



# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028**

**COMUNE DI SORGA'**  
PROVINCIA DI VERONA

## INDICE

PREMESSA	3
PREMESSA GENERALE	4
1 ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	8
1.1 SCHEDE ANAGRAFICHE	9
1.2 ANALISI DI CONTESTO	10
2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	64
PREMESSA VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	65
2.1 VALORE PUBBLICO	67
2.2 PERFORMANCE	71
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	89
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	90
PREMESSA ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	91
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	92
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	109
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	111
4 MONITORAGGIO	119
4.1 MONITORAGGIO SEZIONI PIAO	120

# PREMESSA

## **PREMESSA GENERALE**

### **IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Sorga'

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2026-2028, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 50 del 23.12.2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2026-2028 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 53 del 23.12.2025.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

La Pubblica Amministrazione sta vivendo un processo di cambiamento profondo e articolato. La società civile e il sistema economico chiedono agli Enti pubblici di innovare i propri processi, di migliorare la qualità dei servizi offerti, di incrementare il proprio grado di efficienza e trasparenza, producendo Valore per il proprio territorio.

Il presente documento trova la propria origine nei dettami normativi previsti dal D.L. n. 80 del 09/06/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 08/08/2021.

In particolare, l'art. 6, comma 1, del D.L. N. 80/2021 prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le Pubbliche Amministrazioni, di cui all' art. 39 articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 adottino un nuovo strumento di programmazione definito Piano integrato di attività e organizzazione" (P.I.A.O.), di durata triennale, 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.

In ragione delle tematiche trattate il PIAO assorbe i contenuti dei seguenti documenti:

- Il Piano degli obiettivi - Piano della Performance;
- Il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- Il Piano Triennale fabbisogno personale;
- Il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA);
- Il Piano della Formazione;
- Il Piano delle Azioni Positive (PAP);
- Il programma delle azioni di reingegnerizzazione dei procedimenti, processi e procedure finalizzate alla semplificazione amministrativa e alla piena accessibilità fisica e digitale ai servizi e all'Amministrazione;

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) nasce quindi come strumento integrato in grado di garantire la trasparenza e la qualità dell'azione amministrativa, dando avvio ad un processo di reingegnerizzazione e di semplificazione dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni, in un'ottica di miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati al cittadino e alle imprese.

Sorga'

Pertanto, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione persegue una duplice finalità:

- Semplificazione dell'operato amministrativo e coordinamento programmatico;
- Trasparenza e qualità dell'attività amministrativa.

Attraverso il PIAO viene introdotta una nuova ottica a guida degli Enti pubblici, ossia la creazione di Valore Pubblico riconducendo le attività delle P.A. alla più alta *mission* pubblica, ovvero il benessere ed il soddisfacimento dei bisogni del cittadino e del territorio.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

- **Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione:** riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione;
- **Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) Valore pubblico

b) Performance

c) Rischi corruttivi e trasparenza

- **Sezione 3: Organizzazione e capitale umano:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) Struttura organizzativa

b) Organizzazione del lavoro agile

c) Piano triennale dei fabbisogni

- **Sezione 4: Monitoraggio:** indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti

Il PIAO inoltre contiene:

d) una particolare attenzione alle procedure da semplificare ogni anno, sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure;

e) 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;

f) 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 ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; essendo il 2022 l'anno di sua prima adozione, viene approvato nei termini di proroga stabiliti dal D.L. n. 228 del 30 dicembre 2021 al 30 aprile 2022 e dal D.L. n. 36 del 30 aprile 2022 al 30 giugno 2022, rispetto al termine del 31 gennaio di ogni anno.

L'art. 8 comma 2 del D.M. 82/2022 prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del PIAO, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Sorga'

Compete al Direttore generale la proposta da presentare alla Giunta comunale per la sua approvazione e al RPCT per la parte relativa alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, acquisito il parere del Nucleo di valutazione per quanto di competenza.

# **1 ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Sorga'

## 1.1 SCHEDA ANAGRAFICA

**Denominazione Ente:** Comune di Sorga'

**Legale Rappresentante:** Bedoni Paola

**Sede Comunale:** Piazza Gen. Murari Bra' 1 - 37060 Sorgã VR

**Codice Fiscale:** 80010830232

**Posta Elettronica Certificata:** protocollo.informatico@pec.comune.sorga.vr.it

**Sito Istituzionale:** <https://comune.sorga.vr.it/>

**Tipologia:** Pubbliche Amministrazioni

**Categoria:** Comuni e loro Consorzi e Associazioni

**Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:** 11

**Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente:** 2980

## 1.2 ANALISI DI CONTESTO

### 1.2.1 INTERNAZIONALE

#### ISTAT - RAPPORTO ANNUALE 2025

##### LO SCENARIO INTERNAZIONALE

Il Pil mondiale nel 2024 è cresciuto, secondo le stime più recenti del Fondo Monetario Internazionale (FMI), del 3,3 per cento (3,5 per cento nel 2023), con andamenti differenziati tra aree e paesi. Lo scenario mondiale è caratterizzato dalla debolezza del settore manifatturiero nelle principali economie avanzate, compensata dalla dinamica positiva dei servizi e dalla crescita della manifattura nelle economie emergenti. Per molti paesi, un importante fattore di traino alla crescita economica è rappresentato dalla domanda estera. Gli andamenti più recenti mostrano segnali di rallentamento della crescita economica globale e un notevole aumento dell'incertezza, legati soprattutto all'annuncio o all'adozione di politiche commerciali protezioniste.

Nel 2024, secondo le stime del FMI, il commercio mondiale di beni e servizi in volume è cresciuto del 3,8 per cento, dall'1,0 per cento del 2023, sostenuto dal contributo positivo della Cina e delle altre economie asiatiche. In particolare, un apporto importante alla crescita degli scambi internazionali di servizi è stato dato dalla ripresa dei flussi turistici internazionali, tornati quasi ai livelli precedenti la pandemia. Secondo le previsioni del World Economic Outlook di aprile del FMI, riflettendo gli effetti degli aumenti delle tariffe e delle barriere non tariffarie, l'espansione dell'interscambio mondiale di beni e servizi dovrebbe ridursi nel 2025 all'1,6 per cento. Nel 2024, la crescita economica è rimasta robusta negli Stati Uniti (+2,8 per cento) e in Cina (+5,0 per cento) e ha segnato un modesto recupero nell'UE27 (dallo 0,4 all'1,0 per cento).

	<b>PIL 2024</b>	<b>PIL 2025</b>	<b>Inflazione 2024</b>	<b>Inflazione 2025</b>
Mondo	3,3	2,8	5,7	4,3
UE27	2,8	1,8	2,5	2,8
Italia	0,7	0,4	1,1	1,7

Negli Stati Uniti, l'attività è stata sostenuta dalla domanda interna, in particolare dai consumi, mentre le esportazioni nette hanno fornito un apporto negativo alla dinamica del Pil. Al contrario in Cina la domanda estera netta ha offerto un contributo sostanziale alla crescita, con un ulteriore ampliamento del surplus commerciale soprattutto nei confronti degli Stati Uniti: in Cina la crescita dell'export, insieme a diverse misure di sostegno all'economia, ha pienamente compensato gli effetti negativi derivanti dal rallentamento dei consumi e dalla crisi del mercato immobiliare. I tassi di crescita dell'UE27 e dell'UEM risentono della stagnazione dell'economia tedesca (-0,2 per cento) e dell'andamento modesto della crescita in altri paesi, tra cui l'Italia. Per l'UE27 nel suo insieme si è avuta complessivamente una ripresa dei consu-

Sorga'

mi in linea con il recupero dei redditi reali, ma anche una perdurante debolezza della produzione manifatturiera e delle esportazioni di beni, la cui dinamica è stata inferiore a quella della domanda mondiale.

Il rallentamento dell'inflazione nel 2024 ha beneficiato del calo dei prezzi delle materie prime, in particolare energetiche, e dell'esplicitarsi degli effetti della restrizione monetaria iniziata nel 2022. La riduzione dell'inflazione ha consentito la discesa dei tassi di interesse: ad aprile 2025, anche sulla scorta della debolezza dell'attività economica, la Banca Centrale Europea (BCE) ha deciso il settimo taglio consecutivo, portando il tasso sui depositi al 2,25 per cento dal 4,0 per cento raggiunto a settembre 2023; negli Stati Uniti, invece, il tasso overnight resta al 4,5 per cento (un punto in meno rispetto al picco di agosto 2023), riflettendo l'andamento più sostenuto di domanda e prezzi e il timore dell'impatto inflazionistico delle tariffe decise dall'amministrazione federale.

L'economia mondiale nei mesi finali del 2024 ha mostrato segni di rallentamento. I principali indicatori congiunturali segnalano un indebolimento delle prospettive di crescita per il 2025 (dal 3,3 al 2,8 per cento, secondo il FMI) in conseguenza delle politiche commerciali attuate dagli Stati Uniti e alle risposte degli altri Paesi, ma l'impatto potrebbe essere più ampio, nel caso di un aggravamento delle tensioni geopolitiche. Le previsioni attuali del FMI sono di un rallentamento di un punto percentuale della crescita del Pil negli Stati Uniti e in Cina, e leggermente inferiore nelle maggiori economie europee.

L'UE27 nel suo insieme rimane caratterizzata in previsione da un tasso di crescita contenuto. Tra i rischi al ribasso vi sono l'ulteriore indebolimento del contributo delle esportazioni, come conseguenza delle politiche protezionistiche degli Stati Uniti e di un possibile spiazzamento delle esportazioni europee da parte di quelle cinesi, e la potenziale perdita di competitività in caso di aumento dei costi dell'energia. L'economia italiana, in particolare, si caratterizza per una specializzazione manifatturiera e un elevato orientamento all'export che la rendono particolarmente sensibile all'evoluzione del quadro economico internazionale, presentando tuttavia un grado di vulnerabilità contenuto e una buona resilienza del tessuto produttivo, formato prevalentemente da piccole e medie imprese.

D'altra parte, questi effetti di rallentamento della crescita economica possono essere contrastati da fondi di sostegno alle imprese in crisi già adottati o ventilati da diversi paesi, mentre il previsto aumento delle spese per la difesa potrà avere effetti di stimolo solo nel medio periodo.

La fiducia di famiglie e imprese nell'UE si mantiene su livelli inferiori alla media di lungo periodo, e ad aprile 2025 l'indice è sceso per il secondo mese consecutivo, a sintesi di un peggioramento sostanziale delle attese per consumatori e commercio al dettaglio e, in misura minore, dei servizi, accompagnata da una sostanziale stabilità nell'industria e nelle costruzioni. Sempre in aprile, l'indicatore sulle attese di occupazione è sceso al livello più basso da marzo 2021, e quello sull'incertezza è salito ai massimi da febbraio 2024.

## **1.2.2 NAZIONALE**

### **ISTAT - RAPPORTO ANNUALE 2025**

## SCENARIO NAZIONALE

Nel 2024, l'economia italiana è cresciuta allo stesso ritmo moderato del 2023, ed è proseguito il rientro dalla forte dinamica inflazionistica che aveva caratterizzato il biennio 2021-2022. L'occupazione ha continuato a espandersi, ed è stato conseguito un parziale recupero nel potere di acquisto dei salari reali. Gli indicatori di finanza pubblica hanno registrato un netto miglioramento, anche se il debito pubblico misurato in rapporto al Pil è tornato ad aumentare.

Nel primo trimestre del 2025 si è confermata l'espansione dell'attività economica, ma sono anche aumentati i rischi per la crescita e per il contenimento dell'inflazione, soprattutto di origine esterna. Le prospettive per l'anno in corso sono quindi molto incerte e condizionate dall'evoluzione delle tensioni internazionali sul piano politico e commerciale.

Restano inoltre da affrontare sfide importanti che da tempo limitano la crescita economica e le opportunità di benessere nel nostro Paese, come confermato dalla dinamica debole della produttività. Si affrontano anche i temi della fragilità dei territori e della vulnerabilità degli insediamenti produttivi ai rischi climatici, nonché la necessità di rendere più sostenibile l'attività economica. Fatti, questi, che rappresentano un'altra sfida chiave per il futuro.

Nel 2024 il Pil mondiale è cresciuto a un ritmo lievemente superiore rispetto al 2023. La crescita è stata robusta negli Stati Uniti (+2,8 per cento) e in Cina (+5,0 per cento), mentre l'UE27 ha segnato un modesto recupero (dallo 0,4 all'1,0 per cento). Per molti paesi, tra cui l'Italia, un importante fattore di traino della crescita è rappresentato dalla domanda estera, la cui evoluzione è al momento molto incerta.

L'Italia ha mantenuto, per il secondo anno consecutivo, un ritmo di crescita dello 0,7 per cento, che riflette un debole contributo positivo della domanda estera netta e un rallentamento della spesa per consumi e, soprattutto, per investimenti. La crescita del Pil dell'Italia è risultata inferiore a Francia e Spagna, mentre la Germania ha sperimentato il secondo anno di contrazione.

### **Occupazione**

L'occupazione è cresciuta nel 2024 a un ritmo sostenuto (+1,6 per cento l'aumento degli occupati secondo le stime di Contabilità nazionale), ma la sua dinamica settoriale, a fronte di una più modesta crescita del valore aggiunto, ha contribuito a determinare una flessione dello 0,9 per cento nella produttività del lavoro misurata per occupato e dell'1,4 per cento per ora lavorata. Tra 2019 e fine 2024 l'occupazione misurata dalla rilevazione sulle forze di lavoro è cresciuta del 3,8 per cento, come in Germania, ma meno che in Francia e - soprattutto - in Spagna, e i disoccupati si sono ridotti di oltre il 40 per cento, ben più che negli altri Paesi, per l'effetto congiunto di fattori economici, dell'evoluzione degli inattivi e della riduzione della popolazione in età di lavoro.

Nel 2024 l'inflazione al consumo è stata in media di anno pari all'1,1 per cento (secondo l'Indice armonizzato - IPCA), riflettendo il forte calo dei prezzi dei beni energetici. L'incremento dell'indice dell'Italia è risultato significativamente inferiore al 2,4 per cento medio

Sorga'

dell'UEM. L'inflazione è tornata a crescere dall'ultimo trimestre del 2024 e ha confermato la tendenza al rialzo nei primi mesi del 2025.

Nel 2024 le retribuzioni nominali sono cresciute a un ritmo superiore a quello osservato per il tasso di inflazione. Gli aumenti salariali, in accelerazione rispetto all'anno precedente, hanno consentito un parziale recupero della marcata perdita di potere di acquisto del biennio 2022-2023. Tra gennaio 2019 e la fine del 2024, la crescita delle retribuzioni contrattuali è stata pari al 10,1 per cento a fronte di un aumento dell'inflazione (IPCA) pari a 21,6 per cento.

Nel 2024 il deficit pubblico in Italia si è ridotto dal 7,2 al 3,4 per cento del Pil. Tra le altre principali economie europee, si è avuta una riduzione marginale del deficit in Spagna e un lieve peggioramento in Francia e Germania. In Italia il saldo primario (al netto della spesa per interessi) è tornato in avanzo dopo quattro anni; l'incidenza del debito pubblico è tuttavia salita lievemente, al 135,3 per cento del Pil, per la bassa crescita del Prodotto interno lordo a prezzi correnti e l'aumento della spesa per interessi.

La crescita modesta dell'economia italiana nell'ultimo decennio ha risentito di condizioni macroeconomiche sfavorevoli lungo quasi tutto il periodo, ma anche di alcune caratteristiche relative alla struttura del sistema produttivo - quali la dimensione delle imprese, la specializzazione in settori tradizionali e il limitato contenuto tecnologico/innovativo dei prodotti - a loro volta negativamente associate all'efficienza e all'incremento della produttività. Nel 2024, in particolare, è diminuita la produttività del lavoro, del capitale e, soprattutto, la produttività totale dei fattori, che misura il contributo della conoscenza e dell'innovazione all'incremento di efficienza dei processi di produzione.

Nel periodo 2019-2023 la crescita del valore aggiunto in Italia, come nelle altre principali economie dell'UE, è stata più sostenuta nelle attività industriali ad alta tecnologia e nei servizi intensi in conoscenza rispetto agli altri settori. Lo sviluppo e la diffusione della conoscenza nell'economia non possono prescindere dalla disponibilità di capitale umano. In questo ambito in Italia l'incidenza delle cosiddette "Risorse umane in scienza e tecnologia" (occupati con un titolo universitario e/o che lavorano come professionisti e tecnici, e occupati in professioni in ambito scientifico e tecnologico) - pari a quasi il 40 per cento degli occupati nel 2023 - è inferiore di circa 10 punti percentuali rispetto a Germania e Spagna e 17 rispetto alla Francia.

## **Rischi climatici**

I rischi climatici producono un impatto diretto sulle attività economiche attenuabile solo attraverso l'attività di prevenzione. Con riferimento all'impatto degli eventi estremi, l'Agenzia Europea per l'Ambiente stima che nell'UE27 questi abbiano causato perdite economiche pari a circa 738 miliardi di euro nel periodo 1980-2023: l'Italia si colloca al secondo posto con circa 134 miliardi di euro, dopo la Germania con 180 miliardi e prima della Francia con 130. L'integrazione tra fonti informative (in particolare il Sistema Integrato dei Registri statistici dell'Istat) ha consentito di quantificare l'impatto economico potenzialmente prodotto dai rischi naturali sul sistema produttivo italiano: circa il 35 per cento dei comuni italiani sono interessati da almeno una categoria di rischio e, nel complesso di Industria e servizi, il 18,2

Sorga'

per cento del valore aggiunto è prodotto in unità produttive ubicate in territori mediamente più esposti ai rischi naturali.

La riduzione degli impatti negativi sull'ambiente naturale e sul clima esercitati dalle attività antropiche rimanda a cambiamenti nei modelli di consumo e di produzione, con un utilizzo meno intensivo di risorse naturali non rinnovabili. Confrontando il 2023 con il 2008, a fronte di una leggera crescita del Pil, in Italia si è avuta una riduzione del 23,1 per cento dei Consumi di energia delle unità residenti, del 32,0 per cento delle emissioni climalteranti e del 40 per cento circa del consumo materiale interno.

Tra il 2005 e il 2024 l'Italia ha triplicato la produzione da fonti rinnovabili, fino a circa 130 TWh, ma resta ancora indietro rispetto ai circa 266 in Germania, e agli oltre 160 in Spagna e 150 in Francia dove, però, il nucleare - considerato energia pulita - concorre rispettivamente per ulteriori 55 e 380 TWh circa.

### 1.2.3 TERRITORIALE

#### IL CONTESTO PROVINCIALE

##### RELAZIONE ILSOLE24ORE

I grafici qua sotto fanno riferimento all'indagine provinciale sulla [Qualità della vita anno 2025 del Sole24Ore](#) in cui si prendono in esame 90 indicatori, suddivisi in sei macrocategorie tematiche (ciascuna composta da 15 indicatori) che accompagnano l'indagine a partire dal 1990:

- ricchezza e consumi;
- affari e lavoro;
- ambiente e servizi;
- demografia, società e salute;
- giustizia e sicurezza;
- cultura e tempo libero.

L'aumento e l'aggiornamento costante degli indicatori negli anni consente di misurare molti aspetti del benessere. Gli indicatori sono tutti certificati, forniti al Sole 24 Ore da fonti ufficiali, istituzioni e istituti di ricerca.

Per ciascuno dei 90 indicatori, mille punti vengono dati alla provincia con il valore migliore e zero punti a quella con il peggiore. Il punteggio per le altre province si distribuisce in funzione della distanza rispetto agli estremi (1000 e 0). In seguito, per ciascuna delle sei macrocategorie di settore, si individua una graduatoria determinata dal punteggio medio riportato nei 15 indicatori, ciascuno pesato in modo uguale all'altro (1/90).

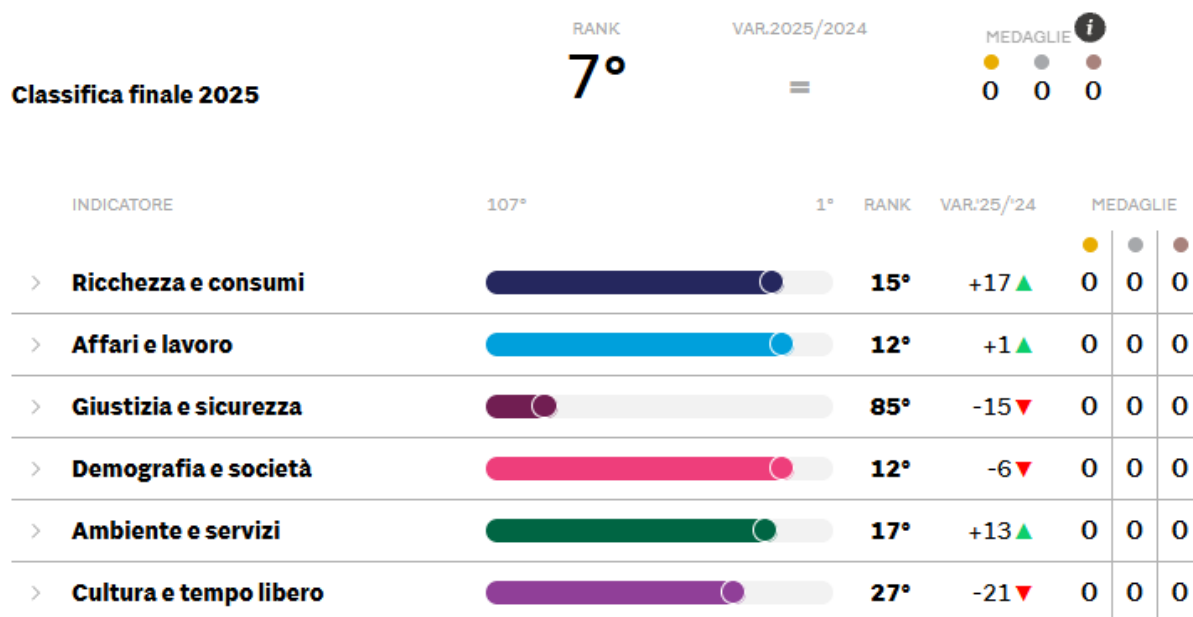
Nell'indagine sono presenti, inoltre, una decina di "indici sintetici" pubblicati nel corso dell'anno, che a loro volta aggregano più parametri in modo tematico, elaborati da istituti terzi o direttamente dal Sole 24 Ore.

Sorga'

Infine, la classifica finale è costruita in base alla media aritmetica semplice delle sei graduatorie di settore.



## Gli indicatori



## Indice del clima



## Qualità della vita: bambini, giovani e anziani



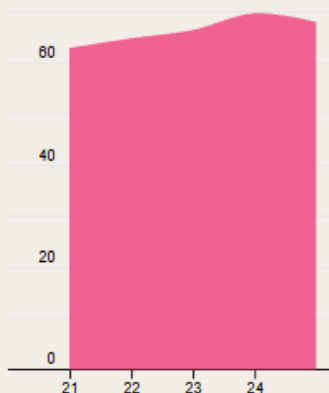
## Qualità della vita delle donne

### Occupazione femminile

In % (femmine 20-64 anni)  
(Istat, 2025)

VARIAZIONE 2025/2024

-2,4%▼

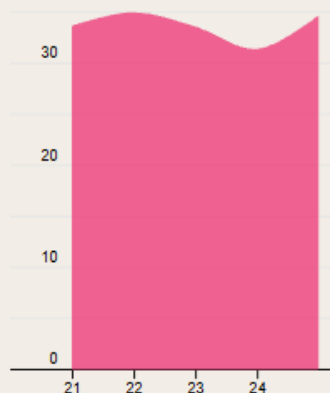


### Amm. comunali donne

In % sul totale  
(elab. ministero dell'Interno e Istat, 2025)

VARIAZIONE 2025/2024

+10,5%▲

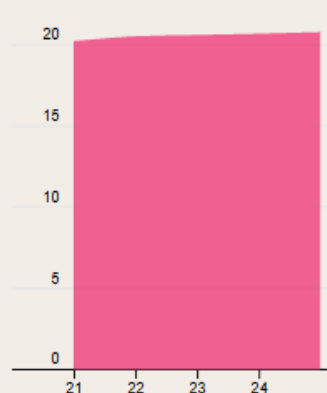


### Imprese femminili

Ogni 100 imprese registrate  
(Infocamere, 2025)

VARIAZIONE 2025/2024

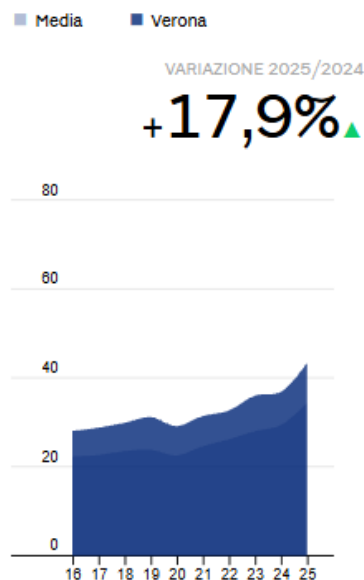
+0,5%▲



## Ricchezza e consumi

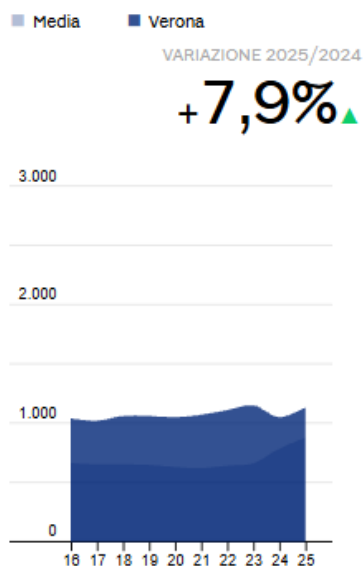
### Valore aggiunto pro capite

Migliaia di euro a valori correnti  
(Scenari Immobiliari)



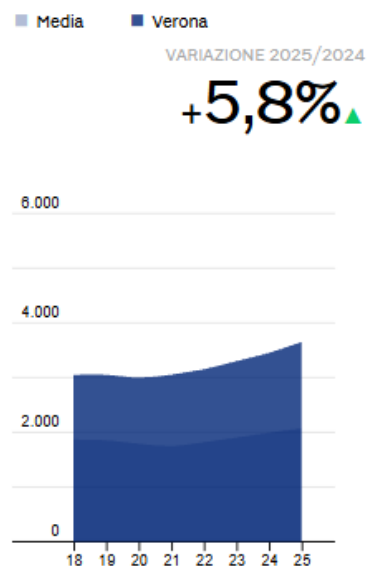
### Canone medio di locazione

In euro al mese per appartamenti nuovi di 100 mq in zona semicentrale nel comune capoluogo  
(Scenari Immobiliari)



### Prezzo medio di vendita

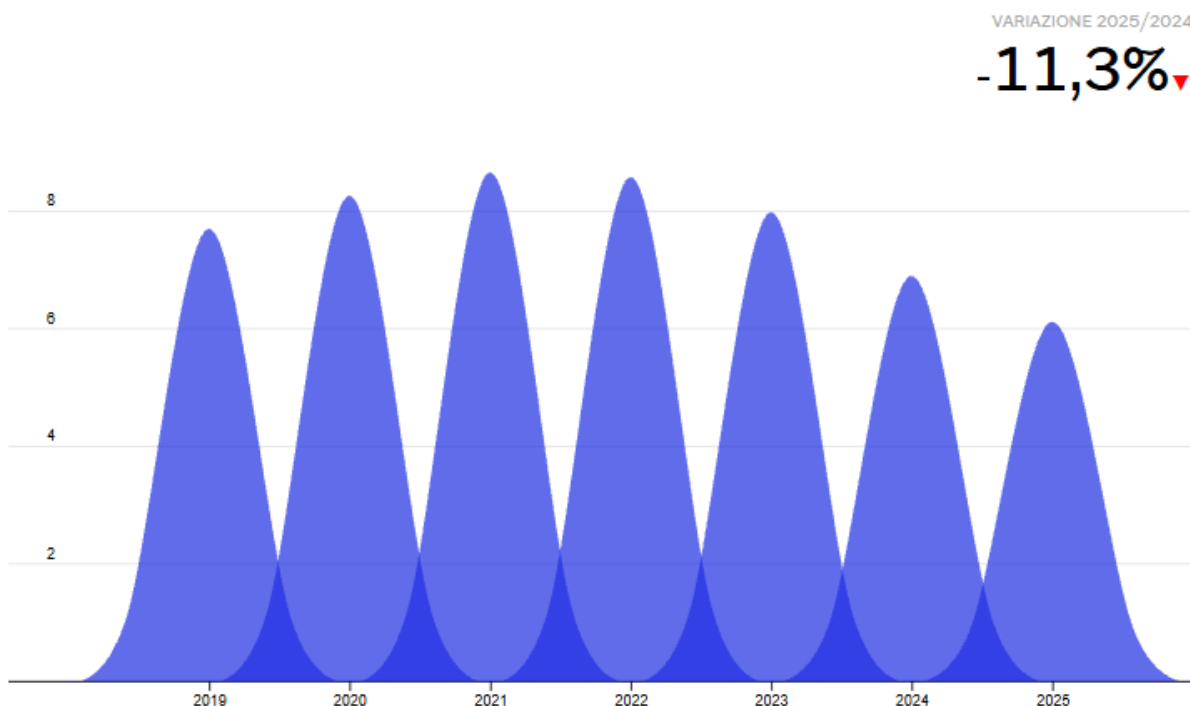
In euro al mq  
(Scenari Immobiliari)



