunto	€ 2.000,00
Qualità del Settore Lavori pubblici – Ambiente	Personale interessato	€ 5.000,00
Procedure di gara	Personale addetto	€ 300,00
Aspetti stipendiali e previdenziali	Servizio personale ed organizzazione	€ 1.300,00

Programmazione territorio – gestione eventi	Personale addetto all'ufficio cultura e promozione del territorio	€ 1.200,00
Miglioramento qualità del lavoro sociale – qualità del servizio sociale	Assistenti sociali	€ 850,00
Contributi e provvidenze economiche – progetti di utilità collettiva	Personale interessato	€ 500,00
Percorsi formativi assistenti sociali (Consiglio dell'Ordine)	Assistenti sociali	€ 1.000,00
Esercitazioni polizia municipale	Personale in possesso della qualifica di Pubblica Sicurezza	€ 3.600,00
Legge regionale in materia di polizia locale	Personale neo assunto	€ 1.200,00
Anagrafe- demografia e statistica	Personale interessato	€ 1.500,00
GDPR - Privacy	Personale interessato	€ 8.000,00
Contratto di lavoro – codice di comportamento	Personale interessato	€ 2.400,00
Competenze digitali per la PA - SYLLABUS	Personale interessato	€ 0,00
Anticorruzione – trasparenza – etica pubblica: "*La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa*" (Syllabus, "Principi e valori della PA")	Tutto il personale: formazione con verifica di apprendimento finale, rivolta a tutto il personale dell'Ente – **Formazione collegata con le progressioni economiche all'interno delle aree**	€ 0,00
Informatica – livello base	Tutto il personale	€ 0,00
TOTALE FORMAZIONE GENERALE DI BASE		**€ 34.630,00**

FORMAZIONE GENERALE AVANZATA

MATERIE	**DESTINATARI**	**RISORSE**
Gestione della contabilità pubblica	Servizi finanziari	€ 2.150,00
Gestione e conservazione dei documenti digitali	Personale del centro elaborazione dati	€ 260,00
Controllo di gestione	Servizio controllo di gestione	€ 260,00
Formazione per la qualificazione delle Stazioni Appaltanti	Personale addetto	€ 1.200,00
Gestione delle risorse umane, sviluppo della performance	Servizio personale ed organizzazione	€ 1.300,00
Gestione documentale ed il protocollo informatico	Personale addetto	€ 800,00
Sicurezza (D.lgs. n. 81/2008)	Personale interessato	€ 5.000,00
Formazione Sicraweb Evo	Personale interessato	€ 0,00
Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA - SYLLABUS	Personale interessato	€ 0,00
Qualità dei servizi digitali per il governo aperto - SYLLABUS	Personale interessato	€ 0,00

Introdurre all'intelligenza artificiale - SYLLABUS	Personale interessato	€ 0,00
BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici - SYLLABUS	Personale interessato	€ 0,00
La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile - SYLLABUS	Personale interessato	€ 0,00
Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2003) - SYLLABUS	Personale interessato	€ 0,00
Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi - SYLLABUS	Personale interessato	€ 0,00
RIForma Mentis - Parità di genere - SYLLABUS	Personale interessato	€ 0,00
La cultura del rispetto - SYLLABUS	Personale interessato	€ 0,00
Informatica – livello intermedio/avanzato	Tutto il personale	€ 0,00
Realizzazione impianti che sfruttano energia rinnovabile e approfondimenti iniziativa Comunità energetica rinnovabile	Tutto il personale	€ 0,00
TOTALE FORMAZIONE GENERALE AVANZATA		**€ 10.970,00**
TOTALE FORMAZIONE GENERALE DI BASE + TOTALE FORMAZIONE GENERALE AVANZATA		**€ 45.600,00**

VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA

Nella logica di presidiare l'intero processo di apprendimento dell'Ente, il Servizio Personale e Organizzazione irrobustisce anche le proprie modalità di valutazione dell'efficacia degli interventi di formazione.

Si rende necessario creare un sistema di misurazione dell'attività formativa ai fini di:

- accrescere il presidio delle attività nel loro complesso;
- diffondere e condividere un metodo di lavoro;
- far crescere le competenze delle persone coinvolte nel processo (gestori, organizzatori, progettisti, docenti);
- rinforzare il legame con l'intera struttura organizzativa;
- costruire e mantenere aperti canali di comunicazione con tutti i settori ed i servizi dell'Ente;
- apprendere come migliorare nel tempo l'intero processo formativo;
- far evolvere la cultura dell'apprendimento continuo nell'Ente.

Le possibilità per valutare l'attività formativa sono molteplici.