## Affari e lavoro

### Startup innovative

Numero ogni mille società di capitale  
(Infocamere)



## Giustizia e sicurezza

Posizione classifica generale indice della criminalità 2025

19° SU 107 PROVINCE

L'indice peggiore

7° in classifica

Furti in abitazione

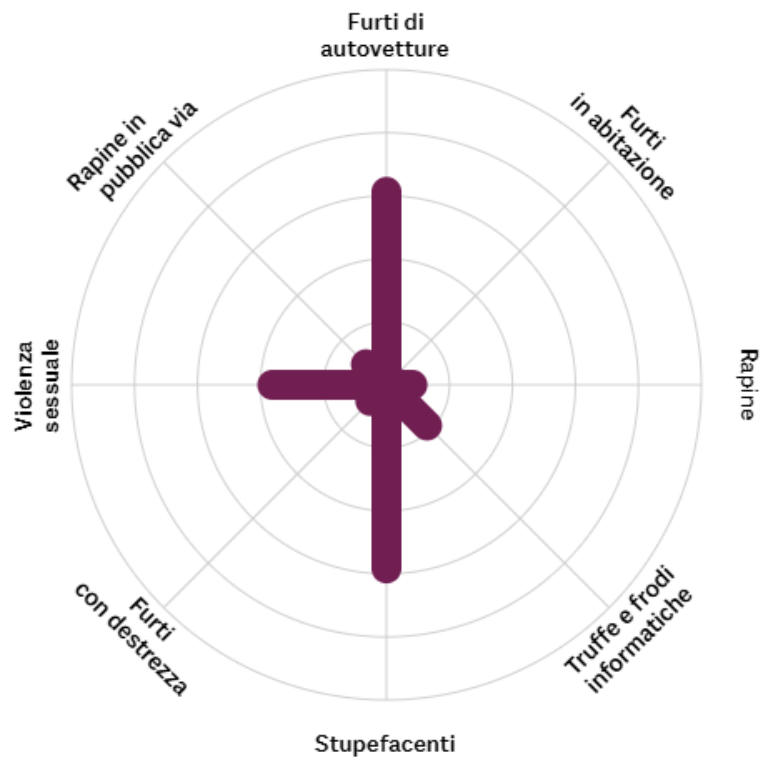
423,4

Denunce ogni 100mila abitanti



- Media 248,9

• Pisa 541,9



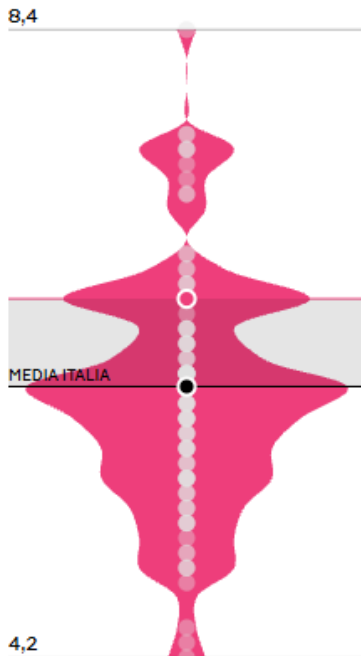
## Demografia e società

### Tasso di natalità

Ogni mille abitanti  
(Istat)

VARIAZIONE 2025/2024

+1,5%▲

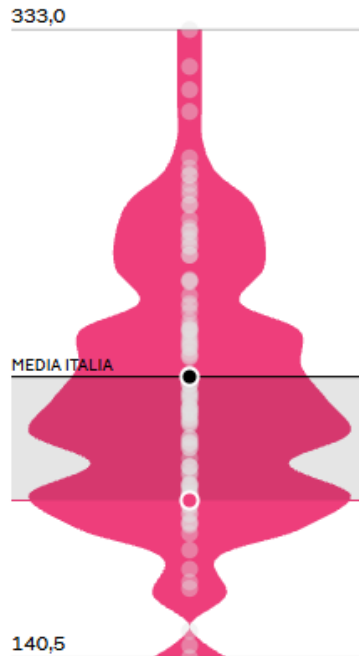


### Indice di vecchiaia

Numero di anziani ogni 100  
giovani  
(Istat)

VARIAZIONE 2025/2024

-4,0%▼

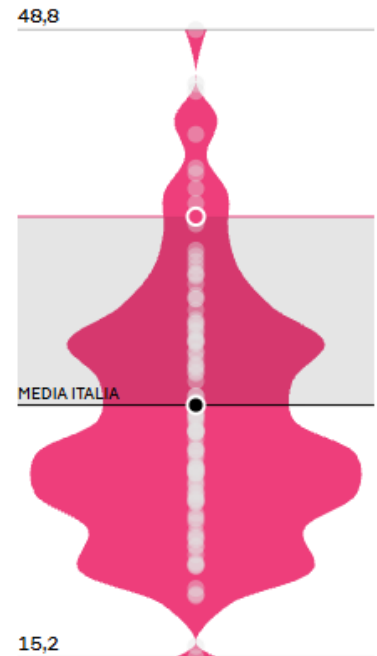


### Tasso di laureati

Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni). Valori percentuali  
(Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro)

VARIAZIONE 2025/2024

-10,8%▼



## Ambiente e servizi

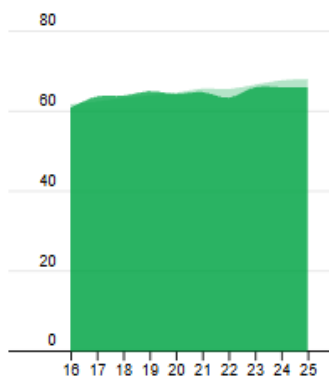
42° in classifica

### Motorizzazione

Auto circolanti/100 abitanti

■ Media ■ Verona

VARIAZIONE 2025/2024



41° in classifica

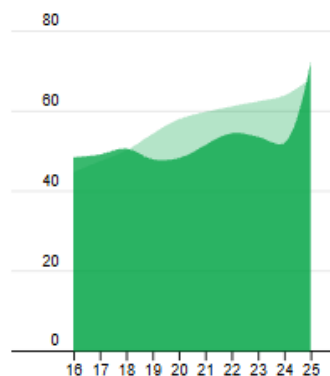
### Raccolta differenziata

In percentuale

■ Media ■ Verona

VARIAZIONE 2025/2024

+39,2%▲



38° in classifica

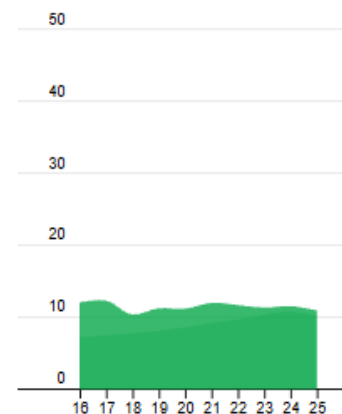
### Piste ciclabili

M.eq./100 abitanti

■ Media ■ Verona

VARIAZIONE 2025/2024

-5,4%▼



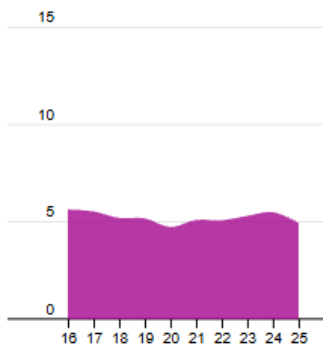
## Cultura e tempo libero

### Librerie

Ogni 100mila abitanti  
(Infocamere)

VARIAZIONE 2025/2024

**-10,0%** ▼



### Bar

Ogni mille abitanti

2,2



### Offerta culturale

Spettacoli ogni mille abitanti

49,4

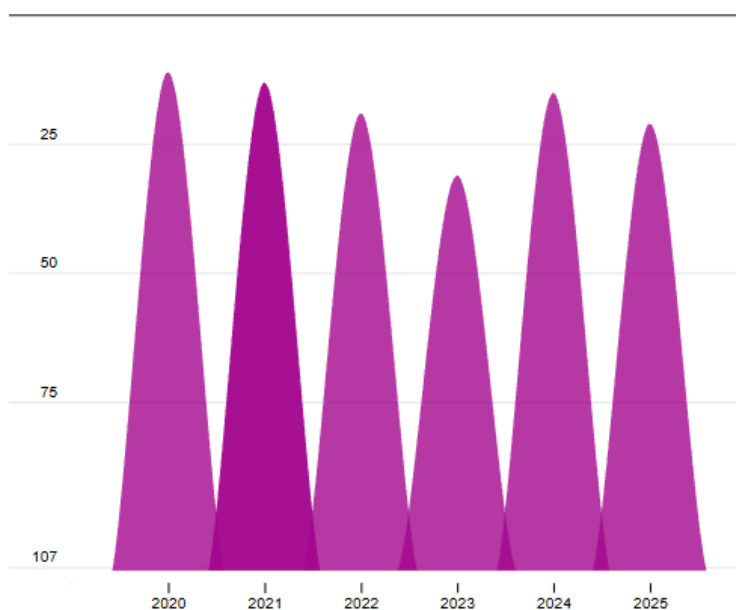


### Sportività

Classifica calcolata su 32 indicatori suddivisi in 4 categorie  
(elaborazione Sole 24 Ore su dati Ptsclas)

VARIAZIONE 2025/2024

**-6** ▼



SCOPRI LA PROVINCIA PIÙ SPORTIVA D'ITALIA

[Indice della sportività →](#)

## 1.2.4 COMUNALE

### IL CONTESTO COMUNALE

#### RISULTANZE DELLA POPOLAZIONE

<b>Popolazione legale al censimento (2021)</b>		n. 2930
<b>Popolazione residente al 31 dicembre 2023</b>		n. 2914
Di cui:	Maschi	n. 1488
	Femmine	n. 1426

	In età prescolare (0/6 anni)	n. 155
	In età (7/19 anni)	n. 324
	In età (20/65 anni)	n. 1733
	In età adulta (oltre 65 anni)	n. 702
<b>Nati nell'anno</b>		n. 14
<b>Morti nell'anno</b>		n. 34
<b>Saldo naturale</b>		n. -20
<b>Immigrati nell'anno</b>		n. 115
<b>Emigrati nell'anno</b>		n. 110
<b>Saldo migratorio</b>		n. +5

## RISULTANZE DEL TERRITORIO

<b>Superficie</b>	kmq 31
<b>Risorse idriche</b>	Laghi n. 0
	Fiumi e Torrenti n. 1
<b>Strade</b>	extraurbane km 2
	urbane (provinciali) km 15
	locali (comunali e vicinali) km 51
	autostrade km 0
	itinerari ciclopedonali km 0

## RISULTANZE DELLA SITUAZIONE SOCIOECONOMICA DELL'ENTE

Asili nido	n. 0
Scuole infanzia	n. 2
Scuole primarie	n. 1
Scuole secondarie	n. 1
Strutture residenziali per anziani	n. 0
Farmacie Comunali	n. 2
Depuratori acque reflue	n.2
Rete acquedotto	km 38
Aree verdi, parchi e giardini	kmq 13
Punti luce Pubblica Illuminazione	n. 752
Rete gas	km 30
Discariche rifiuti	n. 1
Mezzi operativi per gestione territorio	n. 3
Veicoli a disposizione	n. 1

## PERSONALE

Categorie	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	2	2	0
Area degli Istruttori	7	7	0
Area degli Operatori Esperti	2	2	0
Area degli Operatori	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>0</b>

## ORGANISMI ED ENTI STRUMENTALI, SOCIETÀ CONTROLLATE E PARTECIPATE

L'Ente detiene le seguenti partecipazioni:

In relazione agli organismi societari di cui sopra si esprimono le seguenti considerazioni:

**Partecipazioni societarie.**

Il comune di SORGA' partecipa al capitale delle seguenti società:

Sorga'

1. Partecip. Diretta ESA- com spa con una quota del 0,50%;
2. Partecip. Diretta ASMEL Consortile Soc.arl con una quota del 0,087%;

### **Altre partecipazioni e associazionismo.**

#### Art. 31 - Consorzi

CONSORZIO AUTORITA' AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE VERONESE c.f. 93147450238	Forma giuridica	Consorzio
	Quota di partecipazione	0,0038 %
	Attività esercit.	Servizio Idrico Integrato

#### Art. 33 – Altre forme associative

G.A.L. DELLA PIANURA VERONESE c.f. 91016970237	Forma giuridica	Associazione
	Attività esercit.	Realizzazione strategie sviluppo rurale
ASSOCIAZIONE "STRADA DEL RISO VIALONE NANO VERONESE I.G.P." c.f. 93151600231	Forma giuridica	Associazione
	Attività esercit.	Valorizzazione e tutela territorio interessato alla produzione del riso
CONSIGLIO DI BACINO VERONESE 03567090232	Forma giuridica	Convenzione
	Attività esercit.	Servizio idrico integrato veronese

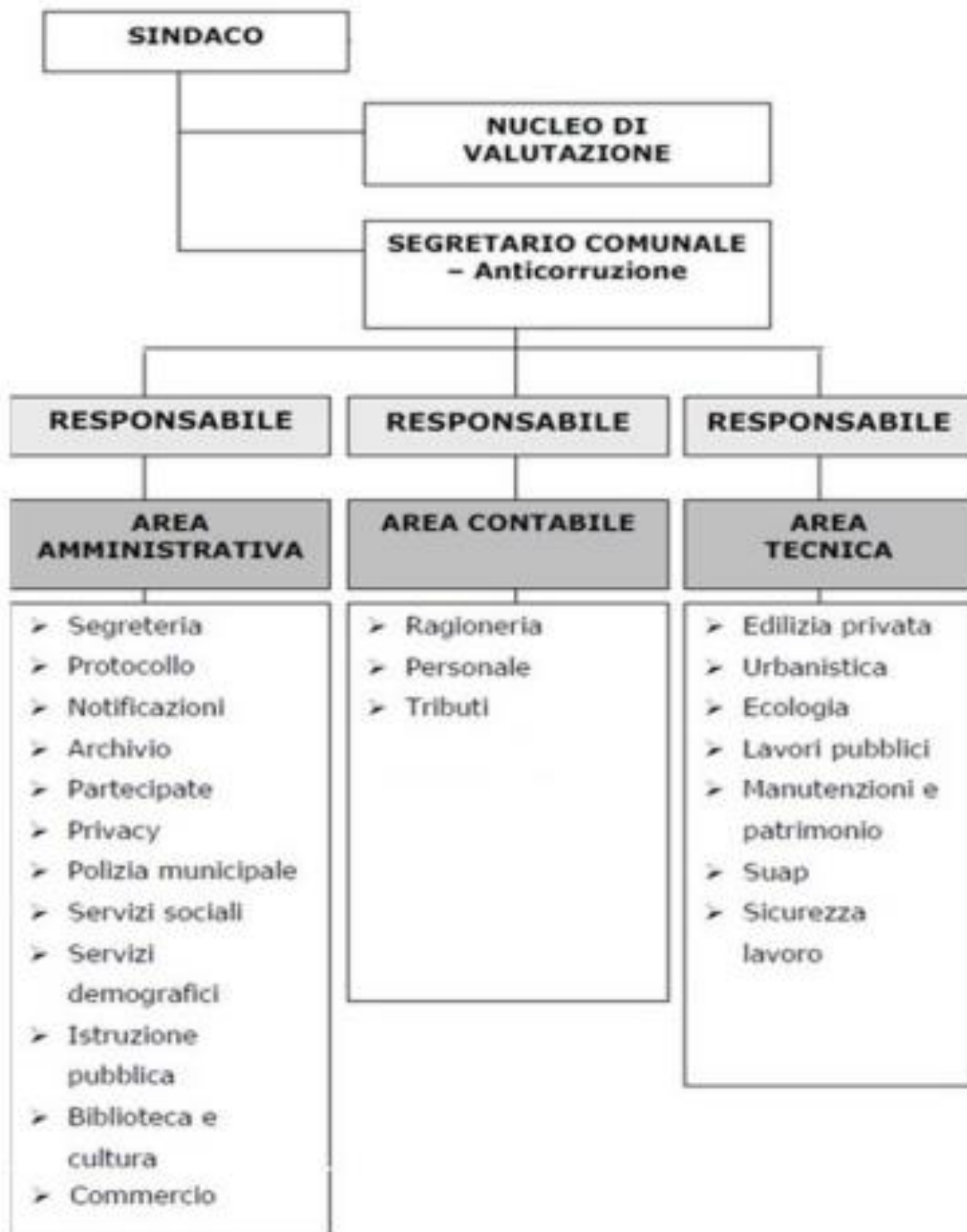
#### SITUAZIONE DI CASSA DELL'ENTE

- **Fondo cassa al 31/12/2024 € 1.050.327,64**

Andamento del Fondo cassa nel triennio precedente

- Fondo cassa al 31/12 anno precedente (2023) € 1.013.447,48
- Fondo cassa al 31/12 anno precedente -1 (2022) € 527.583,95
- Fondo cassa al 31/12 anno precedente -2 (2021) € 651.648,01

ORGANIGRAMMA DELL'ENTE



**ASSETTO E UTILIZZO DEL TERRITORIO**

CONTENUTO

- Pianificazione urbanistica, edilizia (dati delle opere, pratiche edilizie, quantità scuole, edifici vari)

Sorga'

- Gestione dei beni comuni (parchi, aree verdi, piste ciclabili)
- Tutela dell'ambiente e del paesaggio (con dati numerici di estensione in kmq, dati della rete fognaria, illuminazione)

La fonte per i grafici con serie storiche che si fermano prima dell'anno scorso è l'[Atlante Statistico del Territorio di ISTAT](#).

La fonte per i grafici con serie storiche fino all'anno scorso è la Suite Applicativa Halley. Se non diversamente specificato questo vale per qualsiasi altro dato che non indica espressamente un periodo di riferimento e che viene rappresentato o con un indicatore chiave (KPI) o con un grafico.

Eventuali altri dati, indifferentemente dalla modalità di rappresentazione, riportano esplicitamente la fonte e/o l'anno della serie.

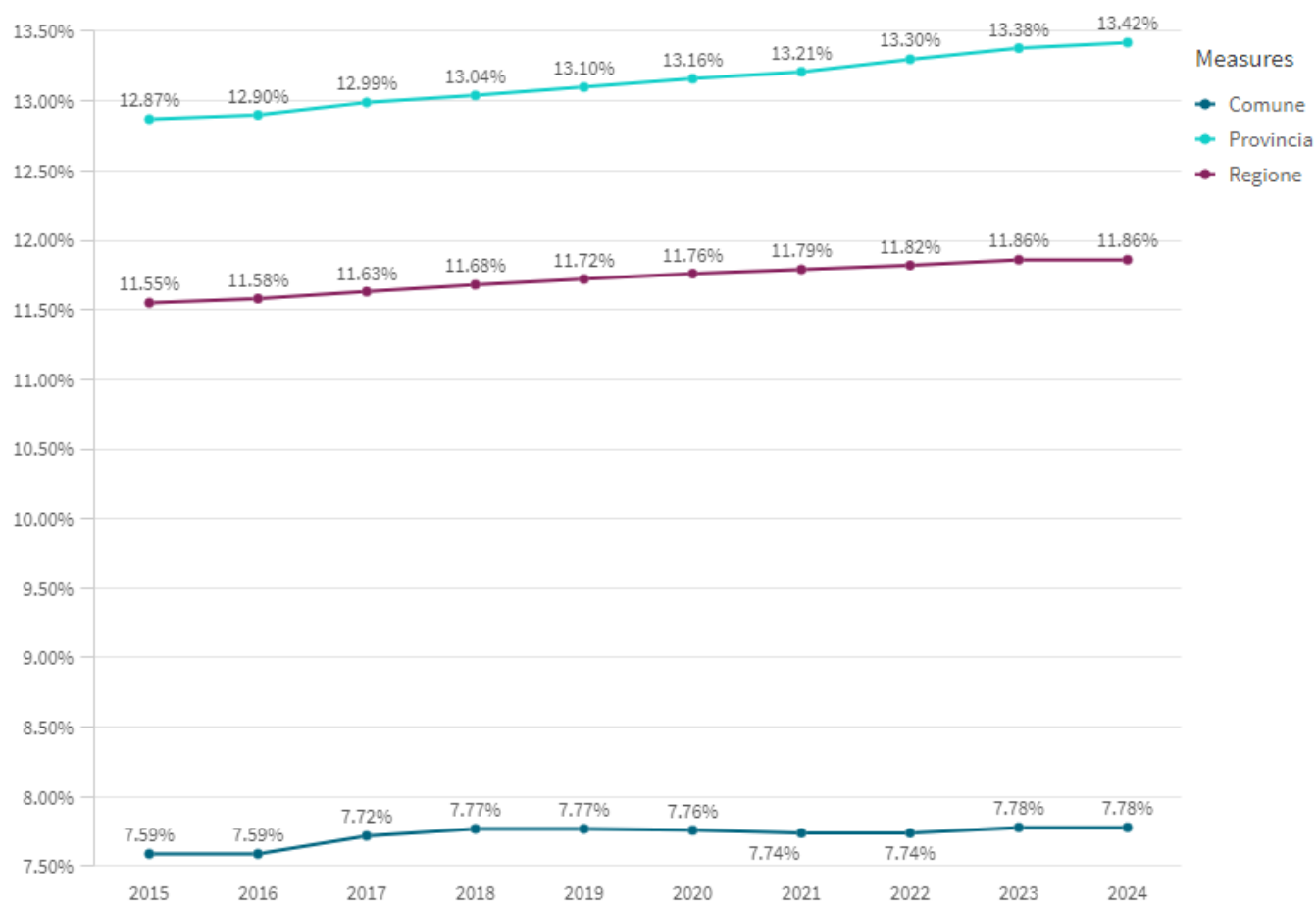
Area (kmq)

31.54

# Sorga'

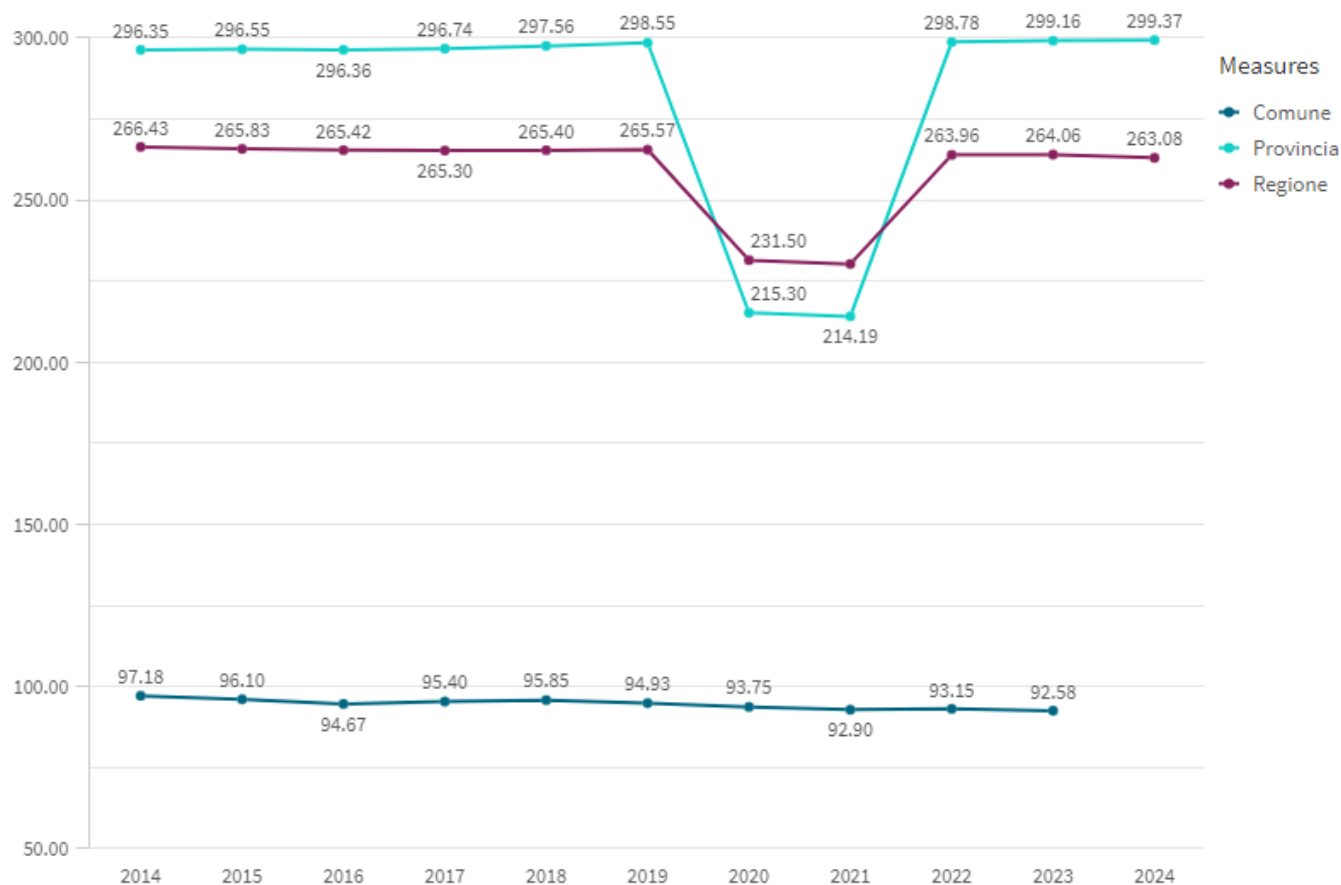
## Suolo consumato

Confronto comune - provincia - regione



**Densità abitativa**

Valore comunale



Abitanti/kmq

**GESTIONE ANAGRAFICA E DI STATO CIVILE**

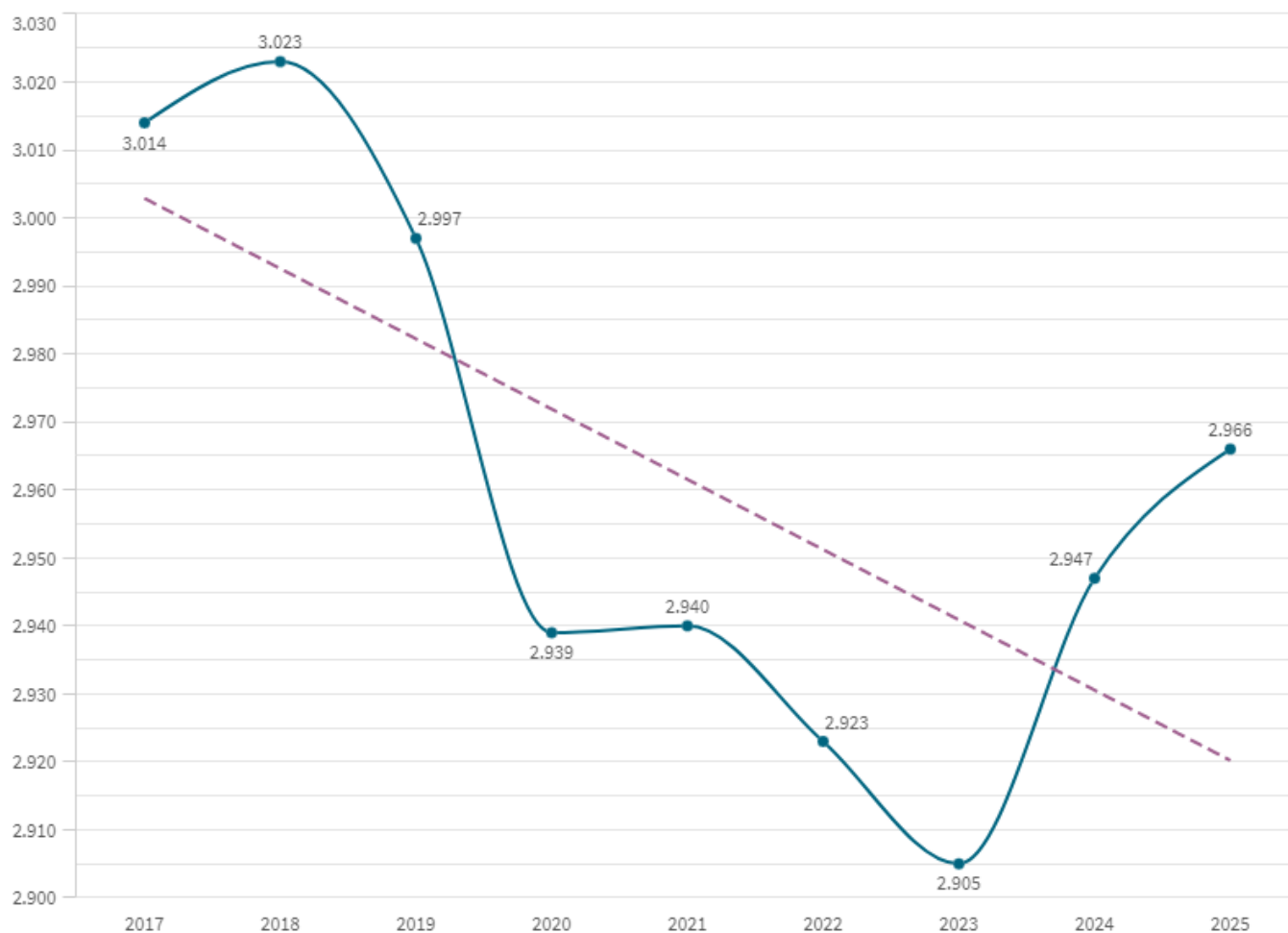
- Tenuta dei registri demografici

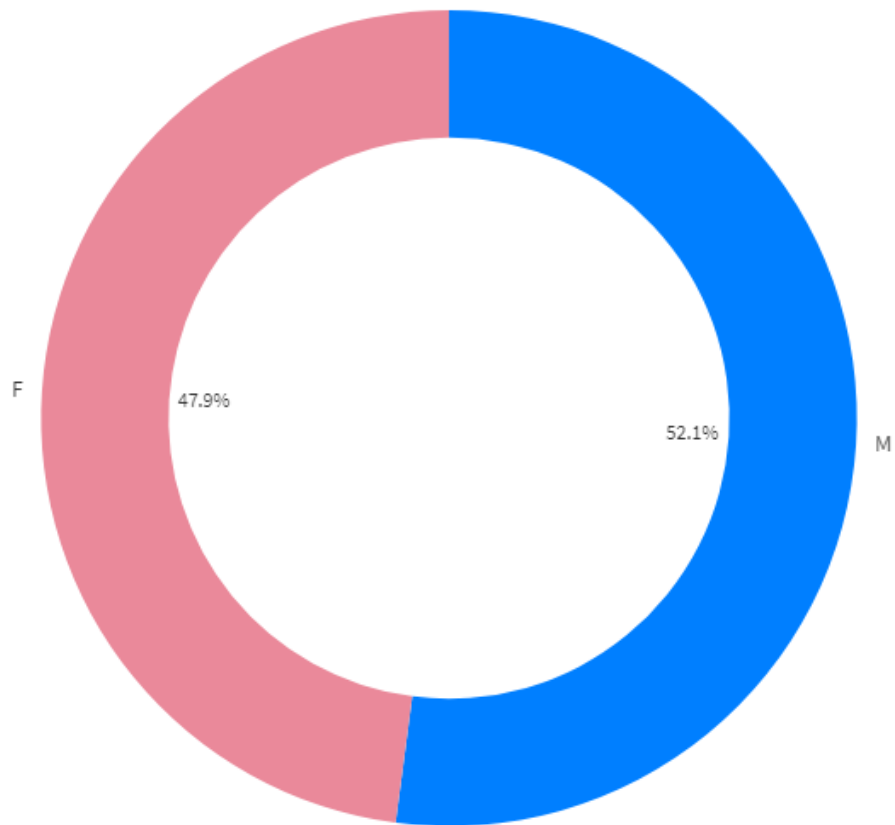
La fonte per i grafici con serie storiche che si fermano prima dell'anno scorso è l'[Atlante Statistico del Territorio di ISTAT](#).

La fonte per i grafici con serie storiche fino all'anno scorso è la Suite Applicativa Halley. Se non diversamente specificato questo vale per qualsiasi altro dato che non indica espressamente un periodo di riferimento e che viene rappresentato o con un indicatore chiave (KPI) o con un grafico.

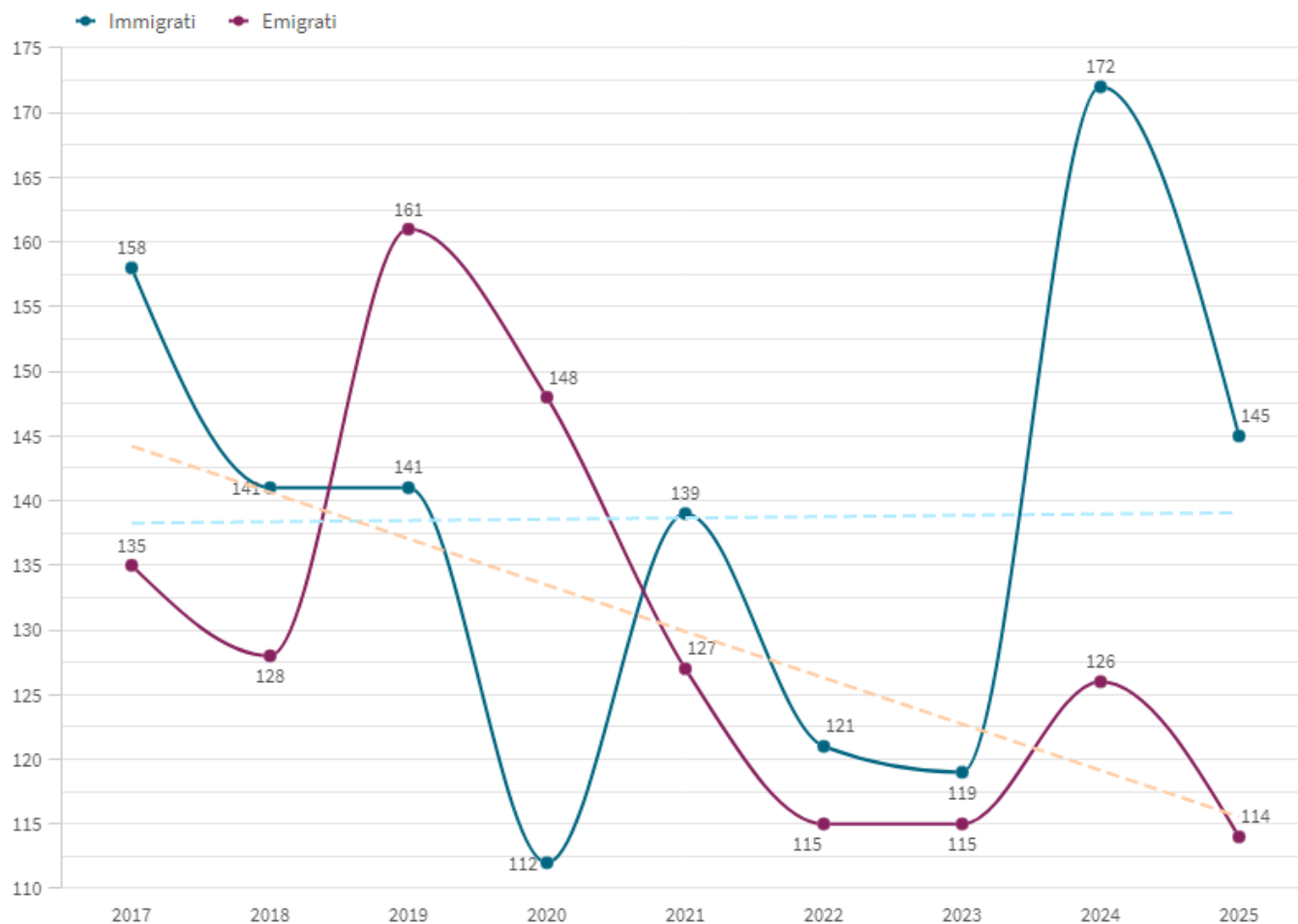
Eventuali altri dati, indifferentemente dalla modalità di rappresentazione, riportano esplicitamente la fonte e/o l'anno della serie.

Andamento Demografico





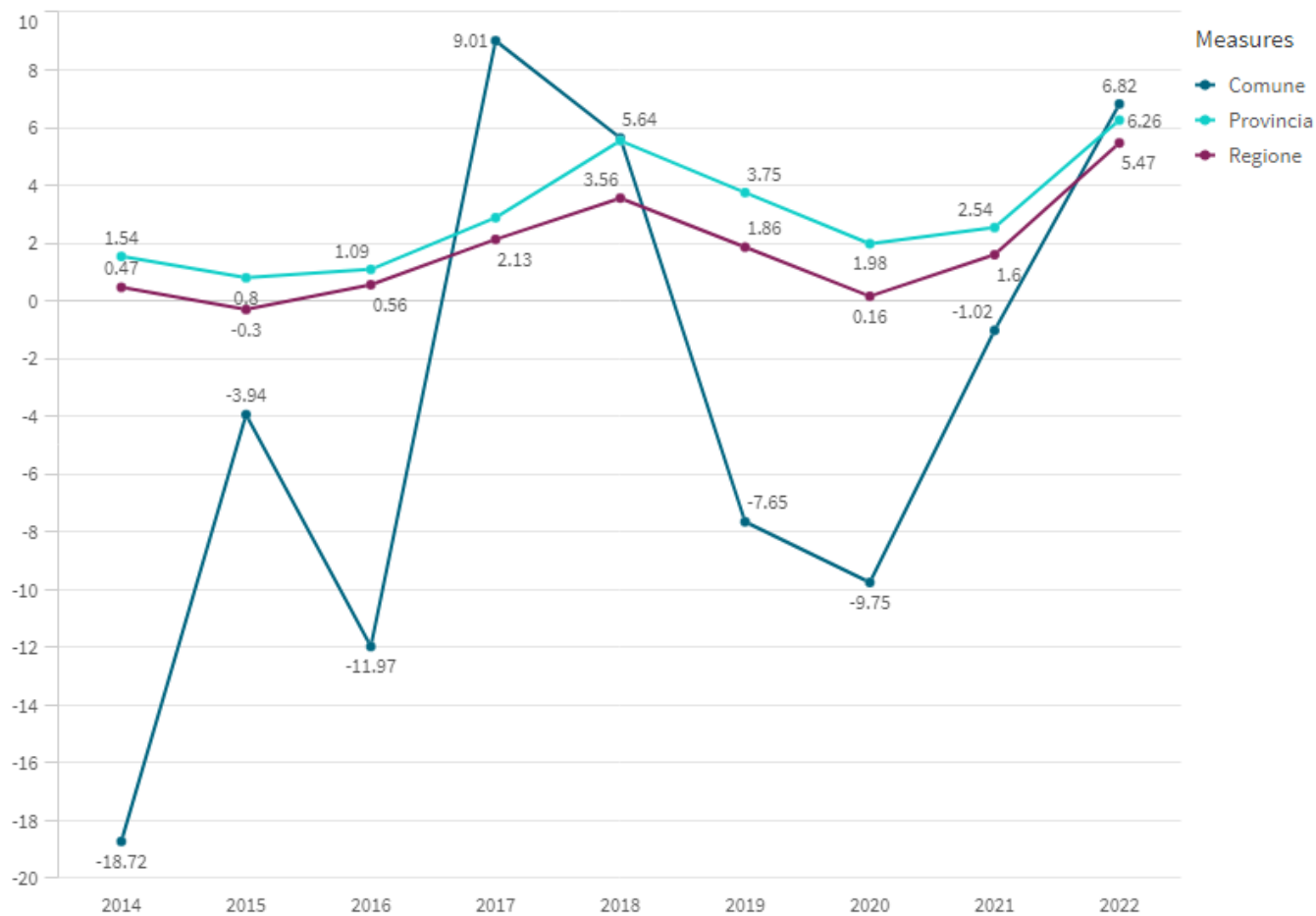
Immigrati/Emigrati



# Sorga'

## Tasso migratorio

Confronto comune - provincia - regione



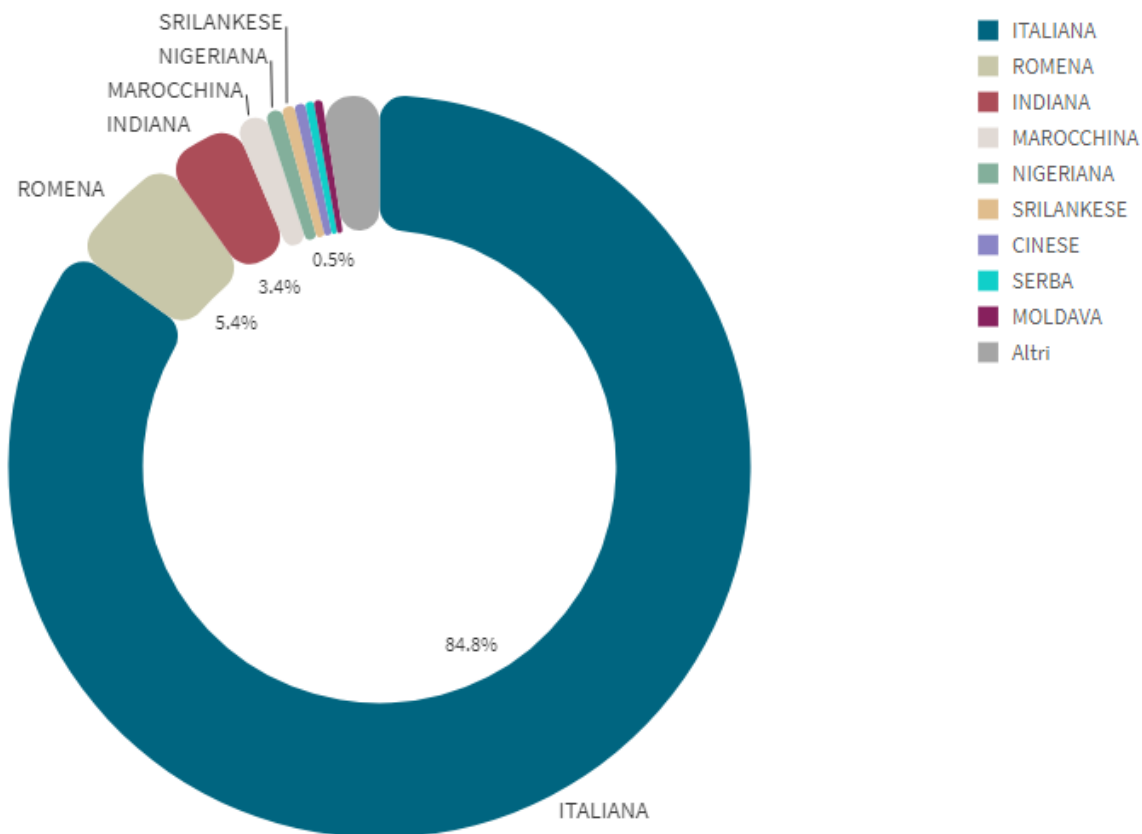
# Sorga'

## Nascite/Decessi



### Suddivisione per cittadinanza

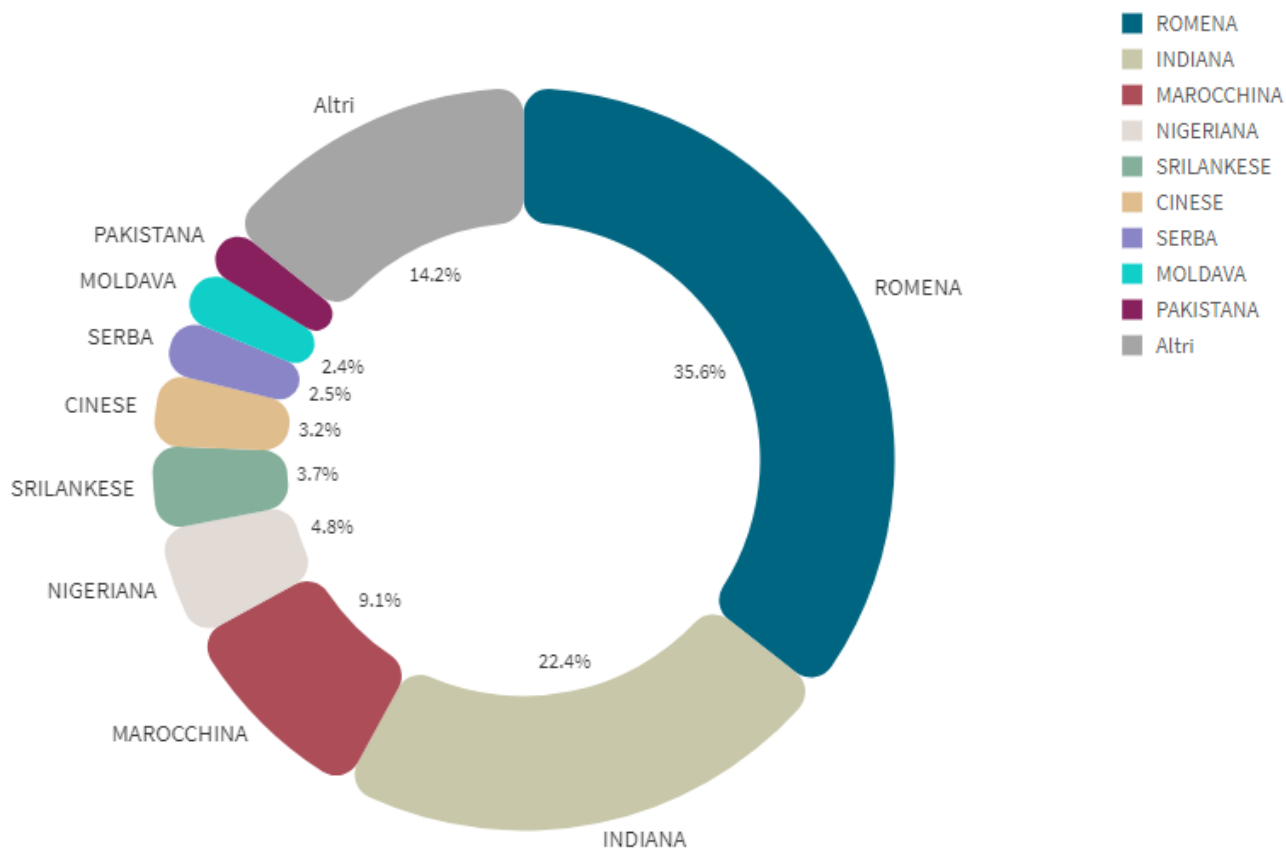
Anno 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025



## POPOLAZIONE: SUDDIVISIONE PER CITTADINANZA (ESCLUSI ITALIANI)

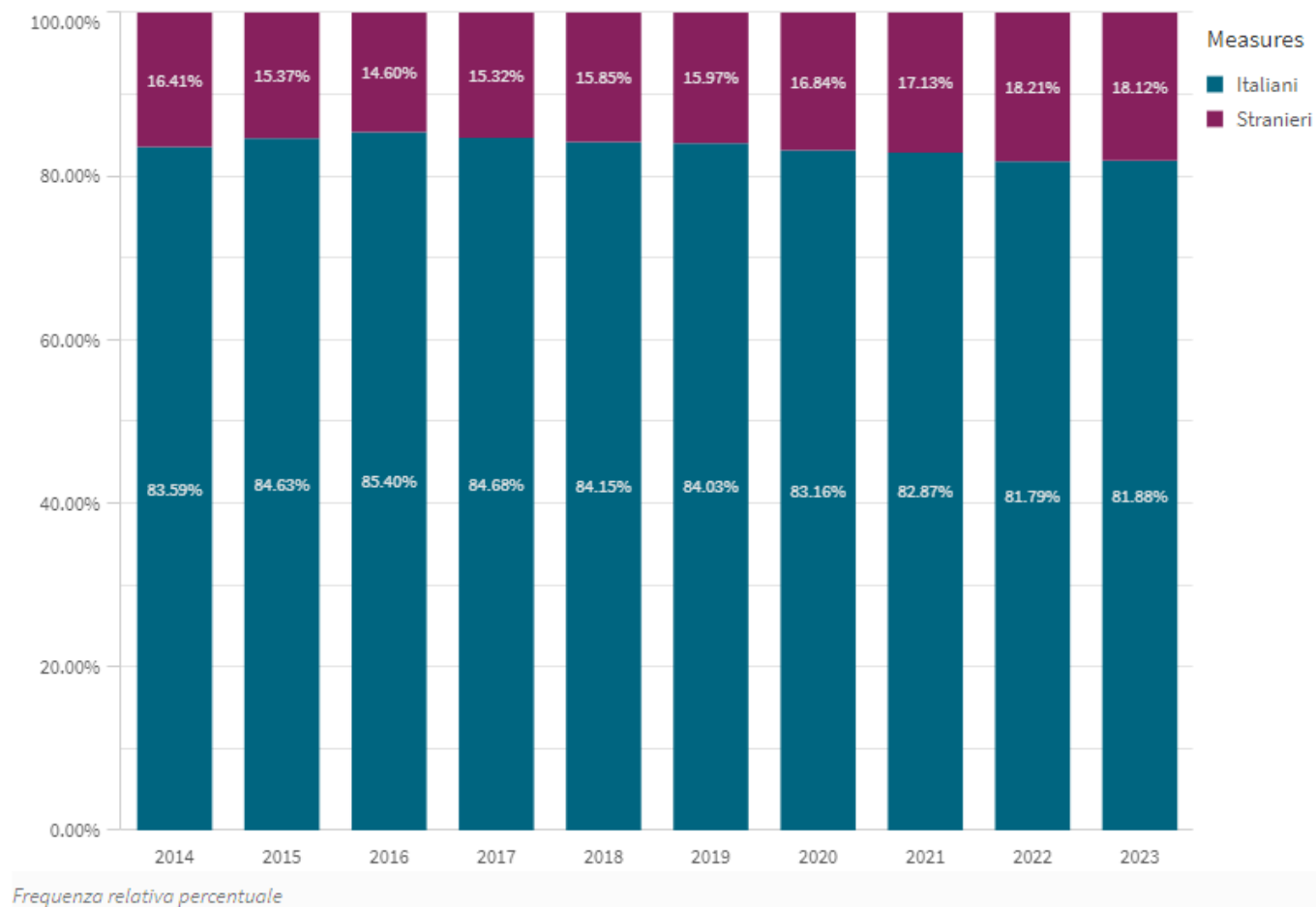
### Suddivisione per cittadinanza

Anno 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025



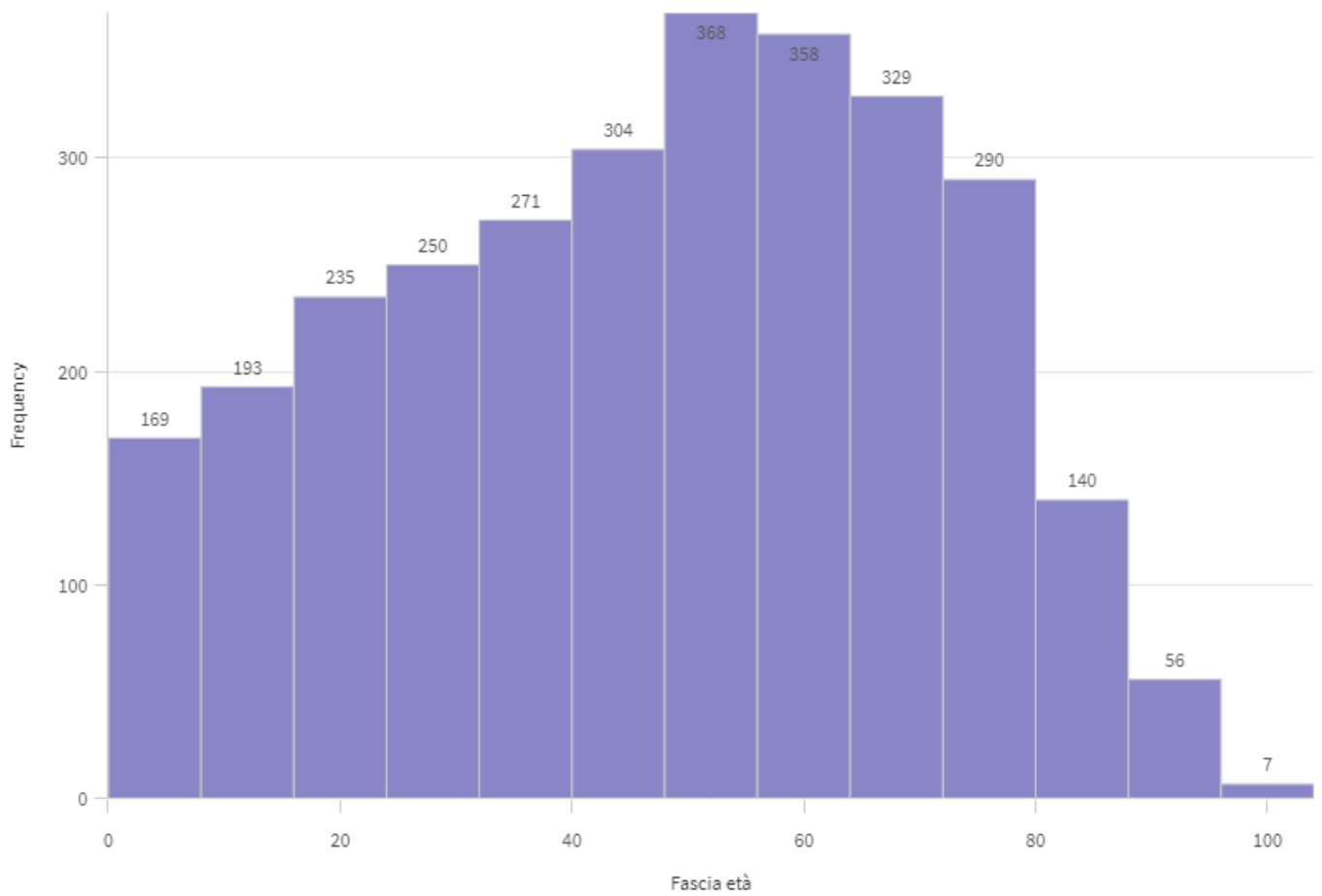
**Popolazione residente**

Confronto stranieri - italiani



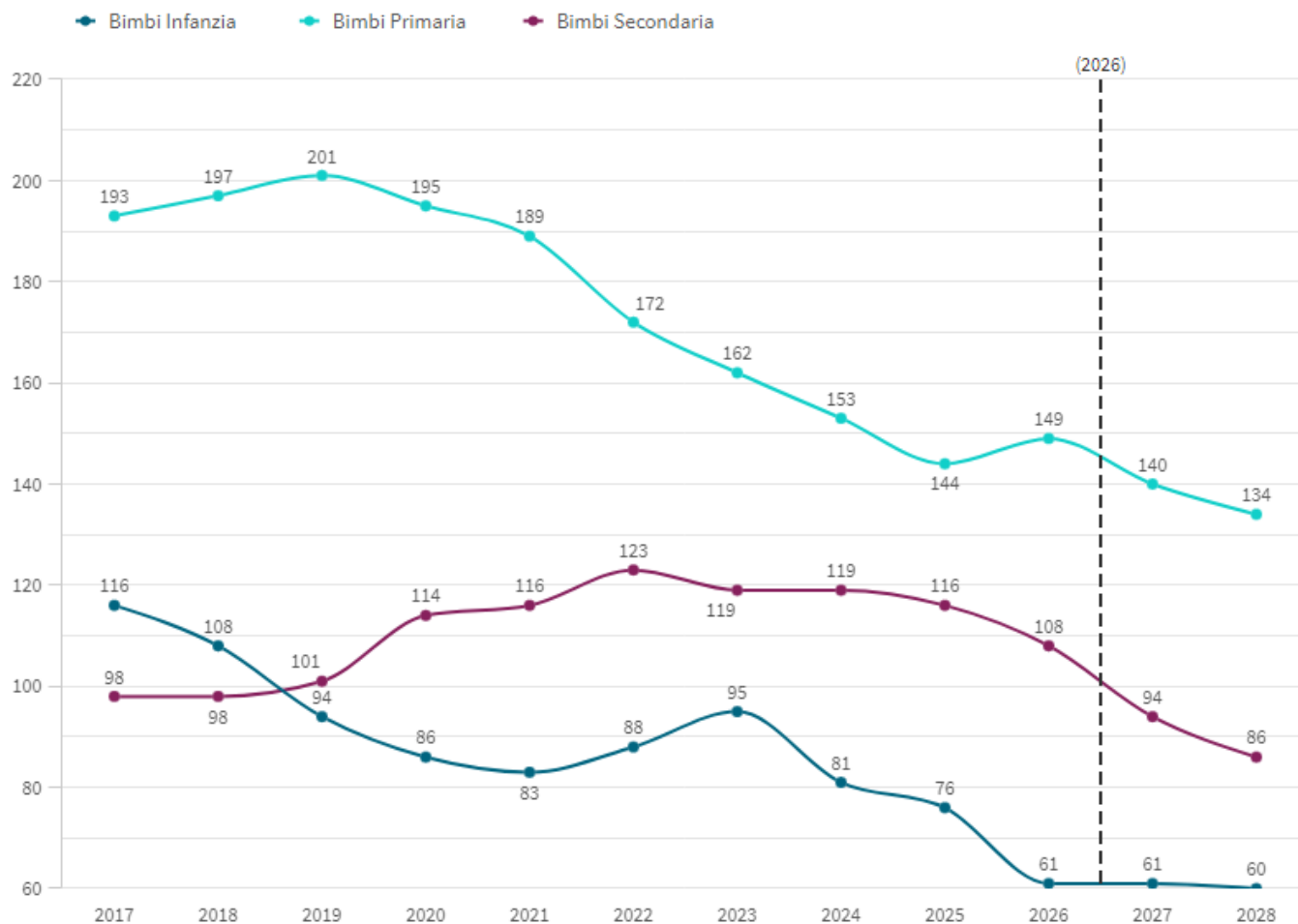
# Sorga'