Con la tabella che segue sono individuati i livelli di valutazione sperimentati:

LIVELLO	ATTIVITÀ DI MISURAZIONE
Reazione dei partecipanti	Misura il grado di soddisfazione dei partecipanti ed individua eventuali azioni pianificate
Apprendimento	Misura il cambiamento nelle competenze, abilità e atteggiamenti

	<table><tr><td>Applicazione di performance</td><td>Misura il cambiamento nel comportamento sul lavoro</td></tr><tr><td>Risultati di performance</td><td>Misura il cambiamento nelle variabili che hanno impatto sugli indicatori di performance</td></tr><tr><td>Ritorno di efficienza</td><td>Confronta i benefici dell'iniziativa con i costi sostenuti</td></tr></table> L'indagine sarà mirata a rilevare, da un punto di vista qualitativo, il valore percepito della comunità del personale dipendente del Comune di Montevarchi sul clima interno, sulla qualità delle relazioni, sul senso di appartenenza e sulla collaborazione intersettoriale, sui comportamenti che facilitano la costruzione di un sentimento di comunità e riducano i fattori frenanti. I risultati attesi dell'indagine non solo saranno oggetto di specifico accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, ma costituiscono elementi utili alla progettazione delle attività formative che saranno realizzati nei prossimi anni.

Sezione 4: Monitoraggio

La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Sezione di programmazione	Descrizione sintetica delle azioni/attività
Sezione 4 Monitoraggio	La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance si svolge attraverso le attività di verifica affidate al nucleo di valutazione anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. La Pianificazione strategica è la funzione unificante mirata a formulare in maniera esplicita gli obiettivi di medio e lungo periodo, individuare le scelte strategiche adatte al raggiungimento di tali obiettivi, definire i piani d'azione necessari per tradurre in pratica le intenzioni strategiche.

Il controllo strategico è finalizzato a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti. L'attività di controllo strategico consiste nell'analisi, preventiva e successiva, della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi operativi prescelti, le scelte operative effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate, nonché nella identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione, dei possibili rimedi.
Il controllo strategico è finalizzato in particolare a:

- verificare il grado di raggiungimento dei risultati in relazione alle scelte strategiche;
- rilevare l'efficacia delle azioni strategiche misurandone l'impatto sugli ambiti di intervento;
- verificare il grado ed i tempi di realizzazione delle azioni previste dal Dup.

Pertanto, la verifica dello stato di attuazione dei programmi, adottata contestualmente alla presentazione del nuovo DUP, si configura come azione necessaria affinché si attui correttamente il ciclo della performance.
Per la verifica ed il monitoraggio *in itinere* ed *ex post* del P.I.A.O., il Comune di Montevarchi attiverà un percorso di valutazione del piano delle azioni positive, il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumentali disponibili, sarà affidato al Dirigente del Servizio personale ed organizzazione, che ne darà comunicazione al C.U.G., con cadenza annuale.
Il C.U.G. svolgerà i compiti di verifica sulle azioni positive individuate dal presente Piano nonché di proposta su eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazioni per il triennio **2026-2028.**
Per quanto concerne il piano delle performance **2025-2027** si procederà con l'attività di verifica e monitoraggio, relativamente agli obiettivi ed indicatori della performance organizzativa e individuale.
Inoltre, si procederà al monitoraggio sull'organizzazione del lavoro agile.
Mentre per quanto riguarda il monitoraggio della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza si rimanda alle attività svolte dal responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e connesse alla predisposizione dei piani triennali ed alla relazione annuale, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge 190/2012, anche alla luce del PNA 2022, come definitivamente approvato con Delibera del Consiglio di amministrazione di ANAC n. 7 del 17.01.2023 e successivamente aggiornato per l'anno 2024, con Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025.

Per la redazione della relazione, il segretario generale (RPCT) si è avvalso della Piattaforma di acquisizione dei piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza, messa a disposizioni da ANAC, generata automaticamente ed inserita nella Sezione di Amministrazione trasparente, Sotto sezione altri contenuti, come da link seguente
https://www.comune.montevarchi.ar.it/amministrazione-trasparente/sezioni/3202171-responsabile-prevenzione-corruzione-trasparenza

In particolare, verrà richiesto ai dirigenti ed ai responsabili dei servizi la compilazione della seguente dichiarazione di monitoraggio:

Comune di Montevarchi

Dichiarazione di monitoraggio

	Il/la sottoscritto/a, dipendente del Comune di Montevarchi, in qualità di dirigente del Settore "……."/responsabile del servizio "……": - *preso visione e letto attentamente la Sottosezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza (comprensivo dell'allegato relativo alla "mappatura dei processi"), inserita nel Piano integrato di attività e organizzazione per il triennio 2025/2027;* - *preso visione della Sezione 4 - Monitoraggio del P.I.A.O, che stabilisce la compilazione della dichiarazione di monitoraggio*. **DICHIARA** **Di essere a conoscenza:** *a) dell'ottemperanza alle misure-prescrizioni, di cui si è destinatari, indicando le eventuali inosservanze con le connesse motivazioni;* *b) del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti di propria competenza, indicando le eventuali inosservanze con le connesse motivazioni;* *c) dell'assenza, nei procedimenti di propria competenza, di situazioni di conflitto di interesse.* Montevarchi, …….. Il dirigente/Il responsabile …… Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dal nucleo di valutazione.