## Distribuzione dei cittadini per fasce d'età



L'applicazione utilizza il metodo di Sturges per calcolare il numero ottimale di barre

Andamento popolazione in età scolare

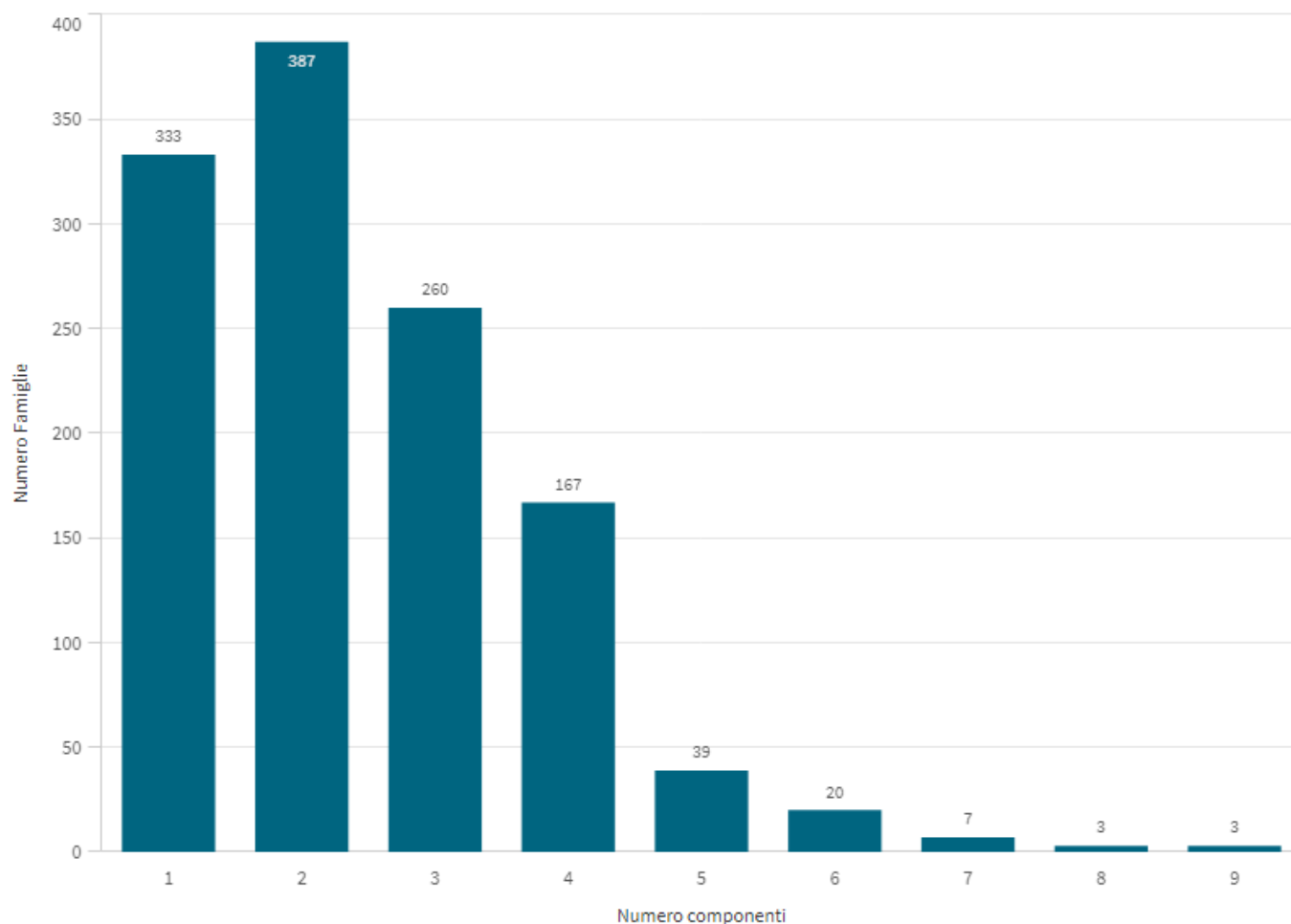


N° nuclei familiari

1.219

N° medio componenti

2,44

**Distribuzione dei nuclei familiari per numero componenti****ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA****CONTENUTO**

- L'organizzazione generale (processi, dotazione informatica, applicativi degli affari generali, personale)
- La gestione finanziaria, contabile e il controllo (Inventario Beni)

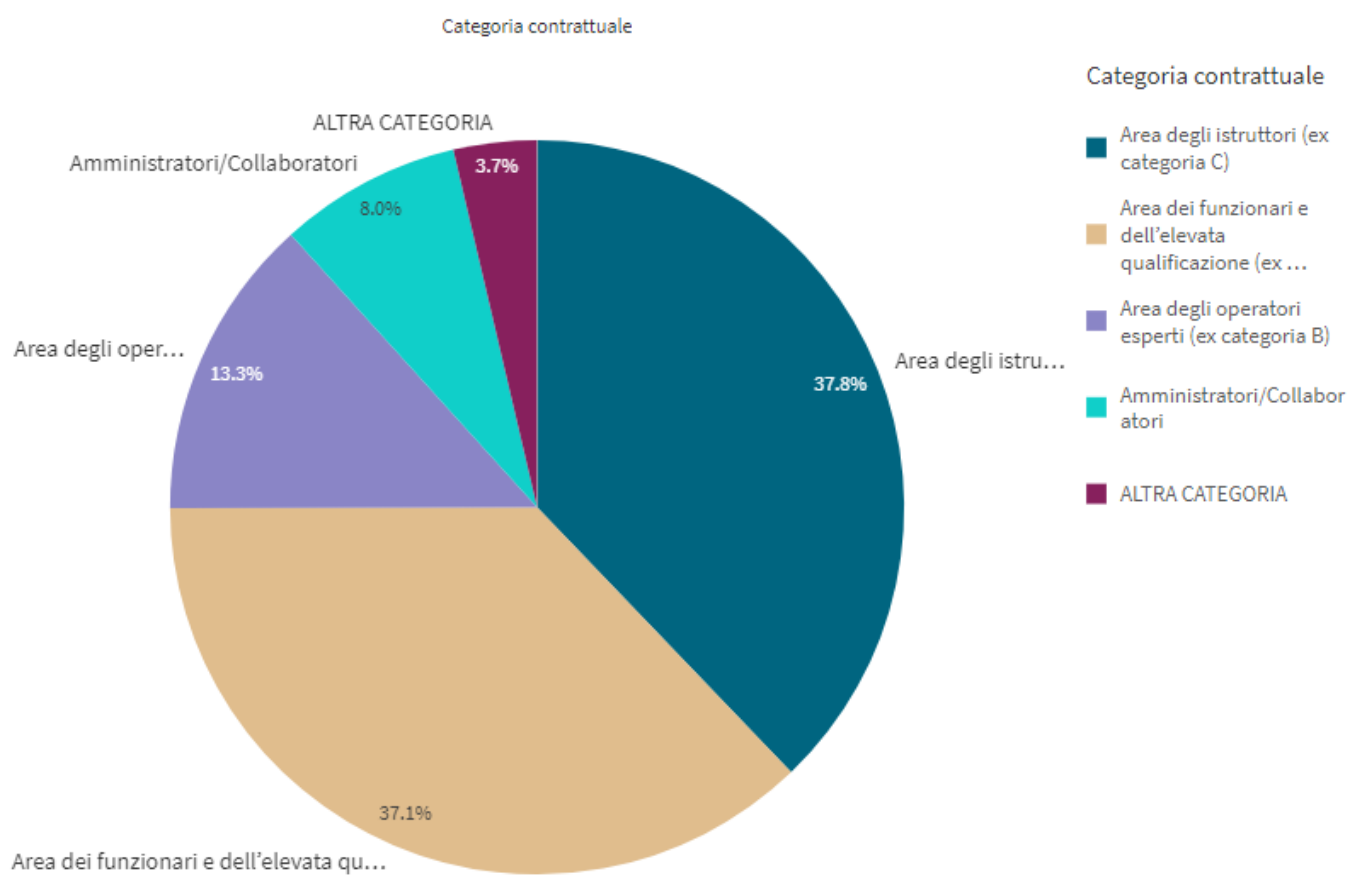
La fonte per i grafici con serie storiche che si fermano prima dell'anno scorso è l'[Atlante Statistico del Territorio di ISTAT](#).

La fonte per i grafici con serie storiche fino all'anno scorso è la Suite Applicativa Halley. Se non diversamente specificato questo vale per qualsiasi altro dato che non indica espressamente un periodo di riferimento e che viene rappresentato o con un indicatore chiave (KPI) o con un grafico.

Eventuali altri dati, indifferentemente dalla modalità di rappresentazione, riportano esplicitamente la fonte e/o l'anno della serie.

## DISTRIBUZIONE DEL COSTO DEL PERSONALE PER CATEGORIA

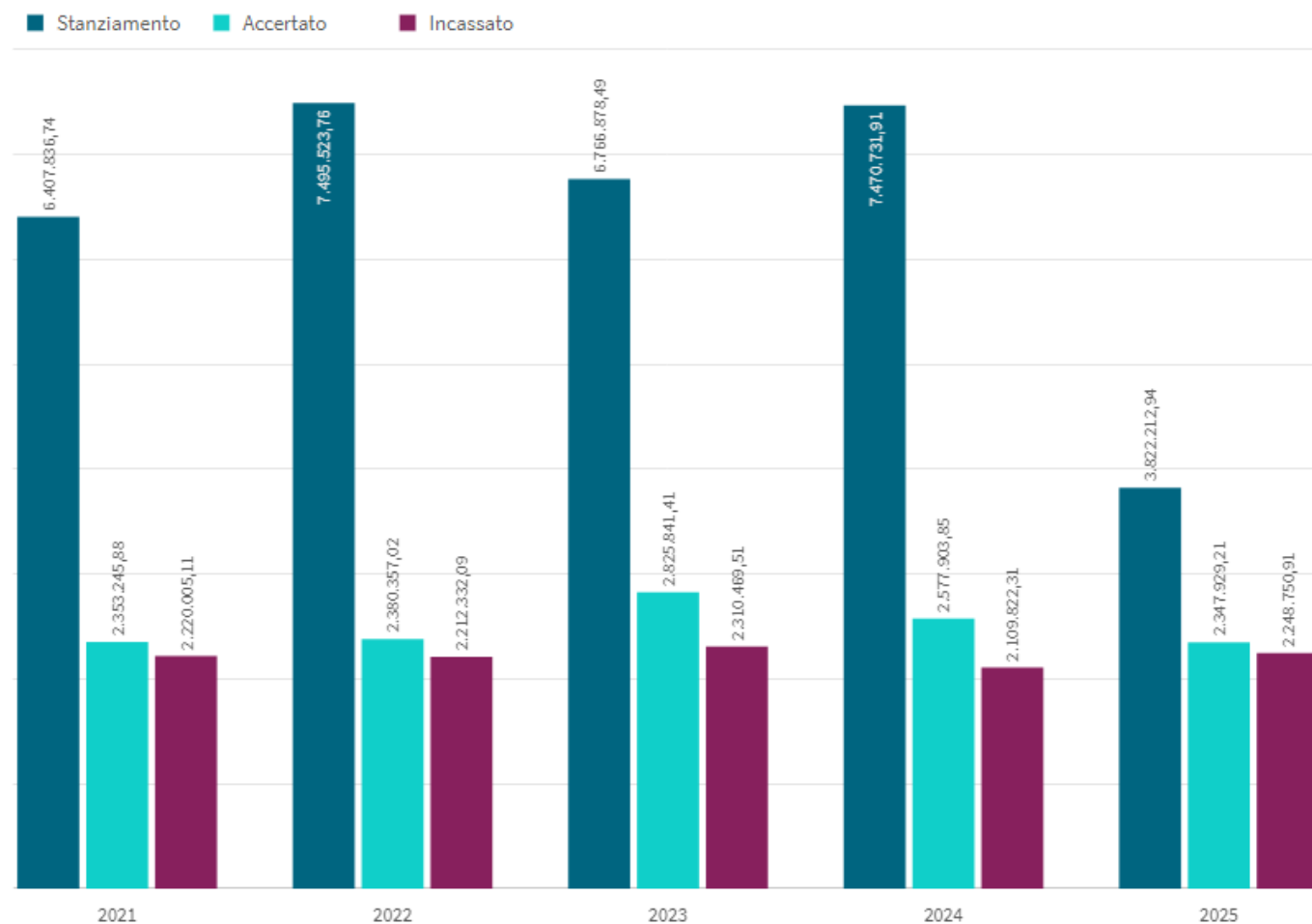
### Suddivisione del costo



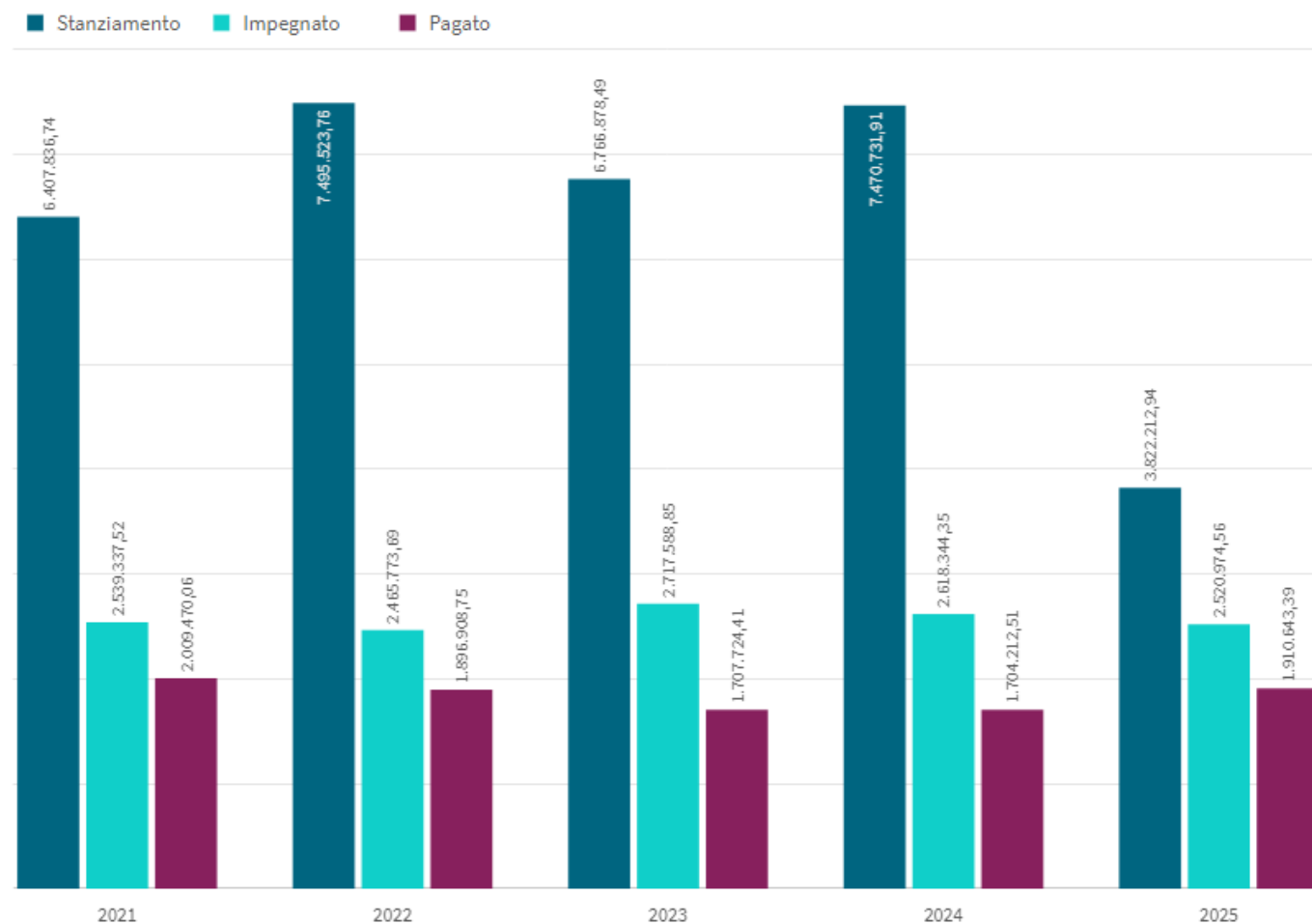
## CONTABILITÀ

La gestione finanziaria, contabile e il controllo

## Andamento entrate di competenza negli anni



## Andamento uscite di competenza negli anni



Stanziamiento assestato entrate

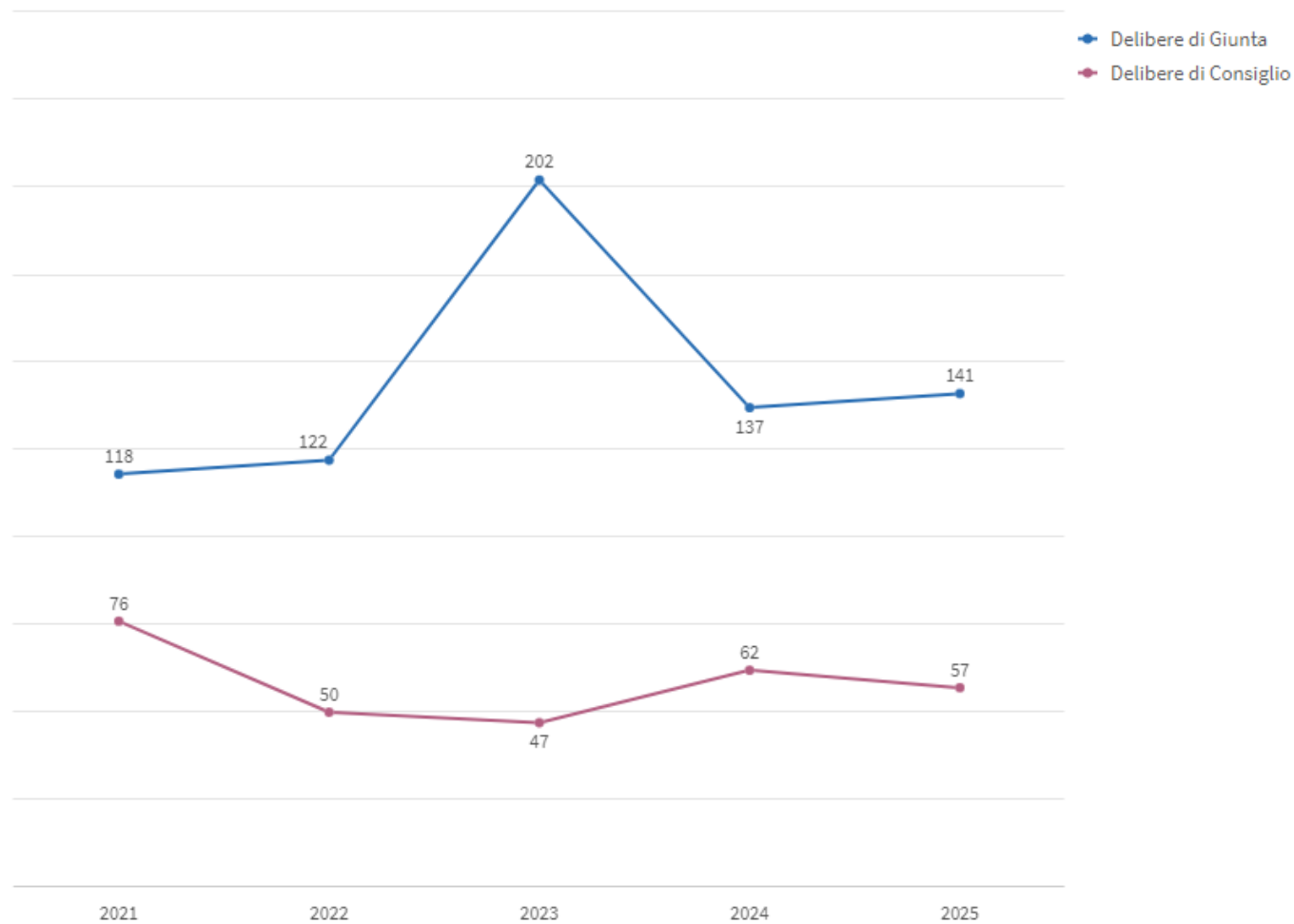
4.266.749,41 €

AFFARI GENERALI

Gli applicativi per la gestione documentale

# Sorga'

## Andamento delibere negli anni

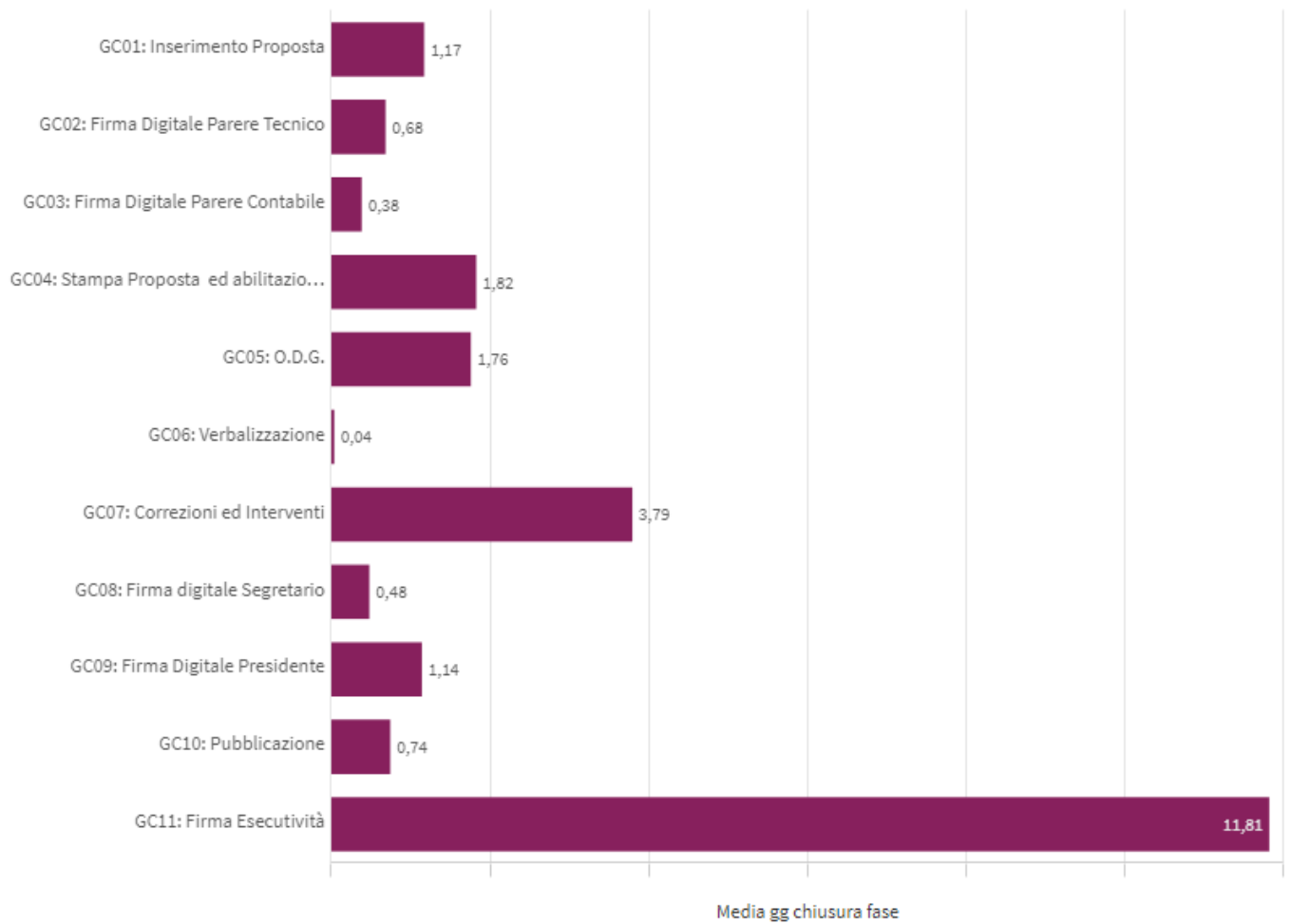


## Media GG pubblicazione

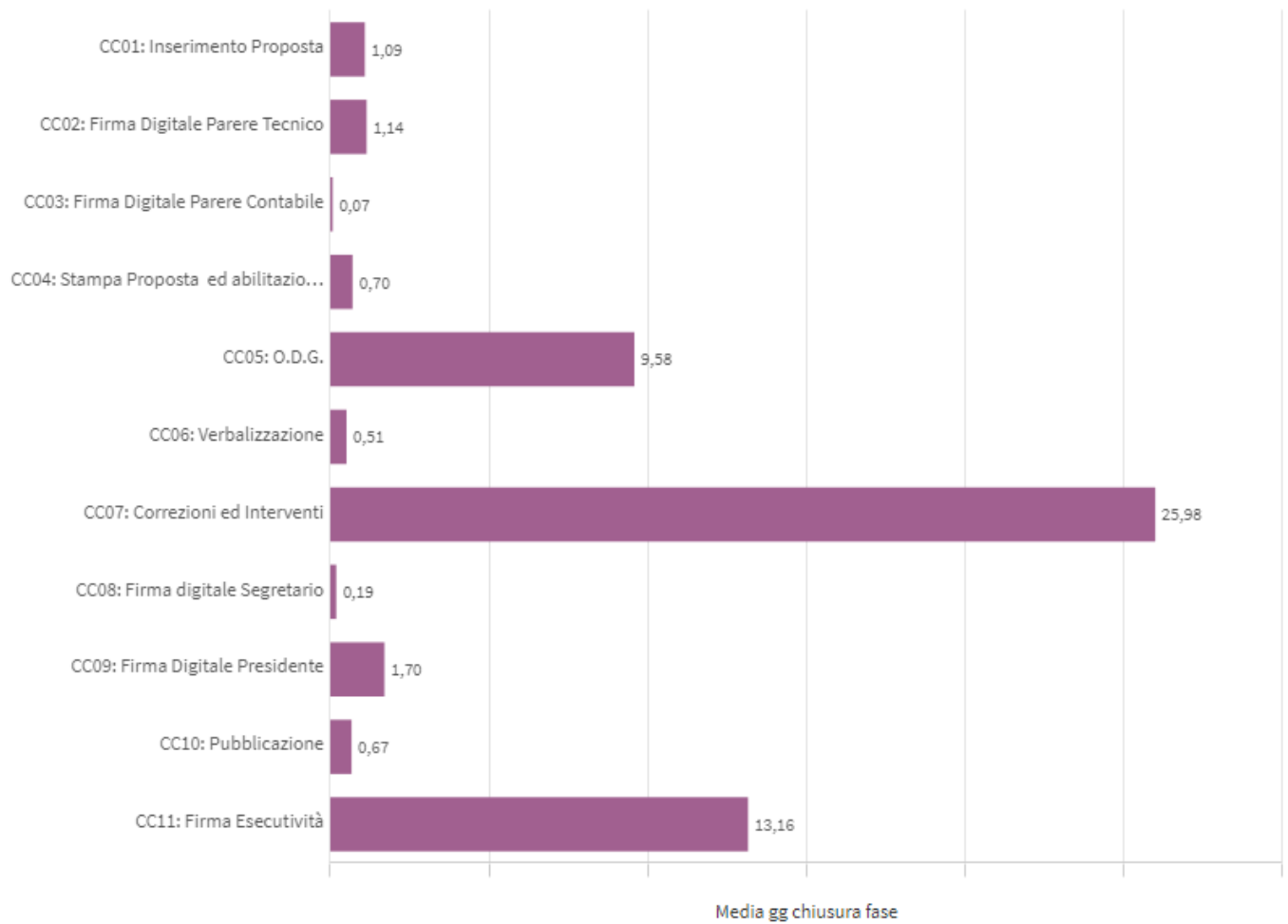
**24,50** **12,47**  
Riferimento globale

# Sorga'

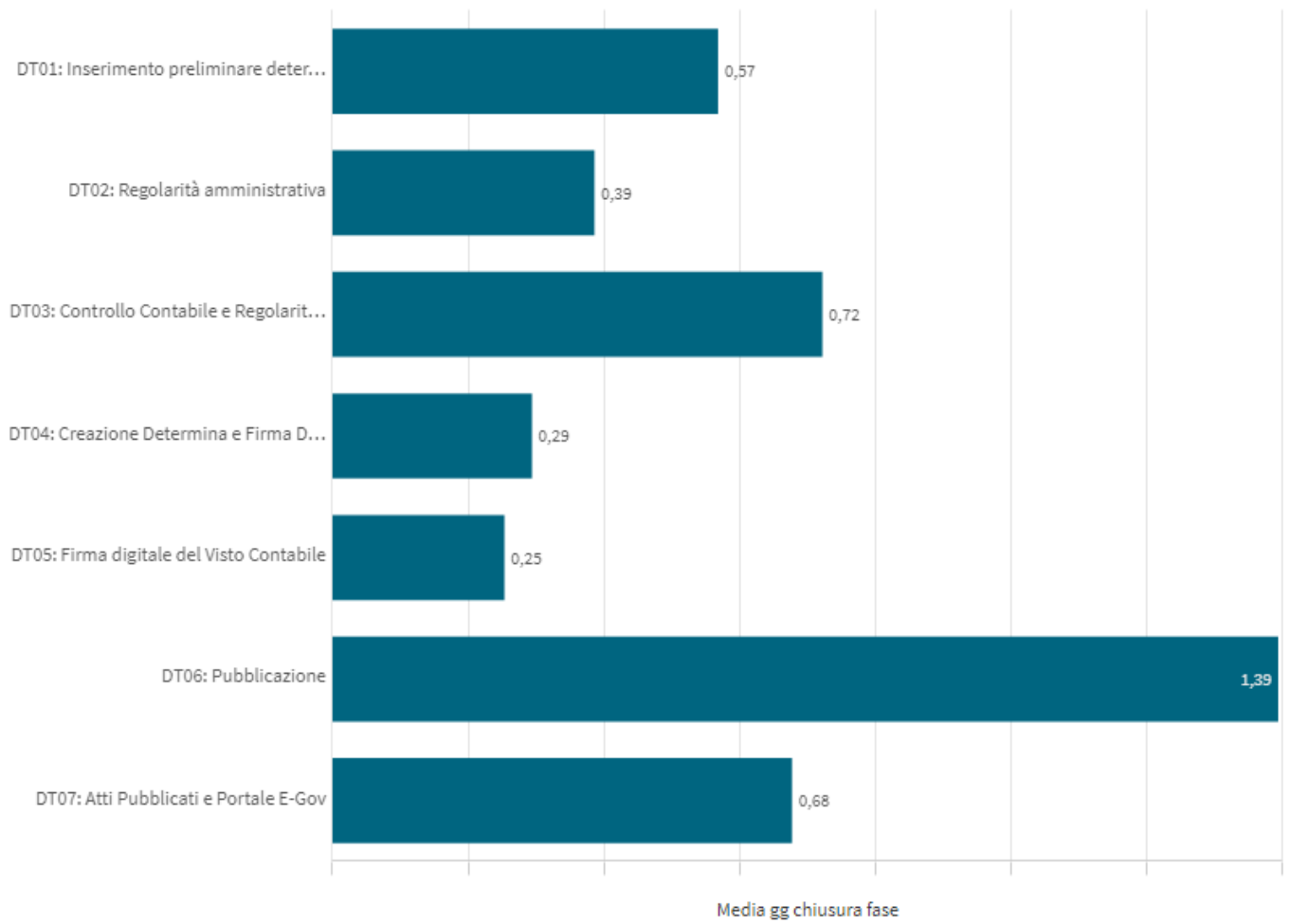
## Fasi Giunta



**Fasi Consiglio**

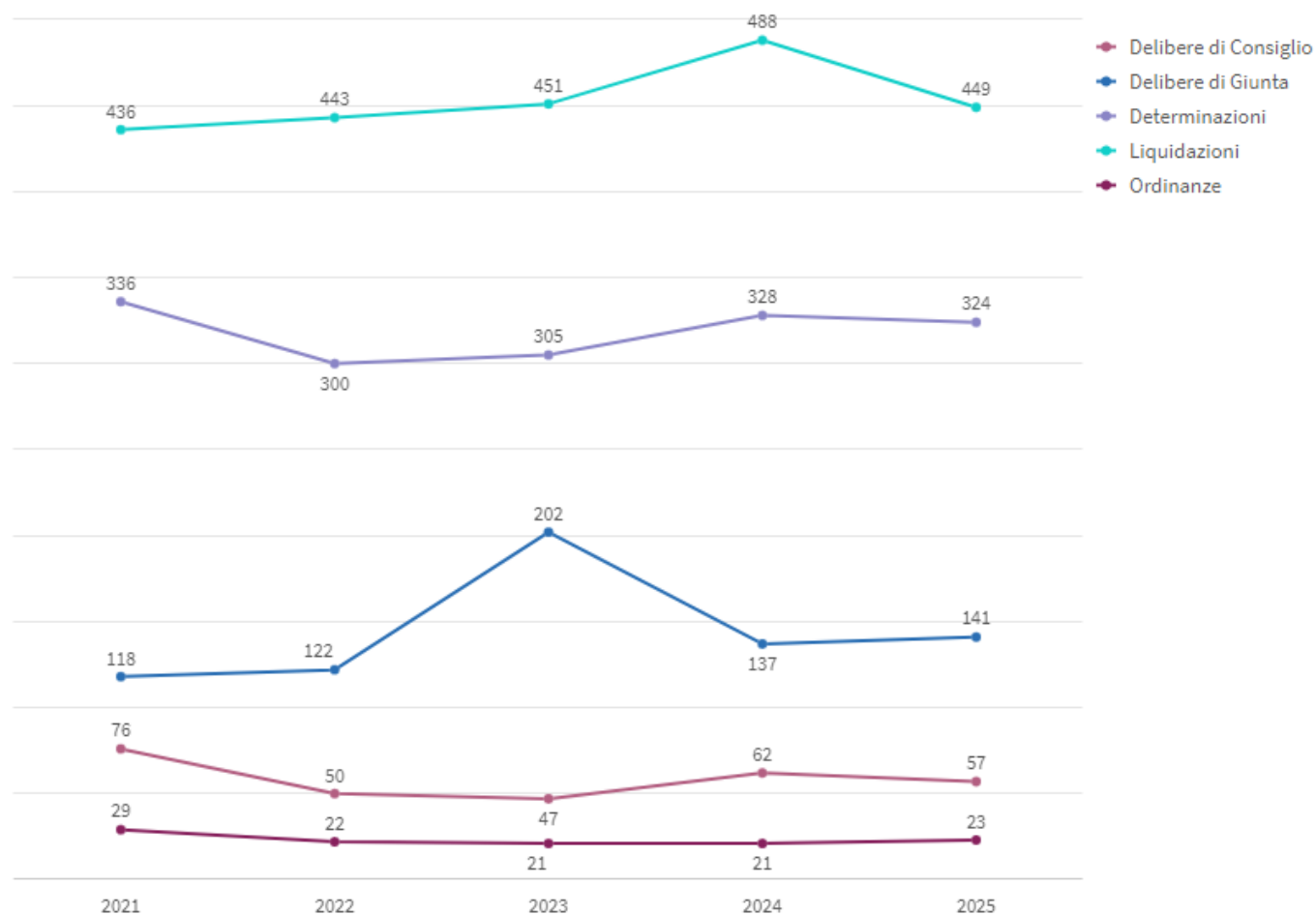


**Fasi Determinazioni**



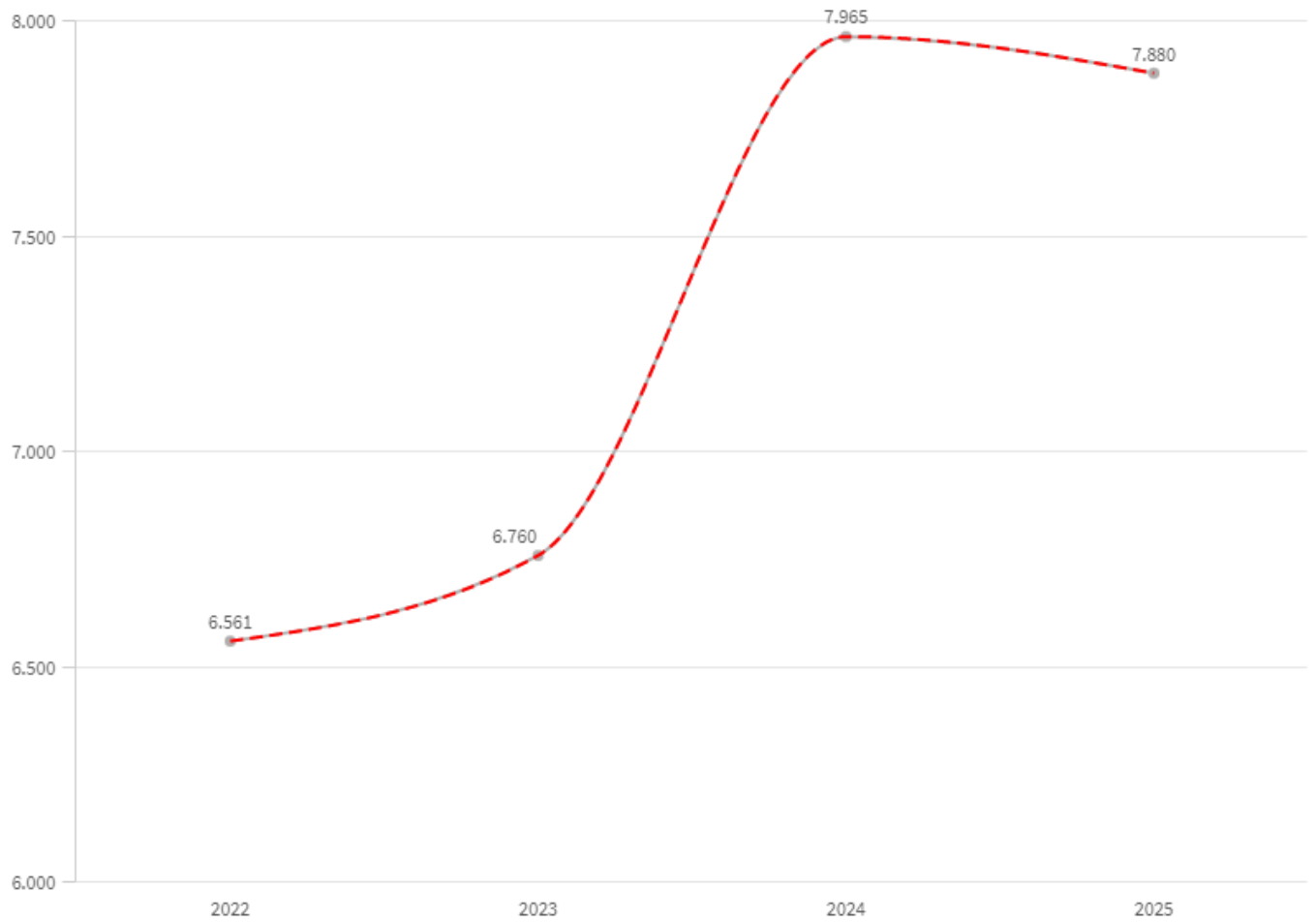
ATTI FIRMATI DIGITALMENTE

Andamento atti digitali

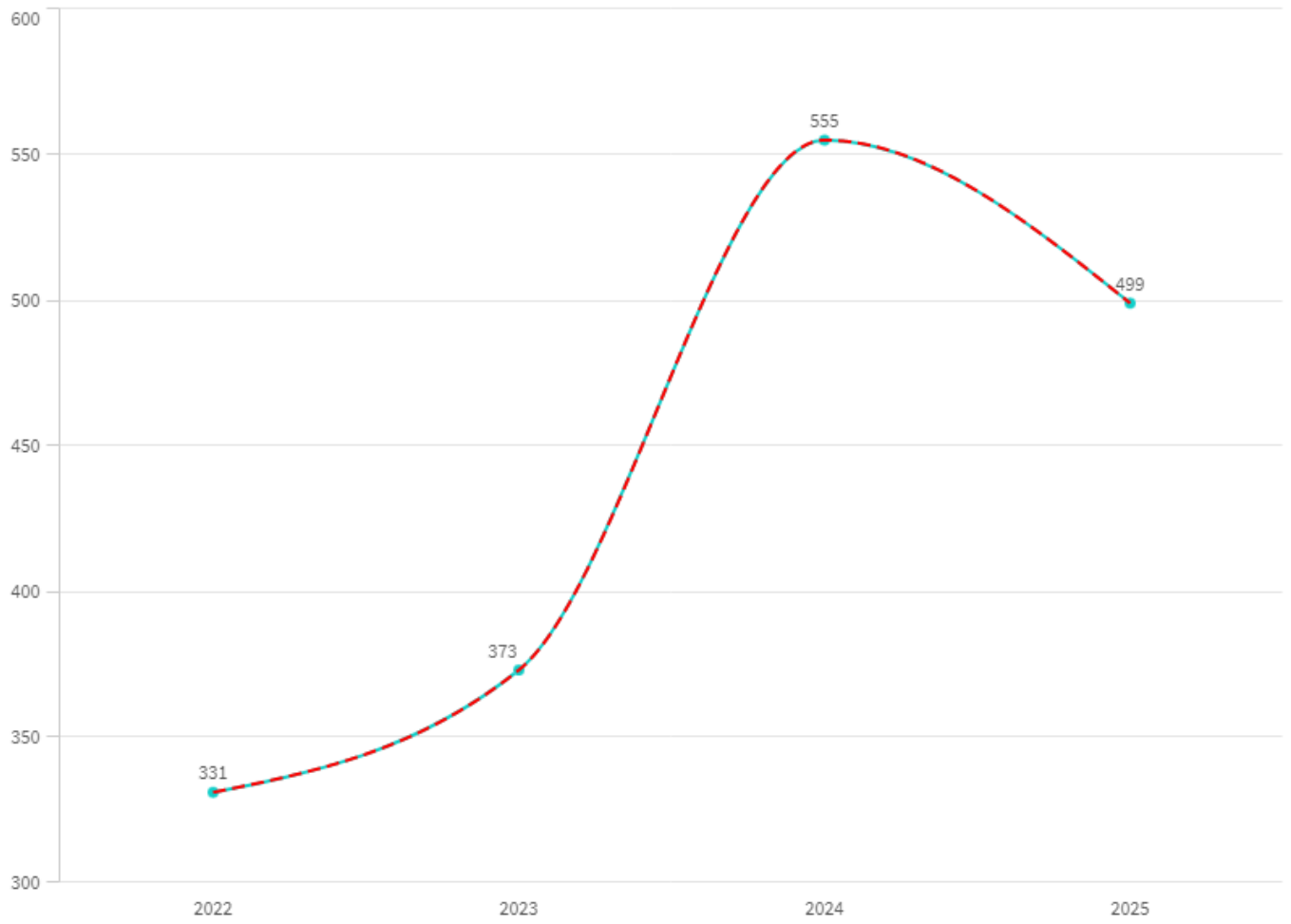


# Sorga'

## Andamento protocolli in arrivo



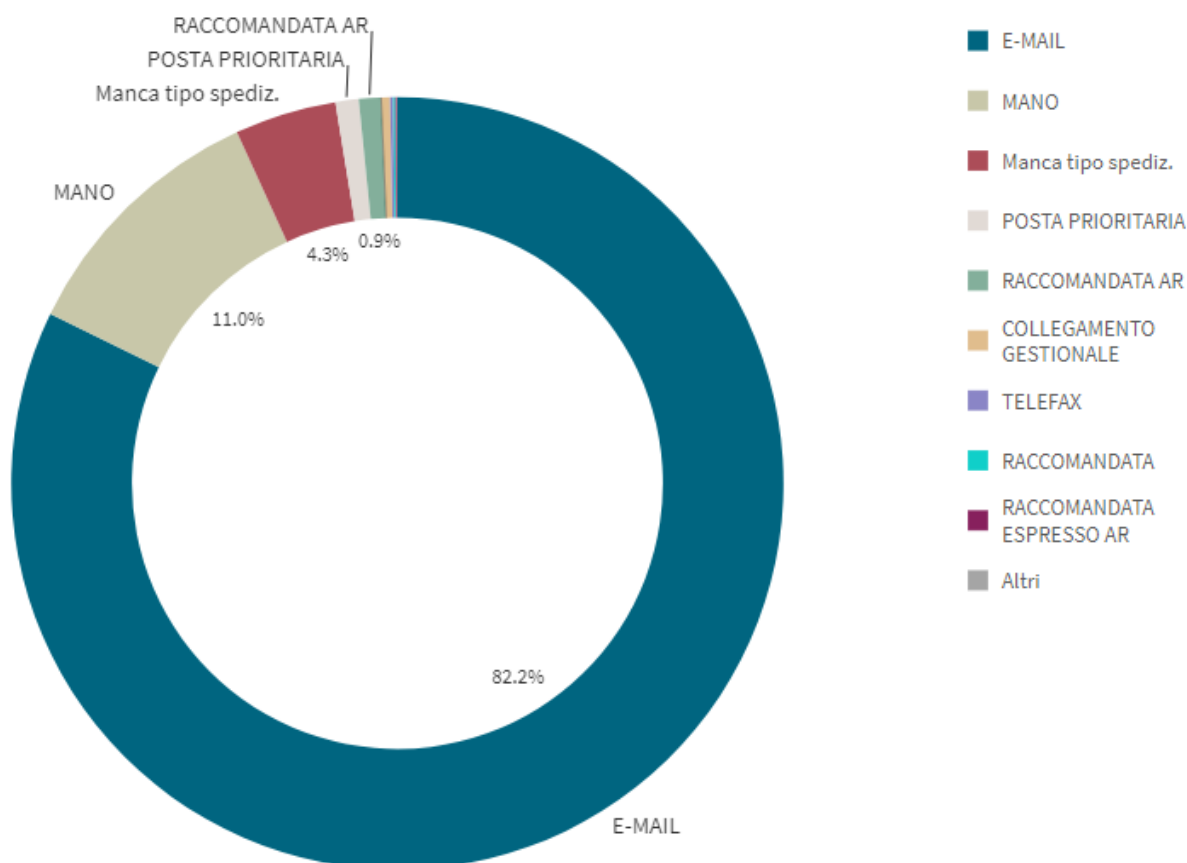
Andamento protocolli interni



Andamento protocolli in partenza



## Per tipo spedizione



## POLIZIA LOCALE

## CONTENUTO

- Ordine pubblico e sicurezza del territorio
- Mobilità (polizia locale, trasporto pubblico)

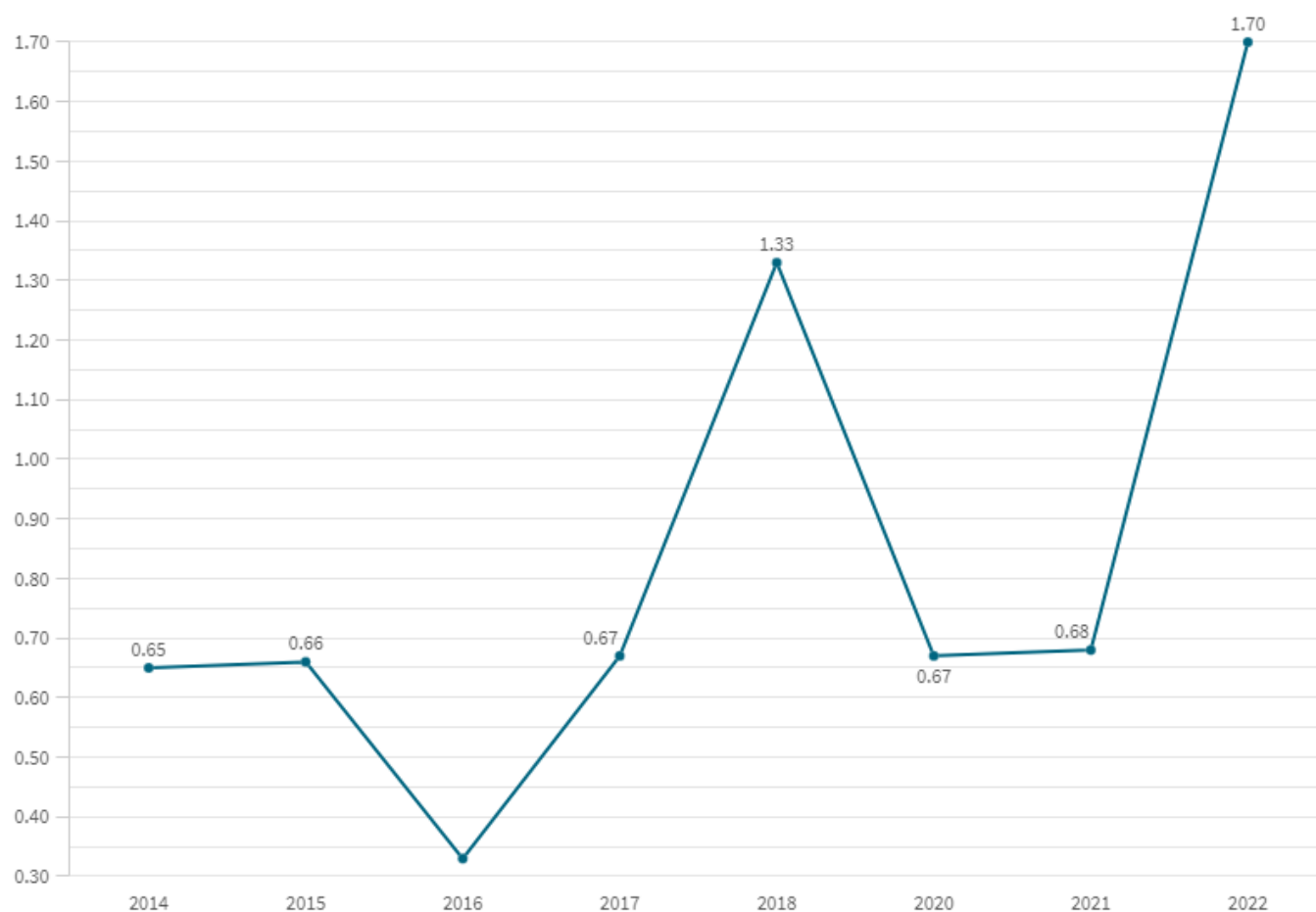
La fonte per i grafici con serie storiche che si fermano prima dell'anno scorso è l'[Atlante Statistico del Territorio di ISTAT](#).

La fonte per i grafici con serie storiche fino all'anno scorso è la Suite Applicativa Halley. Se non diversamente specificato, questo vale sia per gli indicatori chiave (KPI) che mostrano una singola misura sia per i grafici che non riportano alcuna data.

Eventuali altri dati, indifferentemente dalla modalità di rappresentazione, riportano esplicitamente la fonte e/o l'anno della serie.

**Tasso incidentalità**

Valore comunale

**SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITÀ**

## CONTENUTO

- Servizi sociali, scolastici, sanitari e culturali

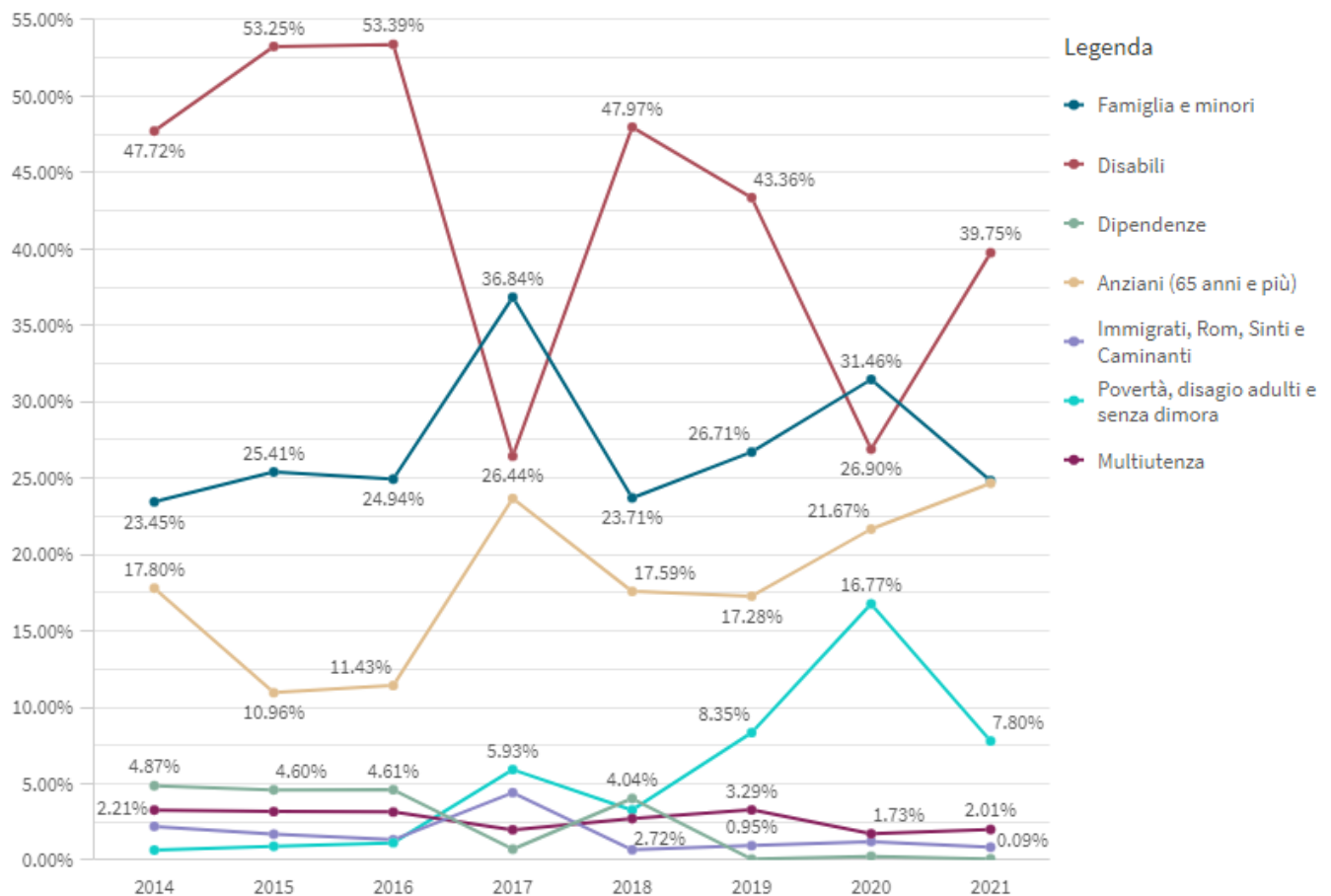
La fonte per i grafici con serie storiche che si fermano prima dell'anno scorso è l'[Atlante Statistico del Territorio di ISTAT](#).

La fonte per i grafici con serie storiche fino all'anno scorso è la Suite Applicativa Halley. Se non diversamente specificato, questo vale sia per gli indicatori chiave (KPI) che mostrano una singola misura sia per i grafici che non riportano alcuna data.

Eventuali altri dati, indifferentemente dalla modalità di rappresentazione, riportano esplicitamente la fonte e/o l'anno della serie.

**Spese sociali**

Valore comunale

**SERVIZI PUBBLICI LOCALI****CONTENUTO**

- Gestione dei tributi (IMU, altri tributi)
- Partecipate

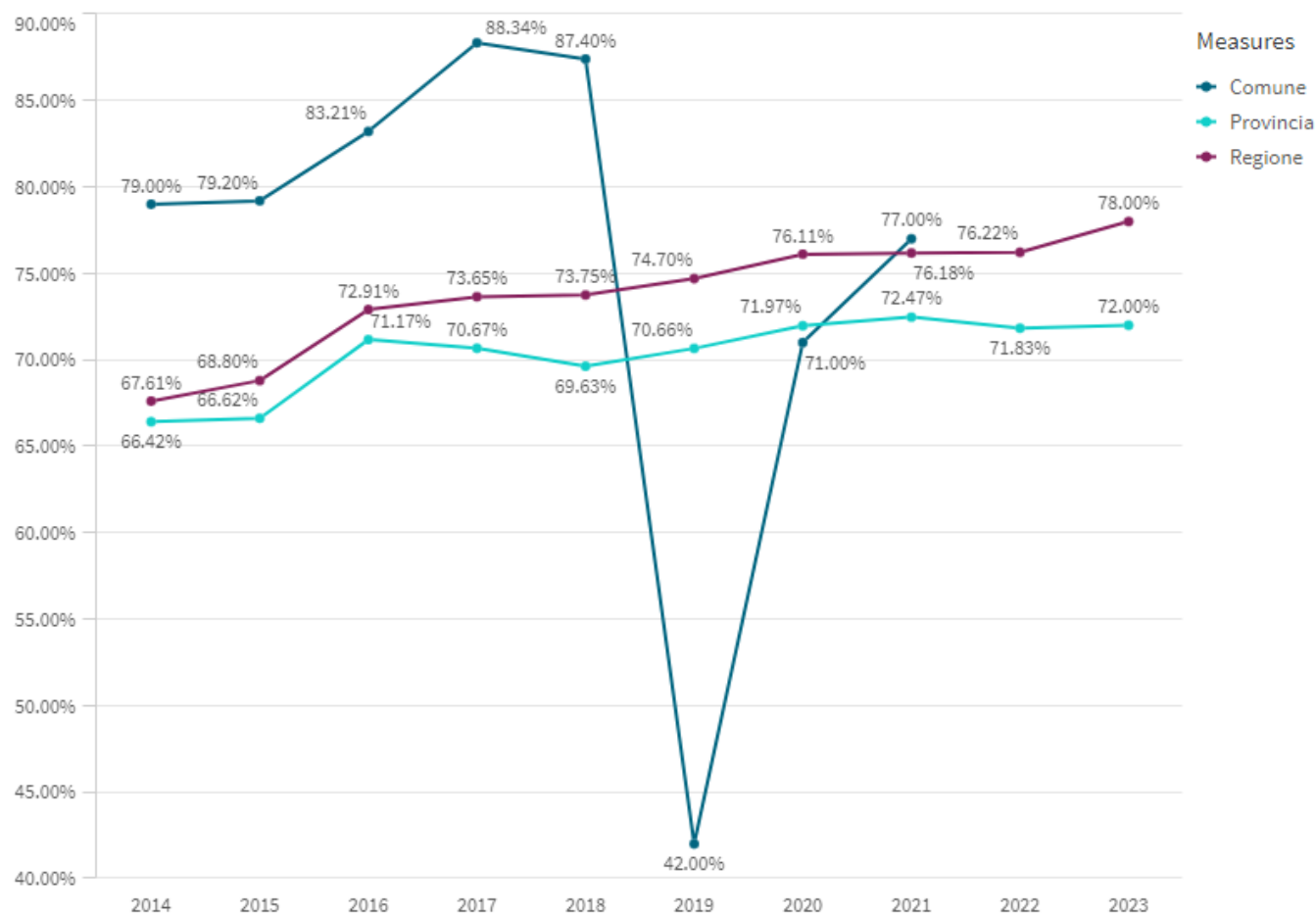
La fonte per i grafici con serie storiche che si fermano prima dell'anno scorso è l'[Atlante Statistico del Territorio di ISTAT](#).

La fonte per i grafici con serie storiche fino all'anno scorso è la Suite Applicativa Halley. Se non diversamente specificato, questo vale sia per gli indicatori chiave (KPI) che mostrano una singola misura sia per i grafici che non riportano alcuna data.

Eventuali altri dati, indifferentemente dalla modalità di rappresentazione, riportano esplicitamente la fonte e/o l'anno della serie.

**Raccolta differenziata**

Confronto comune - provincia - regione

**SVILUPPO ECONOMICO****CONTENUTO**

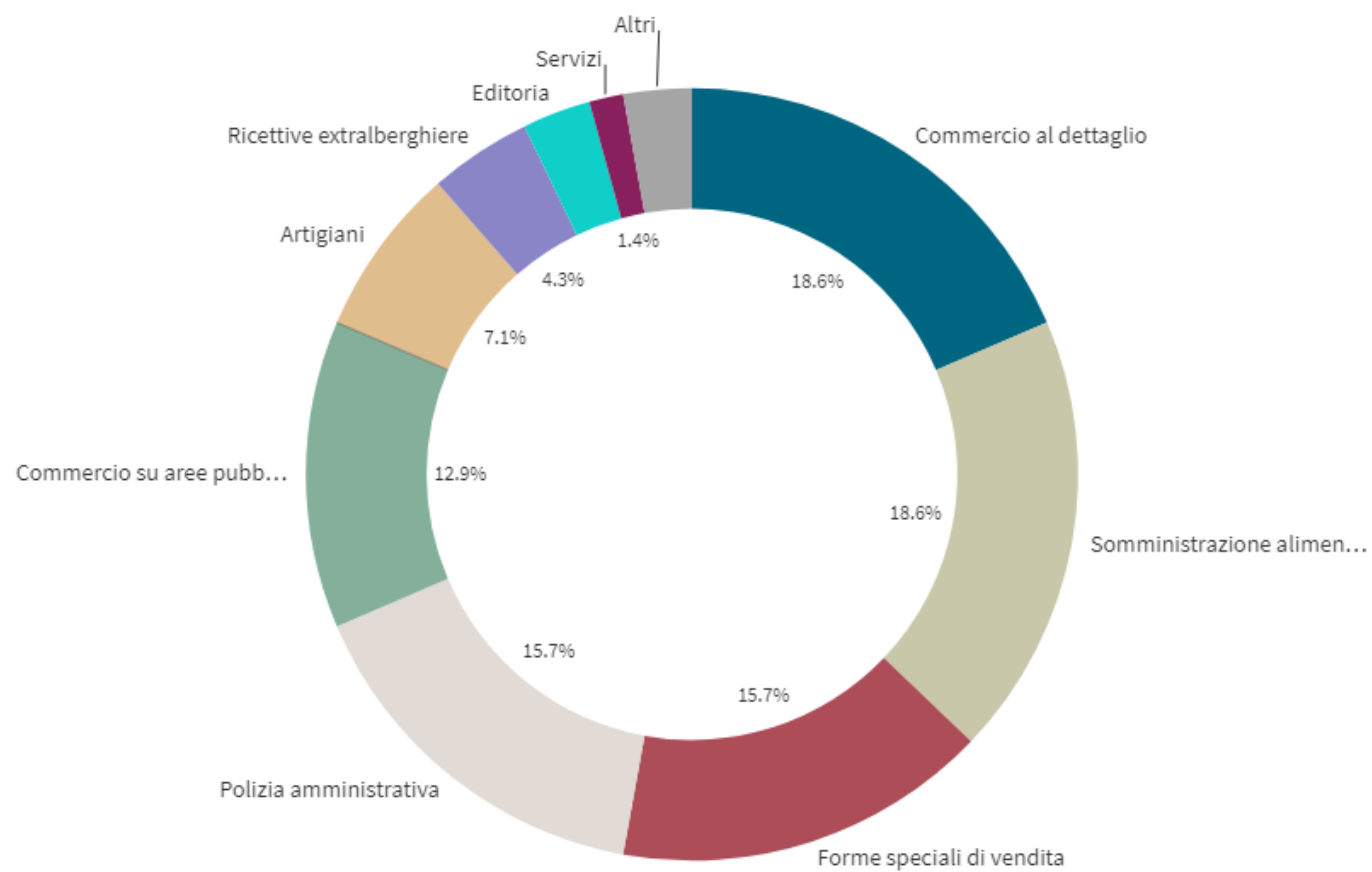
- Promozione del territorio (movimenti turistici, gestione del turismo)
- Sostegno alle attività produttive (commercio, dati della CCIA)

La fonte per i grafici con serie storiche che si fermano prima dell'anno scorso è l'[Atlante Statistico del Territorio di ISTAT](#).

La fonte per i grafici con serie storiche fino all'anno scorso è la Suite Applicativa Halley. Se non diversamente specificato, questo vale sia per gli indicatori chiave (KPI) che mostrano una singola misura sia per i grafici che non riportano alcuna data.

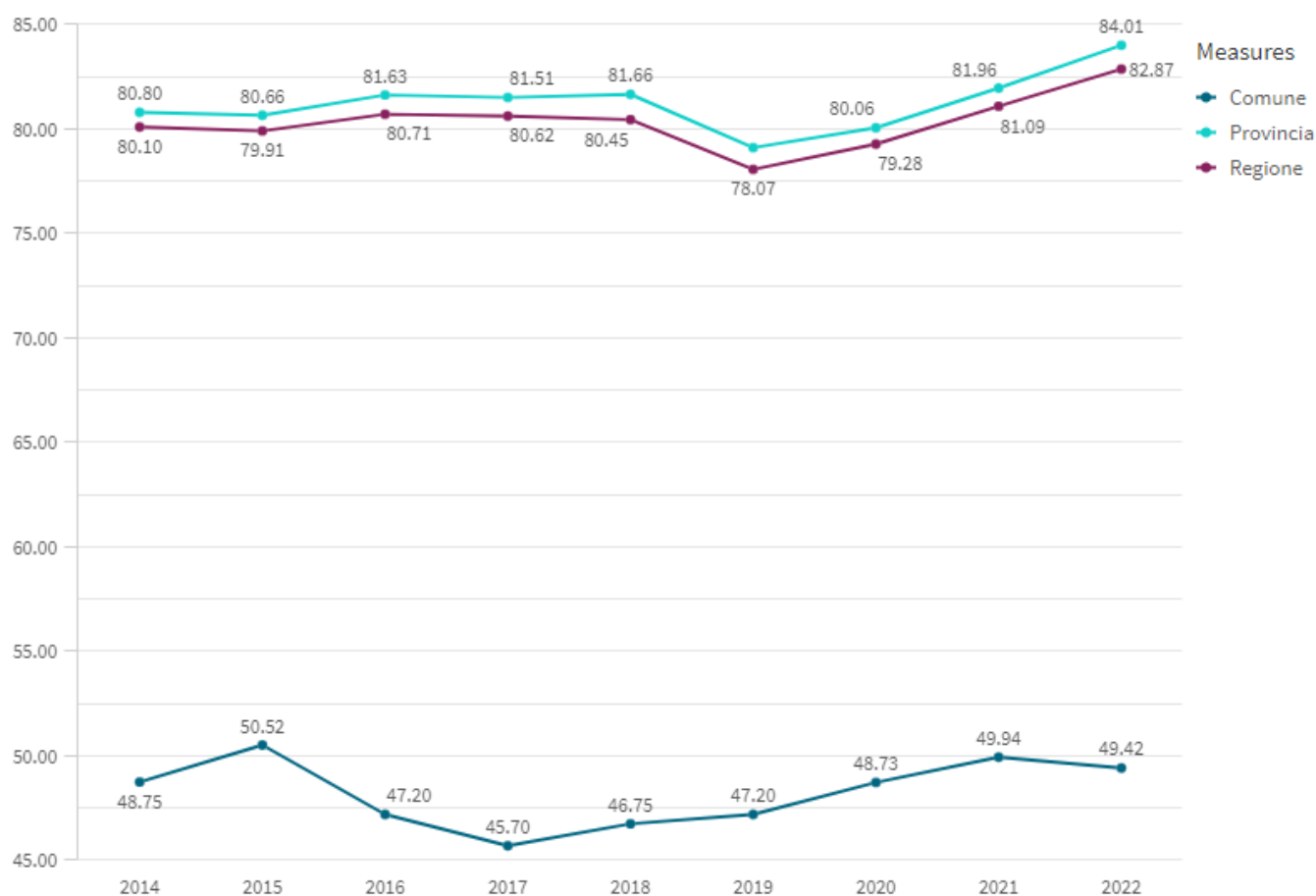
Eventuali altri dati, indifferentemente dalla modalità di rappresentazione, riportano esplicitamente la fonte e/o l'anno della serie.

Distribuzione per tipo/tipologia



**Tasso imprenditorialità**

Confronto comune - provincia - regione

**TRANSIZIONE DIGITALE****CONTENUTO**

- Servizi online (myCalendar, VirtualURP, accessi al sito, myNotice, servizi digitali)
- Dataset

La fonte per i grafici con serie storiche che si fermano prima dell'anno scorso è l'[Atlante Statistico del Territorio di ISTAT](#).

La fonte per i grafici con serie storiche fino all'anno scorso è la Suite Applicativa Halley. Se non diversamente specificato, questo vale sia per gli indicatori chiave (KPI) che mostrano una singola misura sia per i grafici che non riportano alcuna data.

Eventuali altri dati, indifferentemente dalla modalità di rappresentazione, riportano esplicitamente la fonte e/o l'anno della serie.

**Totale accessi dal 01/11/2025 al 31/01/2026**

19

**Totale accessi dal 01/11/2024 al 31/01/2025**

14

**Accessi unici dal 01/11/2025 al 31/01/2026**

17

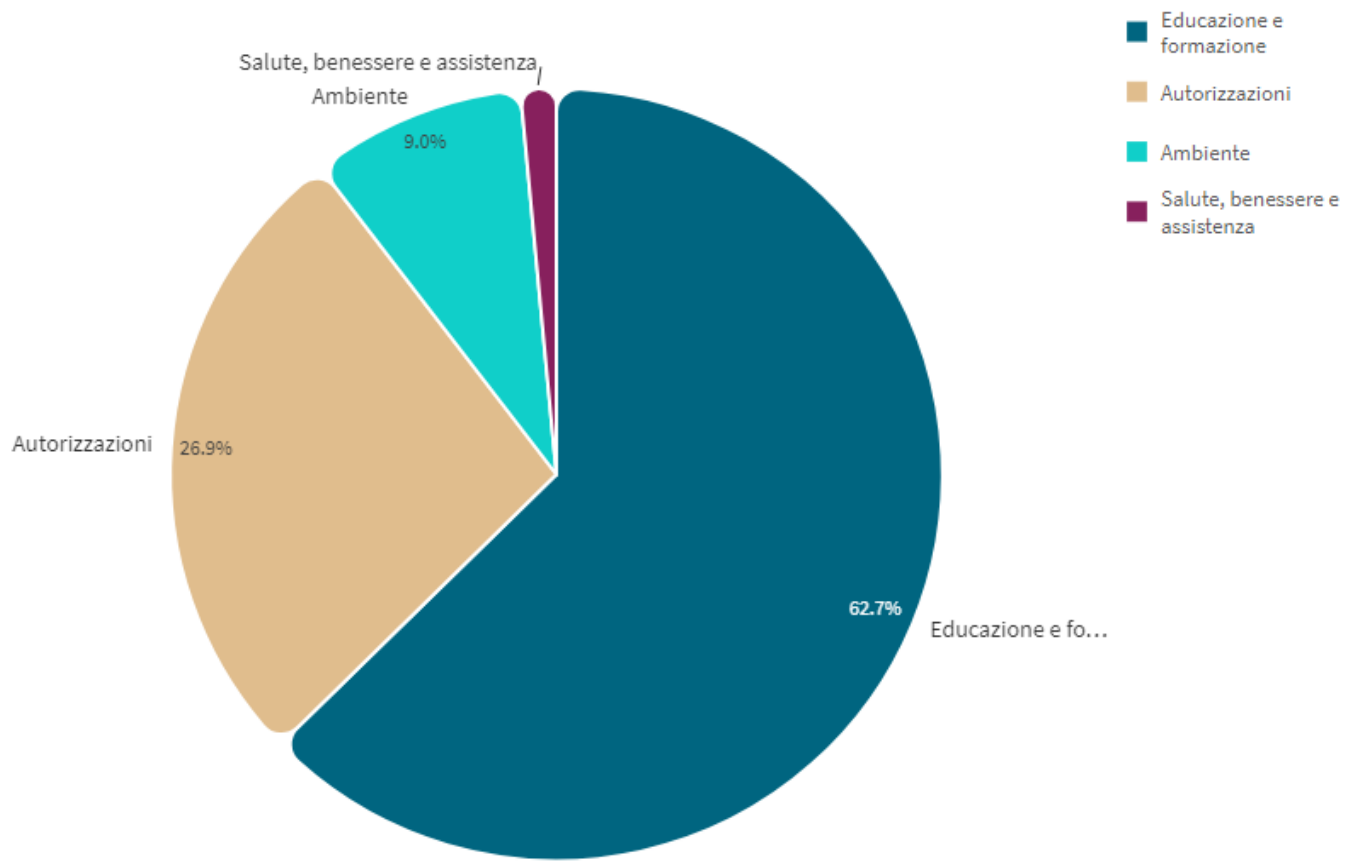
**Accessi unici dal 01/11/2024 al 31/01/2025**

11

Istanze presentate

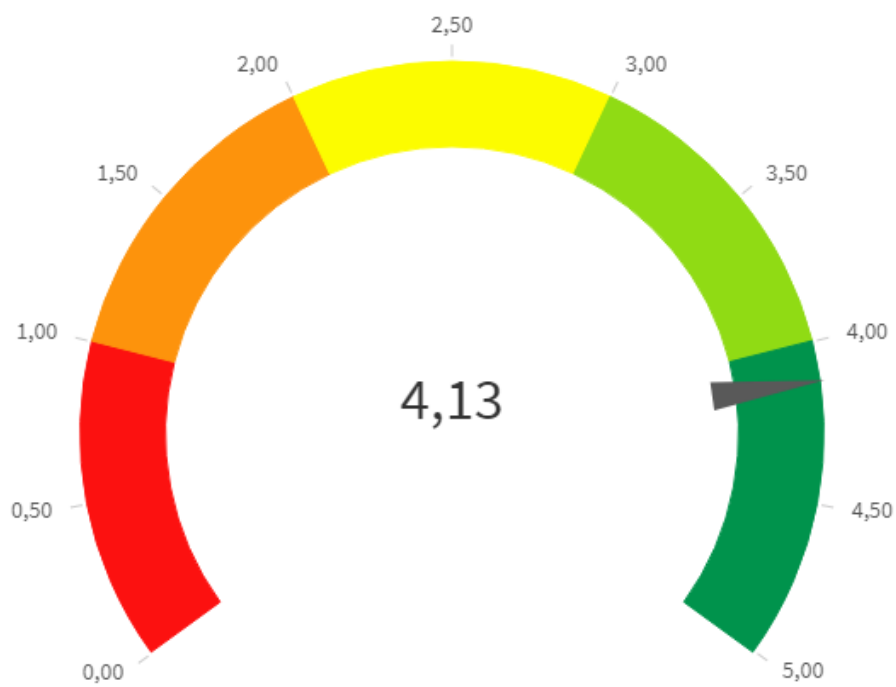
67

Suddivisione per categoria



Sorga'

Valutazione media dei servizi



*La media è stata calcolata su 8 valutazioni totali*

## **2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

## PREMESSA VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

In questa sottosezione l'Amministrazione definisce le aree strategiche e i risultati attesi in termini di Valore Pubblico coerentemente con i documenti di programmazione adottati.

Attraverso l'acquisizione di dati rilevanti da fonte esterna e interna, l'Ente rappresenta il contesto in cui si trova ad intervenire e su cui gli strumenti pianificati produrranno il proprio impatto. Tali dati saranno utilizzati per definire gli indicatori di impatto dei bisogni della collettività e dello stato delle risorse dell'Ente.

La definizione delle aree strategiche e il collegamento ai documenti di programmazione e di performance, procede con un processo conoscitivo di analisi delle condizioni esterne e interne all'Ente, sia in termini attuali che prospettici.

Sulla base delle Aree strategiche individuate e delle Attività programmate, attraverso indicatori di determinati dall'Ente, si ottiene un'attenta analisi del Valore Pubblico, ossia del livello di benessere analizzato su plurimi capitali territoriali: economico, sociosanitario, ambientale, culturale, istituzionale.

L'Amministrazione persegue ciò facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindere da una rilevazione reale della realtà amministrata.

Conseguentemente, viene integrata la performance organizzativa che viene predisposta secondo le logiche di *performance management*, considerando degli indicatori di efficienza, efficacia e di economicità.

Un Ente genera Valore Pubblico migliorando il livello di benessere degli utenti e degli *stakeholder* quando:

- i servizi che eroga impattano positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi (impatto);
- i risultati che ottiene in termini di quantità e qualità (efficacia) sono orientati al miglioramento positivo dell'impatto;
- impiega in modo sostenibile e tempestivo (efficienza) le risorse umane e strumentali;
- impiega in modo sostenibile le risorse economico finanziarie (economicità) per il miglioramento positivo degli impatti;
- lo protegge attraverso forme di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Inoltre, trovano indicazione gli Obiettivi di Stato di salute organizzativa finalizzati, trasversalmente, a analizzare il livello raggiunto sulla parità di genere, la piena accessibilità (fisica e

Sorga'

digitale) alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché la salute finanziaria, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Ancora, viene integrata la mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'Amministrazione a rischi corruttivi con *focus* sui processi in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali.

Infine, particolare rilievo trova la programmazione dell'attuazione della trasparenza. Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, caratteristica essenziale della sottosezione PIAO è l'indicazione dei soggetti responsabili di ognuna delle attività connesse (elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi).

## **2.1 VALORE PUBBLICO**

### **2.1.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO**

#### **PREMESSA**

Le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica intendono per valore pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di Pubbliche Amministrazioni e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di garantire l'unità dei processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di performance (cioè dei risultati intermedi direttamente prodotti dalle amministrazioni). La sezione dedicata al valore pubblico deve poter individuare il valore pubblico atteso, la strategia per favorirne la creazione, i fruitori dello stesso, i tempi di attuazione delle politiche finalizzate al valore pubblico e gli indicatori di misurazione. Il valore atteso corrisponde agli obiettivi strategici, individuati nella sezione strategica, e ai programmi operativi annuali-triennali, riportati nella sezione operativa del DUP 2026-28, a cui si rinvia, e che coincidono inoltre con le Linee di Mandato del Sindaco per il quinquennio 2024/2029.

## 2.1.2 INDIRIZZI STRATEGICI

DATI GENERALI	
<b>Titolo</b>	<b>ASSOCIAZIONISMO</b>
<b>Descrizione</b>	La soluzione dei problemi passa necessariamente dalla capacità di coinvolgimento attivo delle persone al raggiungimento del risultato. Condividere i progetti con il variegato e ricco mondo associazionistico presente sul territorio. I risultati ottenuti negli specifici campi di attività da parte delle proloco, associazione sportive, Caritas, centro noi, AUSER. Biblioteca vanno ulteriormente incentivati e sostenuti. Vanno condivise esperienze fissando regole e reciproche responsabilità per realizzare compiutamente il valore del fare insieme e stare insieme.

DATI GENERALI	
<b>Titolo</b>	<b>FAMIGLIA</b>
<b>Descrizione</b>	Impegno, nell'ambito della propria attività amministrativa e nel rispetto delle proprie competenze, a ricercare e promuovere le soluzioni per l'attuazione degli art.29-30-31 della Costituzione con particolare riguardo alle famiglie numerose e meno abbienti, ponendo attenzione e cura alle situazioni di disagio sociale e minorile. Al fine di promuovere la costituzione di nuovi nuclei familiari e l'incremento della natalità si intende verificare con le aziende locali la possibilità di realizzazione un asilo aziendale o servizi analoghi mentre proporremo la stipula di convenzioni con imprese edili o cooperative di utenti per la costruzione di immobili residenziali su terreni pubblici o privati. Contemporaneamente va sollecitato l'istituto territoriale per l'edilizia residenziale-ATER perché ristrutturati ed assegnati gli alloggi presenti sul territorio.

DATI GENERALI	
<b>Titolo</b>	<b>IMMIGRAZIONE</b>
<b>Descrizione</b>	Va preso atto che tale fenomeno, anche nella nostra comunità, non è più fattore episodico ma strutturale e permanente. Vanno promosse politiche di integrazione con l'apprendimento della lingua italiana, l'inserimento lavorativo ma altrettanto vanno intensificati i controlli sui flussi in entrata, il rilascio di residenza e le condizioni igienico sanitarie degli alloggi. Ci sarà reale integrazione se verranno garantite pari opportunità a tutti i cittadini e, contestualmente, il rispetto delle nostre leggi, della nostra cultura e tradizione giudaico cristiana

DATI GENERALI	
<b>Titolo</b>	<b>OPERE PUBBLICHE</b>
<b>Descrizione</b>	<p>Cavalca ferrovia - Sarà necessario attendere le conclusioni sulla sperimentazione delle nuove tecniche di ripristino per stimare i reali costi ed i tempi che la stessa Provincia impiegherà per garantire la riapertura di quest'opera per noi strategica. A tale proposito intendiamo proporre alla Provincia la costituzione di un tavolo congiunto che consenta di seguire costantemente le attività una volta che l'opera sarà completamente finanziata. Inoltre non lasceremo intentata ogni azione utile a perseguire responsabilità e risarcimento dei danni. Patrimonio comunale - dare priorità alla conservazione del patrimonio esistente in particolare garantendo la sicurezza stradale, degli edifici ed il decoro urbano. Nello stesso tempo gli uffici dovranno redigere un documento che ordini il patrimonio comunale per consistenza, stato d'uso e sicurezza, destinazione d'uso, potenziale riutilizzo, trasformazione o dismissione al fine di dotare l'amministrazione di uno strumento tecnico per l'adozione delle scelte per migliorarne l'uso, la gestione ed il contenimento dei costi. In via prioritaria sarà affrontata la questione della sicurezza del municipio e dello stato dei lavori ed utilizzo dell'ex asilo di Sorgà. La realizzazione delle opere pubbliche passa necessariamente dalla capacità dell'amministrazione di accedere alla finanza agevolata in quanto quella propria è normalmente utilizzata per le attività di manutenzione ordinaria. Sarà compito principale del Sindaco intraprendere tali iniziative sia con gli enti provincia, regione e governo centrale ma, non da ultimo con l'apporto dei privati secondo la normativa vigente che disciplina il partenariato pubblico privato e la finanza di progetto. Il sistema integrato di programmazione prevede che gli obiettivi, strategici ed operativi, siano a loro volta collegati agli obiettivi di performance all'interno del PEG, obiettivi ritenuti di valore pubblico, correlati a indicatori di outcome misurabili, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione..</p>

DATI GENERALI	
<b>Titolo</b>	<b>POLITICHE SOCIALI</b>
<b>Descrizione</b>	<p>Con il termine politiche sociali si individuano tutte quelle attività, progetti e scelte amministrative che il comune fa per prevenire sostenere o recuperare persone famiglie o gruppi sociali in situazione di bisogno. Pertanto, ogni attività delegata al di fuori della specifica al sociale dovrà tener conto dell'impatto delle proprie scelte con il disagio sociale. Molto spesso il bisogno non è solo materiale, pertanto, l'attività deve essere coordinata coinvolgendo istituzioni preposte a tali servizi come l'Asl o la Provincia o la Regione. La struttura organizzativa del settore offre adeguate garanzie di continuità e da sufficienti qualità del servizio erogato grazie ad un'esperienza consolidata con tutte le amministrazioni precedenti. Purtroppo i bisogni mutano al mutare della popolazione residente per cui va costantemente monitorato il flusso migratorio ed i gruppi sociali non in attività lavorativa. Si ritiene opportuno dar seguito alle iniziative in corso che prevedono l'inserimento di operatori del servizio civile.</p>

DATI GENERALI	
<b>Titolo</b>	<b>RAPPORTI CON GLI UTENTI</b>
<b>Descrizione</b>	<p>L'attività amministrativa non può prescindere dal creare buone e stabili relazioni con le amministrazioni contermini. Le problematiche presenti sul nostro territorio sono spesso presenti anche in altri comuni. Da qui la necessità di fare rete in primo luogo per conoscere ed approfondire i problemi attraverso la discussione dove ognuno deve comprendere le prospettive degli altri e proporre soluzioni senza competizioni. In secondo luogo perché possono essere condivisi progetti, risorse o la razionalizzazione e l'efficienza delle stesse. Il Sindaco dovrà occuparsi personalmente delle relazioni politiche amministrative con Provincia Regione e Governo per assicurare il sostegno finanziario ai progetti di investimento.</p>

DATI GENERALI	
<b>Titolo</b>	<b>SERVIZI</b>
<b>Descrizione</b>	Potenziamento del sistema di videosorveglianza comunale tramite l'implementazione e l'installazione di telecamere ubicate sul territorio comunale per garantire un maggior controllo dello stesso e della pubblica sicurezza.

DATI GENERALI	
<b>Titolo</b>	<b>SICUREZZA</b>
<b>Descrizione</b>	La sicurezza non può essere intesa solo come l'incolumità personale ma estesa al concetto più ampio di sicurezza sociale. Ci sono nuovi fenomeni preoccupanti che toccano in particolare le nuove generazioni e che sfociano in atti di teppismo bullismo o devianza così come l'aumento di fenomeni di conflitto tra cittadini o all'interno dei nuclei familiari in particolare contro le donne. Di queste situazioni la nostra comunità sembra non essere ancora intaccata ma, proprio per questo occorre lavorare sulla prevenzione promuovendo una cultura della legalità e della responsabilità personale. Dare priorità al progetto, già finanziato, per l'installazione delle telecamere. Intendiamo coinvolgere la locale stazione dei carabinieri in riunioni semestrali di verifica e monitoraggio dei fattori di rischio concordando le iniziative di prevenzione o repressione mettendo a disposizione nostra polizia locale. Infine intendiamo verificare le modalità per l'estensione del servizio di polizia locale all'orario notturno, festivo ed eventi così come l'installazione di sistemi elettronici per il controllo della velocità nei centri abitati di Sorgà e Bonferraro.

DATI GENERALI	
<b>Titolo</b>	<b>TERRITORIO E AMBIENTE</b>
<b>Descrizione</b>	L'iniziativa di contrasto all'insediamento della discarica di car fluff a Pontepossero va continuata senza se e senza ma facendo dello strumento tecnico giuridico la nostra arma. Ma altrettanti sforzi devono essere fatti per creare una cultura della salvaguardia dell'ambiente e delle risorse naturali che non sono inesauribili. E' importante insistere sulle iniziative già in corso come le giornate ecologiche e promuovere una più significativa collaborazione con gli istituti scolastici per programmare occasioni di studio, formazione ed esperienze sul campo per i giovani che saranno i futuri custodi del creato. Promuovere la costituzione di una CER "Comunità Energetica Rinnovabile" tra amministrazione, imprese e cittadini per la produzione di energia elettrica con impianti fotovoltaici. Ciò consentirà alla popolazione residente risparmi sulla spesa dell'energia e produrrà effetti concreti sulla salvaguardia del nostro territorio

## 2.2 PERFORMANCE

### 2.2.1 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

#### PERFORMANCE

Il Piano della performance è invece il documento che dà avvio al ciclo della performance di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni "e s.m.i. ed è il documento che articola i suoi contenuti intorno al processo di pianificazione strategica, al sistema di misurazione e di valutazione della performance, alle attività di rendicontazione, trasparenza e prevenzione della corruzione.

All'interno di tale documento, con orizzonte temporale triennale ma aggiornato con cadenza annuale, sono infatti definiti gli obiettivi che l'Amministrazione ritiene prioritari e intende perseguire nel periodo di riferimento e sono individuati gli indicatori che consentono, al termine di ogni anno e pertanto a consuntivo, di misurare e valutare il grado di raggiungimento degli stessi e, di conseguenza, il livello della prestazione resa dall'Ente. Per ogni obiettivo sono definiti in modo puntuale la descrizione delle attività previste, i soggetti coinvolti, i tempi e le fasi di attuazione, i risultati attesi e i relativi indicatori che permettono di misurarne il grado di conseguimento.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 avente ad oggetto "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124", ha modificato il sopra citato D.lgs. 150/2009, tra l'altro, per i seguenti aspetti:

- premialità: l'erogazione di premi ed eventuali progressioni economiche, l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e il conferimento degli incarichi dirigenziali saranno subordinati al rispetto delle norme in tema di misurazione e valutazione della performance;
- misura della performance: ai fini della valutazione della performance resa dovrà essere considerata l'Amministrazione nel suo insieme e, pertanto, con riferimento sia alle unità organizzative/aree di responsabilità in cui è suddivisa, sia ai singoli dipendenti o gruppi di lavoro coinvolti;
- obiettivi generali: in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei Ministri, individuano le priorità delle pubbliche amministrazioni;
- dirigenti: ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente è assegnata priorità ai comportamenti organizzativi dimostrati; l'eventuale risultato avrà rilevanza ai fini della responsabilità dirigenziale

In questo modo i cicli di programmazione e della performance divengono strumenti per supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere di tutti gli stakeholder, da conseguirsi mediante la consapevolezza e condivisione degli obiettivi dell'amministrazione e la comunicazione all'e-

Sorga'

sterno (accountability) di priorità e risultati attesi.

Con il D. Lgs. 150/2009 (cd. "riforma Brunetta"), modificato ed aggiornato dal "decreto Madia" (D. Lgs. 74/2017), la misurazione e la valutazione della performance sono inserite in un processo ciclico, il cosiddetto "ciclo della performance", che si articola in diverse fasi, consistenti nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio durante il periodo di gestione, con l'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

A conclusione, i risultati sono rendicontati agli organi di indirizzo politicoamministrativo, alle strutture organizzative, nonché ai cittadini e ai destinatari dei servizi. La fase di pianificazione degli obiettivi è sempre sviluppata in coerenza con gli Indirizzi Generali di Governo, che costituiscono le linee strategiche che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del proprio mandato ed è a tali indirizzi che si collega poi la programmazione finanziaria, attraverso il Documento Unico di Programmazione (DUP), introdotto con il "nuovo sistema contabile armonizzato" di cui al D. Lgs. 118/2011. Nel DUP, approvato dal Consiglio del Comune sono illustrati, sulla base delle linee programmatiche dell'Amministrazione, gli indirizzi strategici dai quali discendono direttamente gli obiettivi strategici, aventi un orizzonte temporale che comprende tutto il mandato dell'Amministrazione. Questi ultimi, inoltre, sono articolati in obiettivi operativi, di durata al massimo triennale. Il DUP costituisce presupposto necessario e guida strategica per tutti gli altri documenti di programmazione, tra i quali il Piano Esecutivo di Gestione, con il quale gli obiettivi operativi da realizzare vengono ripresi ed assegnati ai responsabili delle strutture, con le relative risorse. Secondo le disposizioni normative che, con l'introduzione del sistema contabile armonizzato hanno modificato l'articolo 169 del D. Lgs. 267/2000, il Piano Esecutivo di Gestione deve contenere in maniera organica il Piano delle Performance, individuato dall'art. 10 comma 1 del D. Lgs. 150/2009, quale documento programmatico triennale che descrive obiettivi ed indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle sue strutture. Nel Piano, gli obiettivi operativi riportati nel DUP sono assegnati alle strutture competenti alla loro realizzazione ed individuati per ciascuno di essi gli indicatori per la misurazione dei risultati ottenuti. Con il Piano delle Performance quindi, ad ogni obiettivo operativo vengono fatti discendere uno o più indicatori (di performance o di attività) finalizzati alla misurazione della performance su varie dimensioni: efficacia, efficienza, qualità, trasparenza. Inoltre vengono individuate le risorse umane e finanziarie assegnate ad ogni struttura. Il grado di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi viene poi monitorato durante l'anno per consentire ai responsabili delle strutture ed all'Amministrazione di valutare lo stato di attuazione degli obiettivi prefissati e quindi di intervenire, se necessario, con azioni di correzione o modifica degli stessi. La rilevazione e l'analisi dei risultati raggiunti e degli scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati costituisce il momento conclusivo del "ciclo della performance", formalizzato attraverso la Relazione sulla performance (art. 10 c. 1 lett. b) D. Lgs. 150/2009), che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La Relazione sulla Performance viene sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, atto che costituisce presupposto per

Sorga'

l'erogazione dei premi di risultato in favore di dipendenti e dirigenti, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

In conformità alle "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale", n. 5, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica - ufficio per la valutazione della performance nel mese di dicembre 2019, "gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i "traguardi" che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire". (...) "La performance organizzativa può fare riferimento all'Ente nel suo complesso, e/o all'Unità/Struttura organizzativa, e/o al gruppo di lavoro. Essa può avere ad oggetto, in linea con quanto previsto dall'art. 8 del d. lgs. 150/2009, risultati di:

- outcome;
- piani/programmi strategici;
- attività/servizi/progetti;
- customer satisfaction;
- capacità organizzativa.

Chiaramente le due performance presentano punti di contatto. In particolare, per i dirigenti e il personale responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, lo stesso legislatore, all'art. 9 del d.lgs. 150/2009, stabilisce che il grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di diretta responsabilità (performance organizzativa) contribuisce, in maniera prevalente, alla valutazione della performance individuale del dirigente, in quanto responsabile ultimo dell'ambito organizzativo cui si riferiscono. La stessa rilevanza non è, invece, prevista per il personale non dirigenziale per il quale il comma 2 del medesimo art. 9 prevede che la misurazione e la valutazione della performance individuale siano collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi"

Gli obiettivi di performance organizzativa vengono assegnati a ciascuna Area, unitamente alle risorse umane e finanziarie correlate alla loro realizzazione. Per ciascun obiettivo operativo sono stati individuati uno o più indicatori di performance o di attività idonei alla misurazione del loro raggiungimento, con indicazione dei valori attesi per il pieno realizzo degli obiettivi. Considerato che con comunicato del 24 dicembre 2024, il Ministero degli Interni ha disposto il differimento del termine per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2025/2027 al 28 febbraio 2025. Richiamato l'articolo 8, comma 2, del decreto ministeriale n. 132/2022, il quale prevede che ogni volta che viene prorogato il termine di approvazione dei bilanci degli enti locali, il termine di approvazione del PIAO, slitta, in automatico, a trenta giorni dopo il termine prorogato. Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei vigenti "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", "Regolamento sui Controlli Interni" e dal sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009

Sorga'

gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000, prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

1. Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;

Le Linee Programmatiche 2024/2029, illustrate al Consiglio Comunale in data 25.06.2024, con deliberazione n. 25, costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato. Le Linee Programmatiche 2024/2029 sviluppano tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti che sono stati implementati nel corso del mandato:

1. Il Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), a seguito delle modifiche introdotte dall'Armonizzazione Contabile, unifica organicamente in sé il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Esso viene approvato dalla Giunta, e declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai dirigenti e/o Responsabili di Area/Settore, ed al Comandante della polizia locale obiettivi e risorse. La struttura del PEG rappresenta l'effettiva struttura organizzativa dell'ente. Per ciascuna Area è individuato il dirigente o apicale responsabile, l'insieme delle attività e dei servizi misurati mediante indicatori di performance, e gli obiettivi esecutivi: di questi ultimi viene data rappresentazione in termini di processo e di risultati attesi, e di risorse assegnate per il loro raggiungimento. L'attenzione continua ad essere spostata, in un'ottica manageriale, dalla descrizione delle attività svolte, alla definizione dei risultati da conseguire nel perseguimento degli obiettivi assegnati, favorendo la centralità degli indicatori. Gli indicatori sono stati determinati in funzione degli obiettivi che si intendono conseguire e rispetto ai quali i dirigenti o apicali sono responsabilizzati. Non tutto è misurabile e non tutte le misurazioni sono utili. E' stato chiesto ai Responsabili di Area, nella definizione degli obiettivi e delle performance, organizzate per Centro di Costo, di valorizzare gli aspetti ritenuti importanti da misurare e tenere sotto controllo.

## 2.2.2 OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Obiettivi di performance	Peso
<b>Area Contabile (4)</b>	
ACCERTAMENTI IMU	30
OBIETTIVO TRASVERSALE - FORMAZIONE DEL PERSONALE	20
OBIETTIVO TRASVERSALE - TEMPI DI PAGAMENTO	30
PERFEZIONAMENTO ALLINEAMENTO DEBITI	20
<b>Totale</b>	<b>100</b>
<b>Area Tecnica (4)</b>	
Adeguamento Piano Protezione Civile 2026	30
Censimento arboreo, verifica stabilità esemplari, abbattimenti e piano potature	20
OBIETTIVO TRASVERSALE - FORMAZIONE DEL PERSONALE	20
OBIETTIVO TRASVERSALE - TEMPI DI PAGAMENTO	30
<b>Totale</b>	<b>100</b>
<b>Area amministrativa (4)</b>	
Coordinamento, tutoraggio in qualità di OLP (operatore locale di progetto) selezione volontari del Servizio Civile Universale	20
OBIETTIVO TRASVERSALE - FORMAZIONE DEL PERSONALE	20
OBIETTIVO TRASVERSALE - TEMPI DI PAGAMENTO	30
PNRR 1.2 "abilitazione al cloud per le PA locali - Comuni (SETTEMBRE 2024)"	30
<b>Totale</b>	<b>100</b>
<b>Segretario Comunale (1)</b>	
Funzionigramma del Comune	100
<b>Totale</b>	<b>100</b>

## 2.2.3 OBIETTIVI DI PERFORMANCE

### Segretario Comunale

DATI GENERALI			
<b>Titolo</b>	<b>Funzionigramma del Comune</b>		
<b>Peso</b>	100		
<b>Descrizione</b>	<b>Mappatura delle funzioni, delle responsabilità e dei compiti specifici assegnati ai diversi settori, uffici e figure professionali,</b>		
<b>Struttura Organizzativa:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Segretario Comunale</b></li> </ul>		
FASE			
<b>Fase</b>	Predisposizione del funzionigramma del Comune		
<b>Descrizione</b>	Predisposizione del funzionigramma del Comune che è un documento organizzativo che mappa le funzioni, le responsabilità e i compiti specifici assegnati ai diversi settori, uffici e figure professionali, integrando l'organigramma. Definisce concretamente "chi fa cosa", garantendo efficienza operativa nella gestione dell'ente locale secondo il D.Lgs. 267/2000 e il D.Lgs. 33/2013		
<b>Data Attuazione</b>	<b>Data Controllo</b>	<b>Esito</b>	<b>Motivazione</b>
31/12/2026			

**Area Contabile**

DATI GENERALI			
<b>Titolo</b>	<b>ACCERTAMENTI IMU</b>		
<b>Peso</b>	30		
<b>Descrizione</b>	Emissione avvisi accertamento IMU Annualità 2021 e 2022		
<b>Struttura Organizzativa:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Area Contabile</b></li> </ul>		
<b>Responsabili:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Roviaro Luca Cristiano</b></li> </ul>		
<b>Risorse Umane:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soffiati Lora Maria</li> </ul>		
FASE			
<b>Fase</b>	Emissione avvisi accertamento IMU Annualità 2021 e 2022		
<b>Data Attuazione</b>	<b>Data Controllo</b>	<b>Esito</b>	<b>Motivazione</b>
31/12/2026			

DATI GENERALI			
<b>Titolo</b>	<b>OBIETTIVO TRASVERSALE - FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>		
<b>Peso</b>	20		
<b>Descrizione</b>	L'ente si propone di effettuare le 40 ore annuali procapite come da direttiva Zangrillo del 2025		
<b>Struttura Organizzativa:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Area Contabile</b></li> <li>● Area amministrativa</li> <li>● Area Tecnica</li> </ul>		
<b>Responsabili:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Roviaro Luca Cristiano</b></li> <li>● Perina Filippo</li> <li>● Soardo Marco Remo</li> </ul>		
<b>Risorse Umane:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Adami Filippo</li> <li>● Brutti Giacomo</li> <li>● Cavattoni Elena</li> <li>● Damonte Michela</li> <li>● Mameli Ramona</li> <li>● Martin Stefano</li> <li>● Mirandola Massimo</li> <li>● Mori Angela</li> <li>● Silvestrini Paola Maria</li> <li>● Soffiati Lora Maria</li> </ul>		
<b>Stakeholders:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Organizzazione interna dell'Ente</li> </ul>		
FASE			
<b>Fase</b>	40 ore procapite di formazione per ogni dipendente		
<b>Data Attuazione</b>	<b>Data Controllo</b>	<b>Esito</b>	<b>Motivazione</b>
31/12/2026			

DATI GENERALI			
<b>Titolo</b>	<b>OBIETTIVO TRASVERSALE - TEMPI DI PAGAMENTO</b>		
<b>Peso</b>	30		
<b>Descrizione</b>	Contenere i tempi medi di pagamento entro i 30 giorni		
<b>Struttura Organizzativa:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Area Contabile</b></li> <li>● Area amministrativa</li> <li>● Area Tecnica</li> </ul>		
<b>Risorse Umane:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Longhin Riccardo</li> <li>● Martin Stefano</li> <li>● Perina Filippo</li> <li>● Roviato Luca Cristiano</li> <li>● Soardo Marco Remo</li> <li>● Soffiati Lora Maria</li> </ul>		
FASE			
<b>Fase</b>	Pagamenti entro i termini previsti dalla normativa		
<b>Descrizione</b>	(entro 30 giorni)		
<b>Data Attuazione</b>	<b>Data Controllo</b>	<b>Esito</b>	<b>Motivazione</b>
31/12/2026			

DATI GENERALI			
<b>Titolo</b>	<b>PERFEZIONAMENTO ALLINEAMENTO DEBITI</b>		
<b>Peso</b>	20		
<b>Descrizione</b>	Perfezionamento dell'allineamento tra debiti scaduti che risultano al MEF (piattaforma p.c.c.) rispetto a quelli risultanti in contabilità.		
<b>Struttura Organizzativa:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Area Contabile</b></li> </ul>		
<b>Responsabili:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Roviaro Luca Cristiano</b></li> </ul>		
<b>Risorse Umane:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soffiati Lora Maria</li> </ul>		
FASE			
<b>Fase</b>	Perfezionamento dell'allineamento tra debiti scaduti che risultano al MEF (piattaforma p.c.c.) rispetto a quelli risultanti in contabilità.		
<b>Data Attuazione</b>	<b>Data Controllo</b>	<b>Esito</b>	<b>Motivazione</b>
31/01/2027			

## Area Tecnica

DATI GENERALI			
<b>Titolo</b>	<b>Adeguamento Piano Protezione Civile 2026</b>		
<b>Peso</b>	30		
<b>Descrizione</b>	Adeguamento Piano Protezione Civile 2026		
<b>Struttura Organizzativa:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Area Tecnica</b></li> </ul>		
<b>Responsabili:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Perina Filippo</b></li> </ul>		
<b>Risorse Umane:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Martin Stefano</li> </ul>		
FASE			
<b>Fase</b>	Adeguamento Piano Protezione Civile 2026 a seguito dell'entrata in vigore delle nuove norma regionali di cui alla n. 1357 / DGR del 25/11/2024		
<b>Descrizione</b>	Verifica conformità piano comunale di protezione civile □ Redazione di un opuscolo informativo per la popolazione □ Piano cartellonistica di emergenza □ Attività di divulgazione nelle scuole □ Corso dipendenti comune		
<b>Data Attuazione</b>	<b>Data Controllo</b>	<b>Esito</b>	<b>Motivazione</b>
31/12/2026			

DATI GENERALI			
<b>Titolo</b>	<b>Censimento arboreo, verifica stabilità esemplari, abbattimenti e piano potature</b>		
<b>Peso</b>	20		
<b>Descrizione</b>	Censimento arboreo, verifica stabilità esemplari, abbattimenti e piano potature		
<b>Struttura Organizzativa:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Area Tecnica</b></li> </ul>		
<b>Responsabili:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Perina Filippo</b></li> </ul>		
<b>Risorse Umane:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brutti Giacomo</li> </ul>		
<b>Note:</b>	Peso assegnato 75% Perina, 25% Brutti		
FASE			
<b>Fase</b>	Censimento arboreo, verifica stabilità esemplari, abbattimenti e piano potature - Redazione della relazione del censimento e di un piano di gestione del verde .		
<b>Descrizione</b>	Redazione della relazione del censimento e di un piano di gestione del verde sulla base delle informazioni raccolte durante i sopralluoghi. Censimento delle piante arboree - secondo i "Criteri ambientali minimi per il servizio di gestione del verde pubblico e la fornitura di prodotti per la cura del verde" tramite software GINVE. Esame speditivo puntuale, comprensivo di individuazione di sintomi macroscopicamente evidenti facilmente riconducibili a possibile instabilità della pianta o di parti di essa.		
<b>Data Attuazione</b>	<b>Data Controllo</b>	<b>Esito</b>	<b>Motivazione</b>
31/12/2026			

DATI GENERALI			
<b>Titolo</b>	<b>OBIETTIVO TRASVERSALE - FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>		
<b>Peso</b>	20		
<b>Descrizione</b>	L'ente si propone di effettuare le 40 ore annuali procapite come da direttiva Zangrillo del 2025		
<b>Struttura Organizzativa:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Area Tecnica</b></li> <li>● Area amministrativa</li> <li>● Area Contabile</li> </ul>		
<b>Responsabili:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Perina Filippo</b></li> <li>● Roviato Luca Cristiano</li> <li>● Soardo Marco Remo</li> </ul>		
<b>Risorse Umane:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Adami Filippo</li> <li>● Brutti Giacomo</li> <li>● Cavattoni Elena</li> <li>● Damonte Michela</li> <li>● Mameli Ramona</li> <li>● Martin Stefano</li> <li>● Mirandola Massimo</li> <li>● Mori Angela</li> <li>● Silvestrini Paola Maria</li> <li>● Soffiati Lora Maria</li> </ul>		
<b>Stakeholders:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Organizzazione interna dell'Ente</li> </ul>		
FASE			
<b>Fase</b>	40 ore procapite di formazione per ogni dipendente		
<b>Data Attuazione</b>	<b>Data Controllo</b>	<b>Esito</b>	<b>Motivazione</b>
31/12/2026			

DATI GENERALI			
<b>Titolo</b>	<b>OBIETTIVO TRASVERSALE - TEMPI DI PAGAMENTO</b>		
<b>Peso</b>	30		
<b>Descrizione</b>	Contenere i tempi medi di pagamento entro i 30 giorni		
<b>Struttura Organizzativa:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Area Tecnica</b></li> <li>● Area amministrativa</li> <li>● Area Contabile</li> </ul>		
<b>Risorse Umane:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Longhin Riccardo</li> <li>● Martin Stefano</li> <li>● Perina Filippo</li> <li>● Roviato Luca Cristiano</li> <li>● Soardo Marco Remo</li> <li>● Soffiati Lora Maria</li> </ul>		
FASE			
<b>Fase</b>	Pagamenti entro i termini previsti dalla normativa		
<b>Descrizione</b>	(entro 30 giorni)		
<b>Data Attuazione</b>	<b>Data Controllo</b>	<b>Esito</b>	<b>Motivazione</b>
31/12/2026			

**Area amministrativa**

DATI GENERALI			
<b>Titolo</b>	<b>Coordinamento, tutoraggio in qualità di OLP (operatore locale di progetto) selezione volontari del Servizio Civile Universale</b>		
<b>Peso</b>	20		
<b>Descrizione</b>	Coordinamento, tutoraggio in qualità di OLP (operatore locale di progetto) e selezione in collaborazione con ANCI Lombardia dei volontari del Servizio Civile Universale sia già assegnati al Comune che partecipanti al bando 2026.		
<b>Struttura Organizzativa:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Area amministrativa</b></li> </ul>		
<b>Responsabili:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Soardo Marco Remo</b></li> </ul>		
FASE			
<b>Fase</b>	Coordinamento, tutoraggio in qualità di OLP (operatore locale di progetto) selezione volontari del Servizio Civile Universale ne che partecipanti al bando 2026.		
<b>Data Attuazione</b>	<b>Data Controllo</b>	<b>Esito</b>	<b>Motivazione</b>
31/12/2026			

DATI GENERALI			
<b>Titolo</b>	<b>OBIETTIVO TRASVERSALE - FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>		
<b>Peso</b>	20		
<b>Descrizione</b>	L'ente si propone di effettuare le 40 ore annuali procapite come da direttiva Zangrillo del 2025		
<b>Struttura Organizzativa:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Area amministrativa</b></li> <li>● Area Contabile</li> <li>● Area Tecnica</li> </ul>		
<b>Responsabili:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Soardo Marco Remo</b></li> <li>● Perina Filippo</li> <li>● Roviario Luca Cristiano</li> </ul>		
<b>Risorse Umane:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Adami Filippo</li> <li>● Brutti Giacomo</li> <li>● Cavattoni Elena</li> <li>● Damonte Michela</li> <li>● Mameli Ramona</li> <li>● Martin Stefano</li> <li>● Mirandola Massimo</li> <li>● Mori Angela</li> <li>● Silvestrini Paola Maria</li> <li>● Soffiati Lora Maria</li> </ul>		
<b>Stakeholders:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Organizzazione interna dell'Ente</li> </ul>		
FASE			
<b>Fase</b>	40 ore procapite di formazione per ogni dipendente		
<b>Data Attuazione</b>	<b>Data Controllo</b>	<b>Esito</b>	<b>Motivazione</b>
31/12/2026			

DATI GENERALI			
<b>Titolo</b>	<b>OBIETTIVO TRASVERSALE - TEMPI DI PAGAMENTO</b>		
<b>Peso</b>	30		
<b>Descrizione</b>	Contenere i tempi medi di pagamento entro i 30 giorni		
<b>Struttura Organizzativa:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Area amministrativa</b></li> <li>● Area Contabile</li> <li>● Area Tecnica</li> </ul>		
<b>Risorse Umane:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Longhin Riccardo</li> <li>● Martin Stefano</li> <li>● Perina Filippo</li> <li>● Roviato Luca Cristiano</li> <li>● Soardo Marco Remo</li> <li>● Soffiati Lora Maria</li> </ul>		
FASE			
<b>Fase</b>	Pagamenti entro i termini previsti dalla normativa		
<b>Descrizione</b>	(entro 30 giorni)		
<b>Data Attuazione</b>	<b>Data Controllo</b>	<b>Esito</b>	<b>Motivazione</b>
31/12/2026			

DATI GENERALI			
<b>Titolo</b>	<b>PNRR 1.2 "abilitazione al cloud per le PA locali - Comuni (SETTEMBRE 2024)"</b>		
<b>Peso</b>	30		
<b>Descrizione</b>	PNRR 1.2 "abilitazione al cloud per le PA locali - Comuni (SETTEMBRE 2024)" - Welfaregov e Piao+ - Conclusione Progetto con emissione Certificato Regolare Esecuzione e richiesta erogazione finanziamento.		
<b>Struttura Organizzativa:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Area amministrativa</b></li> </ul>		
<b>Responsabili:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Soardo Marco Remo</b></li> </ul>		
FASE			
<b>Fase</b>	Conclusione Progetto con emissione Certificato Regolare Esecuzione e richiesta erogazione finanziamento		
<b>Data Attuazione</b>	<b>Data Controllo</b>	<b>Esito</b>	<b>Motivazione</b>
31/12/2026			

## **2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

### **2.3.1 SEZIONE 2: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

#### **CONFERMA PTPCT 2025-2027**

Dato atto che le Amministrazioni e gli Enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità il PTPCT in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo e visto che:

- non è stato recentemente accertato alcun fatto corruttivo e non vi sono state modifiche organizzative rilevanti;
- non si sono verificate ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno;
- non sono stati modificati gli obiettivi strategici;

con la deliberazione di Giunta Comunale n°10 del 19/02/2026, si conferma, per l'anno 2026, il PTPCT (e relativi allegati) approvato con deliberazione di Giunta Comunale di approvazione del PIAO 2025-2027 n. 31 del 31/03/2025.

## **3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

## PREMESSA ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione presenta il modello organizzativo adottato.

- **Capitale Umano:** rappresentazione di dati aggregati del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: livelli di responsabilità organizzativa; fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, età, genere, altre ed eventuali specificità del modello organizzativo. Queste informazioni permettono all'Ente di definire la programmazione delle attività di formazione del personale.
- **Salute Organizzativa:** rappresentazione di dati aggregati sulla base dei quali l'Ente misura in maniera sintetica la quantità e qualità delle risorse dell'amministrazione. Le misurazioni sono rese disponibili sulla base di set di indicatori *standard*, reperiti da fonti ministeriali.
- **Organizzazione del lavoro agile:** l'Ente illustra la propria pianificazione in termini di lavoro agile, in ottica di miglioramento delle *performance* ed in termini di efficienza e di efficacia.
- **Piano triennale dei fabbisogni di personale:** viene indicato il dato sulla consistenza numerica di personale dell'Ente al 31 dicembre dell'anno precedente sulla base del quale l'ente effettua una programmazione strategica delle risorse umane atta a migliorare i servizi resi al cittadino e alle imprese e a perseguire quindi obiettivi di valore pubblico.

Sorga'

## **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

### **3.1.1 ORGANIGRAMMA**

#### **ORGANIGRAMMA DELL'ENTE**

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA

<b>Unità organizzativa</b>	<b>Livelli responsabilità organizzativa</b>	<b>N. Fasce di gradazione posizioni dirigenziali/PO</b>	<b>Rappresentazione profili di ruolo come da LG art.6 ter, c.1 D.Lgs. 165/2001 (nuovi profili professionali anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica)</b>	<b>Nr. dipendenti al 31.12 anno precedente</b>
Area Amministrativa	Incaricato di Elevata Qualificazione	Il numero delle fasce di gradazione delle posizioni organizzative è contenuto nel sistema di pesatura	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE Area degli ISTRUTTORI Area degli OPERATORI ESPERTI	7
Area Contabile	Incaricato di Elevata Qualificazione	Il numero delle fasce di gradazione delle posizioni organizzative è contenuto nel sistema di pesatura	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE Area degli ISTRUTTORI Area degli OPERATORI ESPERTI	2
Area Tecnica	Incaricato di Elevata Qualificazione	Il numero delle fasce di gradazione delle posizioni organizzative è contenuto nel sistema di pesatura	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE Area degli ISTRUTTORI Area degli OPERATORI ESPERTI	2

Sorga'

L'organizzazione del Comune si articola in: Aree, Servizi ed uffici. L'area è strutturata per l'esercizio di attività omogenee e a rilevante complessità organizzativa con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alle prestazioni assicurate e alla tipologia di domanda servita.

Ad oggi, la struttura organizzativa del Comune di Sorgà è così composta:

**Area Affari Generali** che comprende i seguenti servizi:

- A) SERVIZIO AFFARI ISTITUZIONALI
- B) SERVIZIO AGLI ORGANI DEL COMUNE
- C) SERVIZIO PROTOCOLLO E SEGRETERIA GENERALE
- D) SERVIZIO CONTRATTI CON AUSILIO UFFICI PER PREDISPOSIZIONE GARE
- E) SERVIZIO ASSOCIAZIONISMO
- F) SERVIZIO ISTRUZIONE E PROMOZIONE CULTURALE
- G) SERVIZI DEMOGRAFICI
- H) SERVIZIO SOCIALE
- I) SERVIZIO COMMERCIO
- J) SERVIZIO INFORMATICO
- K) SERVIZIO ARCHIVIO E CONSERVAZIONE DATI
- L) PAGO PA
- M) SERVIZIO TRANSIZIONE DIGITALE
- N) SUAP - ATTIVITA' COMMERCIALI/ARTIGIANALI SMISTAMENTO ALTRE PRATICHE
- O) CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA DEI COMUNI DI NOGARA, SORGA', GAZZO VERONESE
- P) SERVIZIO PRATICHE ATER
- Q) SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE

**Area Contabile** che comprende i seguenti servizi:

- A) SERVIZIO PERSONALE - TRATTAMENTI ECONOMICI - PENSIONISTICI - PRESENZE ED ASSENZE
- B) SERVIZIO RAGIONERIA - BILANCI E RENDICONTI
- C) SERVIZIO ENTRATE/USCITE
- D) SERVIZIO TRIBUTARIO E) SERVIZIO ECONOMATO

**Area Tecnica** che comprende i seguenti servizi:

- A) SERVIZIO LAVORI PUBBLICI
- B) SERVIZIO URBANISTICA
- C) SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA
- D) SERVIZIO SICUREZZA SUL LAVORO
- E) SERVIZI MANUTENTIVI E PATRIMONIO
- F) SERVIZI ECOLOGIA ED AMBIENTE
- G) SERVIZIO UNICO EDILIZIA
- H) SERVIZIO ASSICURAZIONI

Sorga'

I) SERVIZIO ENERGIA ELETTRICA E GAS METANO L) SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE SERVIZIO LAVORI PUBBLICI

L'organico del Comune di Sorgà è il seguente:

Per l'Area Affari Generali:

- Numero 1 dipendente di elevata qualifica, nominato Responsabile di Area con Decreto Sindacale n. 29 del 27.12.2024 che coordina e si occupa operativamente di ogni procedimento, processo, atto e provvedimento riguardante le attività sopra elencate;
- Numero 4 Istruttori di cui 2 settore Demografico e 2 settore Segreteria che coadiuvano con il Responsabile di Area in ogni procedimento, processo, atto e provvedimento riguardante le medesime materie.
- Numero 2 Istruttori Agenti di Polizia Locale.

Per l'Area Affari Contabile:

- Numero 1 dipendente di elevata qualifica, nominato Responsabile di Area con Decreto Sindacale n. 28 del 27.12.2024 che coordina e si occupa operativamente di ogni procedimento, processo, atto e provvedimento riguardante le attività sopra elencate;
- Numero 1 Operatore Esperto che coadiuva con il Responsabile di Area in ogni procedimento, processo, atto e provvedimento riguardante le medesime materie.

Per l'Area Tecnica:

- Numero 1 dipendente di elevata qualifica, nominato Responsabile di Area con Decreto Sindacale n. 3 del 04.02.2025 che coordina e si occupa operativamente di ogni procedimento, processo, atto e provvedimento riguardante le attività sopra elencate;
- Numero 1 Operatore Esperto servizi tecnici manutentivi

## **STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

- **Sindaco**
  - **Nucleo di Valutazione**
  - **Segretario Comunale**
    - **Area Contabile**  
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1
      - **Partecipate**  
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1
      - **Personale**  
Area degli operatori esperti (ex categoria B): 1
      - **Ragioneria**  
Area degli operatori esperti (ex categoria B): 1
      - **Tributi**  
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

▪ **Area Tecnica**

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

• **Ecologia**

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

• **Edilizia Privata**

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1  
Area degli istruttori (ex categoria C): 1

• **Lavori Pubblici**

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

• **Manutenzioni e Patrimonio**

Area degli operatori esperti (ex categoria B): 2

• **SUAP**

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 2

• **Sicurezza sul Lavoro**

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

• **Urbanistica**

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

▪ **Area amministrativa**

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

• **Archivio**

Area degli istruttori (ex categoria C): 2

• **Biblioteca e Cultura**

Area degli istruttori (ex categoria C): 2

• **Commercio**

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

• **Istruzione Pubblica**

Area degli istruttori (ex categoria C): 2

• **Polizia Municipale**

Area degli istruttori (ex categoria C): 1

• **Privacy**

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

• **Protocollo**

Area degli istruttori (ex categoria C): 2

• **Segreteria**

Area degli istruttori (ex categoria C): 2

• **Servizi Demografici**

Area degli istruttori (ex categoria C): 2

- **Servizi Sociali**

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

### 3.1.2 CAPITALE UMANO

#### DIPENDENTI IN LAVORO AGILE

Descrizione	Femmine	Maschi
Smart Si	0	0
Smart No	6	7
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

#### TITOLI DI STUDIO

Descrizione	Femmine	Maschi
Licenza media inferiore	0	1
Licenza media superiore	4	4
Laurea	2	2
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

#### CATEGORIE CONTRATTUALI

Descrizione	Femmine	Maschi
Area degli operatori esperti (ex categoria B)	1	2
Area degli istruttori (ex categoria C)	4	2
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)	1	3
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

#### FASCE DI ETÀ

Descrizione	Femmine	Maschi
<25	0	1
25-29	0	0
30-34	1	0
35-39	0	0
40-44	0	0
45-49	0	2
50-54	3	1
55-59	0	2
60-64	2	1
65-69	0	0
69+	0	0
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

#### ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Descrizione	Femmine	Maschi
0-4	4	3
5-9	0	0

Sorga'

10-14	0	1
15-19	0	1
20-24	0	1
25-29	0	1
30-34	0	0
35-39	2	0
40-44	0	0
45-49	0	0
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

### DIPENDENTI IN PART-TIME

Descrizione	Femmine	Maschi
Part-time	0	2
Full time	6	5
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

### TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Descrizione	Femmine	Maschi
Non definito	0	0
Indeterminato	6	7
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

### GENERE

Descrizione	Valore
Femmine	6
Maschi	7
<b>Totale</b>	<b>13</b>

## 3.1.3 OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA

### ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE

#### MODALITÀ E AZIONI PER L'ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE

Tra gli obiettivi rilevanti per il PIAO, il D.M. n. 30 giugno 2022 n. 132, e il Piano-Tipo allegato indicano gli obiettivi di accessibilità, fisica e digitale.

Per accessibilità fisica si intende la capacità delle strutture dell'Ente di consentire a qualsiasi utente, e anche a coloro che necessitano di supporti fisici di assistenza (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.), di accedere e muoversi autonomamente in ambienti fisici, senza discriminazioni, al fine di adempiere agli obblighi di garantire la piena accessibilità fisica.

<b>ANNO</b>	<b>Accessibilità fisica: obiettivo</b>	<b>Intervento - Modalità ed azioni</b>
2026-2028	Accessibilità agli Uffici	Segnaletica - opere di adeguamento
2026-2028	Accessibilità luoghi di lavoro	Arredamento, e attrezzature necessarie per assicurare lo svolgimento delle attività lavorative per ogni caso di invalidità dei lavoratori (scrivanie, sedie, PC telefoni, ecc.).
2026-2028	Accessibilità agli Uffici	Ancoraggi - opere di adeguamento
2026-2028	Accessibilità agli Uffici	Interventi su percorsi pedonali stretti, altezza eccessiva di oggetti, gradini posti in corrispondenza degli accessi - opere di adeguamento

Per accessibilità digitale si intende la capacità dei sistemi informatici dell'Ente di consentire a qualsiasi utente, e anche a coloro che necessitano di supporti di assistenza quali tecnologie assistive o configurazioni particolari (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.), di accedere ai servizi digitali senza discriminazioni. A tale fine, l'Ente definisce e pubblica, secondo le indicazioni di AgID, gli obiettivi di accessibilità.

I dati riferiti alle modalità e alle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità digitale sono indicati nel BOX che segue.

<b>ANNO</b>	<b>Accessibilità digitale: obiettivo</b>	<b>Intervento - Modalità ed azioni</b>
2026-2028	Formazione	Formazione - Aspetti tecnici Formazione - Aspetti normativi
2026-2028	Postazioni di lavoro	Organizzazione del lavoro - Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali Organizzazione del lavoro - Attuazione specifiche tecniche
2026-2028	Organizzazione del lavoro	Organizzazione del lavoro - Nomina del Responsabile della Transizione al digitale Organizzazione del lavoro - Piano per l'utilizzo del telelavoro

## **PARI OPPORTUNITÀ**

### PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2026 - 2028. Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- 4) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle

Sorga'

normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

### L'ORGANICO DEL COMUNE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Sorgà non può prescindere dalla constatazione che l'organico presenta una situazione di genere a vantaggio delle donne così come risulta dalla seguente ricognizione alla data del 31/12/2025, relativamente al personale a tempo indeterminato:

<b>CAT.</b>	<b>Uomini</b>	<b>%</b>	<b>Donne</b>	<b>%</b>	<b>Totale</b>
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	3	75%	1	25%	4
Area degli Istruttori	1	20%	4	80%	5
Area degli Operatori Esperti	1	50%	1	50%	2
Area degli Operatori	0	0%	0	0%	0
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>45,45%</b>	<b>6</b>	<b>54,55%</b>	<b>11</b>

### Aree

<b>AREA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>%</b>	<b>DONNE</b>	<b>%</b>	<b>TOTALE</b>
Area Amministrativa	1	28,57%	5	71,43%	7
Area Contabile	1	50%	1	50%	2
Area Tecnica	2	100%	0	0%	2
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>45,45%</b>	<b>6</b>	<b>54,55%</b>	<b>11</b>

### Part-time

Sorga'

<b>% PART-TIME</b>	<b>UOMINI</b>	<b>%</b>	<b>DONNE</b>	<b>%</b>	<b>TOTALE</b>
50%	1	100%	0	0	1
60%	0	0	0	0	0
70%	1	100%	0	0	1
83%	0	0	0	0	0
85%	0	0	0	0	0
90%	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	100%	<b>0</b>	0	<b>2</b>

### Fasce d'età

<b>FASCE D'ETÀ</b>	<b>UOMINI</b>	<b>%</b>	<b>DONNE</b>	<b>%</b>	<b>TOTALE</b>
Fino 19 anni					
20-24 anni					
25-29 anni					
30-34 anni			1	100%	100%
35-39 anni					
40-44 anni					
45-49 anni	2	50%	2	50%	100%
50-54 anni			1	100%	100%
55-59 anni	2	100%			100%
60-64 anni	1	33,33%	2	66,67%	100%
Oltre 65 anni					
<b>Totale</b>	<b>5</b>		<b>6</b>		<b>11</b>

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'Art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto attualmente nel nostro Ente sussiste un sostanziale equilibrio tra i generi dei dipendenti in servizio. Dal punto di vista della suddivisione del personale per genere il Piano Triennale delle Azioni Positive potrà quindi concentrarsi sul presidio dell'uguaglianza di opportunità offerte a donne e uomini nell'ambiente di lavoro e sulla promozione di politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, mentre con ogni evidenza non si rendono necessarie azioni di riequilibrio delle quote di genere all'interno dell'organico.

## OBIETTIVI AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

### **1. Descrizione intervento: FORMAZIONE**

- Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.
- Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
- Azioni positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.
- Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.
- Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area - Segretario Comunale - Ufficio Personale.
- A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.
- Utilizzo piattaforme per la formazione: Oltre alla piattaforma Syllabus che è la piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle PA. Predisposta dal Dipartimento della Funzione Pubblica i dipendenti dell'Ente, al fine del raggiungimento delle 40 ore di formazione previste, possono utilizzare anche le seguenti piattaforme: ASMEL - ACCRUAL - ANCI - ANCINEXT - UPEL - HALLEY - ANUSCA.

### **2. Descrizione intervento: ORARIO DI LAVORO**

- Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
- Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
- Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time.

- Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
- Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area - Segretario Comunale - Ufficio Personale.
- A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

### **3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

- Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
- Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
- Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
- Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.
- Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.
- A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

### **4. Descrizione intervento: INFORMAZIONE**

- Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.
- Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.
- Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Sorga'

- Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni anche via e-mail. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.
- Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, C.E.D., Segretario Comunale.
- A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

## SALUTE DIGITALE

### OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma europeo Next Generation (conosciuto anche come Recovery Fund - Fondo per la ripresa) e si articola in 6 Missioni, ovvero aree tematiche principali su cui intervenire, individuate in piena coerenza con i 6 pilastri del Next Generation EU:

Missione 1: digitalizzazione, innovazione, competitività cultura;

Missione 2: rivoluzione verde e transizione ecologica;

Missione 3: infrastrutture per una mobilità sostenibile;

Missione 4: istruzione e ricerca;

Missione 5: inclusione e coesione;

Missione 6: salute

**Accessibilità:** Il comune di Sorgà, nel corso degli ultimi anni, ha già raggiunto un elevato livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione di procedure sia interne sia rivolte all'utenza, ulteriormente incrementato per contingenze operative dovute alla pandemia da Covid-19 nel periodo 2020-21.

Le procedure degli atti (determine) sono digitalizzate, la sezione del sito "amministrazione trasparente" viene costantemente implementata, in parte direttamente dai programmi informatici, le procedure interne per ferie e permessi vengono gestiti tramite applicativo.

In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'Amministrazione da parte dei cittadini, si ricorda la progressiva implementazione delle sezioni tematiche ove è possibile reperire la modulistica del Comune di Sorgà, ed è possibile inviare pratiche, richieste e segnalazioni agli uffici comunali in qualunque momento della giornata e comodamente da casa o dall'ufficio.

Rispetto ai soggetti ultrasessantacinquenni e disabili (rif. art. 6 c. 2 lett. f) del D.L. n. 80/2021), per il triennio 2026- 2028, dovrà essere consentita una migliore fruibilità dei servizi da parte di queste categorie di cittadini, pertanto l'ulteriore digitalizzazione dei servizi dovrà tener

Sorga'

conto nella progettazione degli stessi, per la necessità di garantirne la fruibilità a categorie di popolazione per le quali devono essere previsti dei canali dedicati di accesso alla pubblica amministrazione.

**Semplificazione:** negli ultimi anni sono state introdotte diverse novità nell'ambito della disciplina del procedimento amministrativo contenuta nella legge n. 241/1990. Le novità riguardano in particolar modo:

- l'inefficacia degli atti adottati successivamente alla scadenza del termine di conclusione del procedimento (art. 2, comma 8, bis, l. n. 241/1990);
- il preavviso di rigetto (art. 10, bis, l. n. 241/1990);
- il rilascio di attestazione circa il decorso dei termini del procedimento nelle ipotesi in cui il silenzio dell'amministrazione equivale ad accoglimento ai sensi dell'art. 20, comma 1, l. 241/1990 (art. 20, comma 2 - bis, l. n. 241/1990);
- gli istituti di compartecipazione di pubbliche amministrazioni diverse da quella procedente nella fase istruttoria e nella fase decisoria del procedimento amministrativo (artt. 16 e 17 bis, l. n. 241/1990);
- la conferenza di servizi (artt. 14 ss., l. 241/1990; art. 13, d.l. n. 76/2020, conv. in legge n. 120/2020 e s.m.i.);
- il ricorso alle autocertificazioni in sostituzione della documentazione comprovante i requisiti soggettivi e oggettivi richiesti dalla normativa di riferimento (art. 18, comma 3 -bis, l. n. 241/1990).

Le pubbliche amministrazioni sono pertanto chiamate a compiere scelte organizzative idonee a garantire la corretta attuazione delle suddette misure di semplificazione. In tal senso, nel corso del triennio 2026- 2028, l'attività di semplificazione del Comune di Sorgà sarà improntata all'implementazione del corretto recepimento degli istituti normativi di recente introduzione. L'Amministrazione ha partecipato ai bandi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 - Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale", Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea - NextGenerationEU, e, in particolare, attraverso l'adesione alle diverse Misure previste

- Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"
- Misura 1.4.3 "Adozione app IO";
- Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA";
- Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID, CIE";
- Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali";

sono stati perseguiti i seguenti obiettivi generali:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:

Sorga'

- servizi pubblici comunali fruibili interamente on line e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
- servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA; implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

<b>PROGETTO</b>	<b>IMPORTO COMPLESSIVO DI FINANZIAMENTO</b>	<b>STATO ATTUAZIONE</b>
Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	79.922,00	COMPLETATO
Misura 1.4.3 "Adozione app IO"	10.449,00	COMPLETATO
Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"	20.638,00	COMPLETATO
Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID, CIE"	14.000,00	COMPLETATO
Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"	23.147,00	COMPLETATO
M1C1I1.03.01-Piattaforma Digitale Nazionale Dati	10.172,00	COMPLETATO

## **SALUTE FINANZIARIA**

### **OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO**

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Sorga'

<b>INDICATORE</b>	<b>PREVISIONE ANNO 1</b>	<b>PREVISIONE ANNO 2</b>	<b>PREVISIONE ANNO 3</b>
Incidenza spese rigide (disavanzo, debito e personale) su entrate correnti	39,69	37,50	41,22
Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti (che ne costituiscono la fonte di copertura)	3,26	3,02	3,18
Incidenza estinzioni debiti finanziari	4,73	4,13	4,27

## 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

### 3.2.1 LAVORO AGILE

Il POLA è uno strumento previsto dall'art. 263 del decreto Rilancio (34/2020). Il provvedimento stabilisce che entro il 31 gennaio di ciascun anno le amministrazioni pubbliche debbano redigere, sentite le organizzazioni sindacali, il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene - percentuale ridotta poi al 15% dal Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56 - e garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Come detto, il Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56 confermava l'obbligo per le amministrazioni di adottare i POLA entro il 31 gennaio di ogni anno e veniva ridotta dal 60% al 15%, la quota minima dei dipendenti che poteva avvalersi dello smart working (ovviamente rispetto alle attività che potevano essere svolte in modalità agile). In caso di mancata adozione del Pola, il lavoro agile sarebbe stato richiedibile da almeno il 15% del personale che ne facesse richiesta.

Successivamente, a seguito dell'approvazione del Decreto-Legge 29 settembre 2023, n. 132, convertito dalla Legge 27 novembre 2023, n. 170, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal succitato decreto del Ministro della salute, il datore di lavoro poteva assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento fino al 31 dicembre 2023.

Da ultimo, poi, il Decreto-Legge 18 ottobre 2023, n. 145, convertito dalla Legge 15 dicembre 2023, n. 191, ha prorogato al 31 marzo 2024 l'accesso prioritario dei fragili allo smart working, ma solo nel settore privato.

Dal 1° aprile 2024 il lavoro agile costituisce una modalità di esecuzione della prestazione di cui il dipendente può usufruire compatibilmente con le esigenze aziendali e, dunque, di comune accordo con il datore di lavoro.

Condizione principale per l'accesso allo smart working sarà proprio la sottoscrizione di un accordo individuale scritto tra le parti.

In questa sezione del Piano l'Amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo

Sorga'

avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate. In considerazione della struttura e dell'organizzazione del lavoro presso il Comune di Sorgà non è prevista per le annualità riferite al triennio 2026/2028 l'attivazione del lavoro agile ma l'Amministrazione intende valutare nei prossimi anni la concreta attuabilità della misura di conciliazione tra lavoro e famiglia esaminando eventuali esigenze future che emergessero tra i dipendenti dell'Ente. Sarà possibile previo accordo con i responsabili effettuare l'attività di formazione annuale prevista anche con modalità da remoto. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE DI PARTENZA</b>	<b>TARGET 1 ANNO</b>	<b>TARGET 2 ANNO</b>	<b>TARGET 3 ANNO</b>
Unità abilitate al Lavoro Agile	0	0	0	0

## 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

### 3.3.1 FABBISOGNO DEL PERSONALE

#### FABBISOGNO DEL PERSONALE

#### OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE PROFESSIONALE - RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. L'attuale normativa in materia di facoltà di assunzioni del personale nei Comuni prevede:

- per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, il rispetto della sostenibilità della spesa nell'ambito dei "valori soglia" definiti in relazione alla fascia demografica dell'ente (D.L. 34/2019, art. 33 e smei - D.M. 17.03.2020);
- per le forme flessibili (personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di formazione-lavoro, o altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro, lavoro occasionale ex art. 54 bis d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017) la spesa non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.

Tale limite è derogabile fino al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente (D.L. 78/2010 art. 9 c. 28). Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, stanti le specifiche limitazioni.

Con riferimento al DM 17.03.2020, il Comune di Sorgà appartiene alla fascia demografica C relativa ai Comuni da 2000 a 2999 abitanti (dato rilevato al 31 dicembre del penultimo anno precedente), per i quali il "valore soglia" espresso come rapporto tra la spesa complessiva del personale e le entrate correnti è pari al 27,60%; con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2024) ed applicando le specificazioni di conteggio indicate nella Circolare interministeriale relativa al DM 17.3.2020 (par. 1.2), il valore soglia calcolato risulta pari al 22,72 (consuntivo anno 2024), collocando l'Ente nella fattispecie dei Comuni con "bassa incidenza della spesa di personale", con la conseguente possibilità di incrementare la spesa di personale ai sensi dell'art. 4, comma 2 e art. 5 del citato Decreto, ovviamente entro i limiti della sostenibilità finanziaria.

Il Valore soglia, come definito dal DL 34/2019 e DM 17.3.2020, è dinamico e andrà verificato in conseguenza degli aggiornamenti dei dati finanziari, ai fini della sostenibilità del piano assunzionale. Di seguito la verifica dei limiti di spesa del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2026/2028 ai sensi dell'art. 6, c. 2 e art. 6-ter del Dlgs 165/2001 e del D.L. 34/2019, art. 33 - DM 17.3.2020.

#### CONCLUSIONI:

**LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE (AL NETTO IRAP): 601.042,85**

Sorga'

TOTALE SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 (C) O, IN DEROGA (SE PIU' FAVOREVOLI), LE FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE PREVIGENTE NORMATIVA, FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA.

TABELLA CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI ANNO 2026

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.					
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020					
gen-26	2026				
Abitanti	2915	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2024	27,60%	31,60%	30,00%	€155.436,16
Entrate correnti		FCDE	7.944,85 €		
Ultimo Rendiconto	2.205.382,24 €	Media - FCDE	2.177.691,48 €		
Penultimo rendiconto	2.177.184,14 €	Rapporto Spesa/Entrate		Incremento spesa - I FASCIA	
Terzultimo rendiconto	2.174.342,62 €	22,72%		21,50%	€106.337,34
Spesa del personale		Collocazione ente			
Ultimo rendiconto	494.705,51 €	Prima fascia			
Anno 2018	518.120,52 €			Incremento spesa - I FASCIA	
				SPESA 2024	SPESA 2026 MAX
Margini assunzionali				494.705,51	601.042,85
0,00 €					
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa			
0,00 €		106.337,34 €			

Sorga'

Si riporta di seguito la dotazione organica e il Piano Occupazionale 2026-2028. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati. La pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa i Dotazione organica dell'Ente

#### PIANO OCCUPAZIONALE

<b>CAT</b>	<b>Posti coperti al 31.12.2025  (full time)</b>	<b>Posti da coprire per effetto del presente piano (full time)</b>	<b>Costo complessivo dei posti da coprire</b>
D	4	0	Euro 80.925,37.
C	5	1 (full time) + 1 (part-time 50%)	
B	2	1 (part-time 70%)	
A	0	0	
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>3 di cui (1 full time e 2 part-time)</b>	

**PIANO ASSUNZIONALE 2026-2028****2026**

Profilo professionale e da coprire	Area	FT / PT	Modalità di reclutamento					Tempi di attivazione procedura
			Concorso pubblico	Selezione CPI	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
Istruttore tecnico	Istruttori	PT 18 ORE	X					Marzo 2026
Operatore esperto	Operatore	PT 25 ORE	X					Marzo 2026
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>	<b>€ 42.743,44</b>							

**2027**

Profilo professionale e da coprire	Area	FT / PT	Modalità di reclutamento					Tempi di attivazione procedura
			Concorso pubblico	Selezione CPI	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
Operatore esperto	Operatore	FT	X					Gennaio 2027
Funzionario E.Q.	Funzionario	FT	X					Novembre 2027
<b>COSTO COMPLESSIVO ANNUO</b>	<b>€ 0,00 SOSTITUZIONE DIPENDENTI PER COLLOCAMENTO A RIPOSO</b>							

**2028**

Profilo professionale e da coprire	Area	FT / PT	Modalità di reclutamento				Tempi di attivazione procedura
			Concorso pubblico	Selezione CPI	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	
Istruttore tecnico	Istruttori	FT	X				Agosto 2028
Operatore esperto	Operatore	FT	X				Agosto 2028
<b>COSTO COMPLESSIVO ANNUO</b>	<b>€ 0,00 SOSTITUZIONE DIPENDENTI PER COLLOCAMENTO A RIPOSO</b>						

### 3.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

#### FORMAZIONE DEL PERSONALE

##### OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE PROFESSIONALE - FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il piano della formazione esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione ed individua gli obiettivi concreti da perseguire attraverso la realizzazione delle attività formative programmate.

Il piano, che individua le linee guida all'interno delle quali si svilupperà l'offerta formativa nel periodo di riferimento, deve essere considerato uno strumento flessibile, in grado di adattarsi con tempestività ad eventuali mutamenti del quadro di riferimento che dovessero presentarsi in conseguenza di riforme legislative od organizzative e dell'individuazione di nuove priorità da parte dell'Amministrazione.

La formazione rappresenta una delle leve più efficaci di valorizzazione delle risorse umane. Se la risorsa umana è il capitale più importante di un'azienda, si capisce bene come sia necessario investire a fondo nella formazione di tale risorsa.

Formare le risorse significa valorizzare le competenze disponibili.

In base all'art. 7, comma 4, del Decreto Legislativo n. 165/2001, "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".

Tale principio dà attuazione a quanto affermato sulla Carta Costituzionale, all'art. 35, comma 2. Mentre il semplice aggiornamento può essere occasionale e incidentale, la formazione richiede un'apposita programmazione in quanto rappresenta lo strumento principale per accrescere la professionalità.

L'art. 23 del C.C.N.L. 1 aprile 1999 detta importanti novità in materia di attività formative negli Enti Locali, alla ricerca di un aumento della produttività attraverso lo sviluppo delle risorse umane.

Del resto il miglioramento della qualità dei servizi pubblici presuppone un processo di formazione continua che interessi tutto il personale, in quanto si possono ottenere miglioramenti in favore dell'utenza soltanto attraverso una migliore utilizzazione del fattore umano, a parità di risorse finanziarie investite. Per questo motivo l'art. 23 del C.C.N.L. prevede che gli Enti Locali adottino la formazione e l'aggiornamento professionale come metodo permanente di valorizzazione delle risorse umane.

Non a caso la formazione rientra tra le materie per le quali è obbligatorio contrattare i criteri. In particolare una corretta attività di formazione porta i dipendenti a meglio acquisire e in un certo senso a condividere gli obiettivi indicati dall'Amministrazione.

La formazione è finalizzata:

1. all'accrescimento della professionalità, conoscenza della normativa e delle tecnologie atte a migliorare lo svolgimento delle funzioni assegnate;

Sorga'

2. alla revisione delle procedure di erogazione dei servizi e delle modalità di coordinamento fra i diversi uffici;
3. alla riqualificazione, aggiornamento professionale del personale interessato a mobilità interna a seguito di processi di esternalizzazione o dismissione di servizi;
4. alla progressione economica e di carriera del personale;

Di conseguenza l'attività formativa può essere suddivisa nelle seguenti fasi:

- **Formazione di base**La formazione di base è rivolta al personale neo assunto e riguarda l'acquisizione delle conoscenze necessarie per svolgere le funzioni del profilo professionale. Può essere attivata prima dell'assunzione mediante un corso - concorso, o successivamente, sulla base del programma di formazione predisposto. Può altresì essere effettuata con l'affiancamento di un collega esperto che svolga funzione di tutor.
- **Aggiornamento**L'aggiornamento è rivolto al personale in servizio e riguarda l'accrecimento e/o l'adeguamento della professionalità posseduta alle innovazioni legislative, organizzative e/o tecnologiche.
- **Riqualificazione professionale**La riqualificazione è indirizzata al personale coinvolto in processi riorganizzativi per mobilità interna, dismissione o esternalizzazione dei servizi ed è finalizzata all'acquisizione delle conoscenze professionali necessaria per svolgere le nuove funzioni assegnate al dipendente.
- **Specializzazione o perfezionamento**È finalizzata all'approfondimento e all'acquisizione di ulteriori conoscenze necessarie per l'espletamento di funzioni e prestazioni ad alto contenuto di specializzazione e/o responsabilità. Nel caso le risorse economiche non fossero sufficienti i programmi presentati dai servizi e non attuati, avranno priorità nell'anno successivo.

L'Amministrazione a fine anno informa la Delegazione Trattante sulle attività svolte, sul numero dei partecipanti, nonché sui risultati raggiunti.

#### Attività formative

La formazione riguarda tutto il personale dipendente.

In particolare, per l'anno 2025, sono previste specifiche attività di aggiornamento necessarie a seguito di innovazioni legislative ed a seguito della recente circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 che enfatizza il ruolo della formazione come leva per il miglioramento delle competenze dei dipendenti pubblici e per l'efficienza della pubblica amministrazione, con un focus su obblighi, responsabilità dirigenziali e strumenti di pianificazione e monitoraggio. In osservanza alle indicazioni ministeriali per ciascuna annualità del presente piano, ciascun dipendente dovrà partecipare a corsi di formazione per un monte orario pro-capite minimo di 40 ore. La formazione dovrà essere assegnata dai responsabili, che di concerto con i dipendenti provvederanno all'individuazione dei bisogni formativi di ciascuno organizzando tempi e modi per fruire delle ore di formazione entro il 31/12. Le modalità di svolgimento delle attività formative settoriali sono indicate nei diversi strumenti programmatori.

## **FORMAZIONE**

- Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.
- Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
- Azioni positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.
- Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.
- Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area - Segretario Comunale - Ufficio Personale.
- A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.
- Utilizzo piattaforme per la formazione: Oltre alla piattaforma Syllabus che è la piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle PA. Predisposta dal Dipartimento della Funzione Pubblica i dipendenti dell'Ente, al fine del raggiungimento delle 40 ore di formazione previste, possono utilizzare anche le seguenti piattaforme: ASMEL - ACCRUAL - ANCI - ANCINEXT - UPEL - HALLEY - ANUSCA.

## **4 MONITORAGGIO**

## 4.1 MONITORAGGIO SEZIONI PIAO

### 4.1.1 PREMESSA

Il monitoraggio integrato del PIAO del **Comune di SORGA'** sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

- Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).
- In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori, si calcola il raggiungimento degli obiettivi per ciascun ambito di programmazione;
- Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC.

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consente al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti. Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale. Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.