



Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO 2023 – 2025



Comune di Senigallia

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 110 del 23.05.2023

INDICE

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1 SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1.1 Contesto esterno	6
1.2 Contesto interno – L'identità del Comune di Senigallia	9
2 SEZIONE 2- VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	13
2.1 Valore pubblico	13
2.2 Performance	32
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	49
3 SEZIONE 3- ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	89
3.1 Struttura organizzativa	89
3.2 Organizzazione del lavoro agile	91
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	95
3.4 Formazione del personale	99
4 SEZIONE 4- MONITORAGGIO	104

ALLEGATI:

- All. Sezione 2.3 - Mappatura Processi rischio corruttivo_Misure
- All. Sezione 2.3.9 - Elenco obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente
- All. Sezione 3.1 – Organigramma del Comune di Senigallia
- All. Sezione 4.1 – Questionario customer satisfaction formazione

Premessa

Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) nasce per la semplificazione ed il rafforzamento degli strumenti di programmazione - vincolo dettato dal PNRR - con stimolo al pieno coinvolgimento di tutti i soggetti che operano nell'ente.

Le finalità del presente PIAO sono, quindi:

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

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

Si tratta, dunque, di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale il Comune di Senigallia 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.

Le indicazioni applicative sono contenute nel Dpr 81/2022 e nel decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 (*in vigore dal 22 settembre 2022*).

Prosegue il percorso di integrazione avviato nel 2022; anno in cui è stato approvato il primo PIAO che aveva i connotati necessariamente di documento a carattere sperimentale.

Riferimenti normativi

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione - PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione, dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha il compito precipuo di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Ai sensi dell'art. 6 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* - la data di scadenza per l'approvazione del PIAO, di durata triennale, è il 31 gennaio di ciascun anno e va aggiornato annualmente entro la predetta data.

Va tuttavia precisato che, il Piano integrato di attività e organizzazione assicurando la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, ne costituiscono il necessario presupposto. Infatti, il D.M. 30/06/2022 n. 132, all'articolo 8, prevede che il termine per l'adozione del PIAO sia differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Come noto, l'ambigua formulazione del testo della norma di cui all'articolo 8, comma 2, del D.M. 132/2022 (ai sensi del quale *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*) ha sollevato numerosi dubbi interpretativi in proposito.

Condivisibile l'interpretazione fornita anche da Anci nel Quaderno n. 37/2023, per cui, avendo la Legge di Bilancio 197 del 29/12/2022, art. 1 comma 775, differito al 30 aprile 2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023 degli enti locali, **il termine per l'approvazione del PIAO 2023/2025, compresa quindi la sezione anticorruzione**, è fissato per tutti gli enti locali al **30 maggio 2023**, a prescindere dalla data nella quale ciascun ente abbia approvato il proprio bilancio di previsione. Peraltro, la stessa Autorità anticorruzione, con comunicato datato 24/01/2023, riconosce agli enti locali il termine ultimo del 30 maggio 2023, per l'approvazione del PIAO. Si tenga conto che la Legge di Bilancio ha, successivamente, ulteriormente differito al 31 maggio 2023, il termine di approvazione del bilancio di previsione dell'anno 2023 degli Enti locali.

Ad ogni buon conto il Comune di Senigallia, ha ritenuto, nelle more dell'approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione ed in linea con quanto disposto dalla normativa, di aggiornare la sottosezione del Fabbisogno del personale e degli obiettivi di performance, quale anticipazione, quindi stralcio del redigendo PIAO 2023/2025.

1 SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di SENIGALLIA (An)

Indirizzo: *Piazza Roma, 8 cap. 60019 Senigallia*

Codice fiscale/Partita IVA: *00332510429*

Codice Univoco *F.E.*: *UFR2NP*

Sindaco: *Massimo Olivetti*

Numero abitanti al 31 dicembre 2022: n. 44.471

Numero dipendenti nella dotazione organica al 31 dicembre 2022: n. 277 (*compreso il personale assegnato in comando all'Unione dei Comuni "Le Terre della Marca Senone"*)

Telefono: *Centralino 071 66291*

Sito internet: <https://www.comune.senigallia.an.it>

E-mail: protocollo@comune.senigallia.an.it

PEC: comune.senigallia@emarche.it

1.1 CONTESTO ESTERNO

In considerazione dell' analisi descrittiva del quadro strategico di riferimento all'interno del quale si inserisce l'azione di governo della nostra amministrazione, già effettuata e contenuta nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 93 del 30/11/2022 - strumento di programmazione principale degli enti locali, ai sensi dell' allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011 e dell'art. 170 del D.Lgs. n. 267/2000 – oltrechè nella Nota di aggiornamento al DUP 2023/2025, approvata dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 10 del 01/02/2023, alla quale si rinvia la consultazione,

<https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=334>

<https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=283>

si ritiene, in tale sede, di concentrare l'attenzione allo scenario rischi corruttivi e legalità, dedicandovi un focus specifico.

1.1.2 Focus su rischi corruttivi, trasparenza e legalità

L'analisi del contesto esterno viene qui approfondita in quegli aspetti peculiari del territorio, dove più facilmente potrebbe insinuarsi il rischio corruttivo, mettendo in luce potenziali sacche di illegalità ed evidenziando l'efficacia delle misure di prevenzione.

- Scenario regionale degli eventi delittuosi

Il Procuratore Generale della Corte d'Appello di Ancona, Luigi Orteni, in occasione dell'intervento di apertura dell'anno giudiziario 2022, con riferimento all'andamento della criminalità nel territorio regionale (periodo lug2020/giu2021), ha evidenziato quanto segue.

Nel complesso, durante il periodo del lockdown, è stato registrato un decremento della commissione dei reati comuni quali furti (-17% nel periodo considerato) e rapine (-6%), mentre risulta aumentato il numero di truffe ed estorsioni commessi via internet (reati informatici +101%).

La flessione maggiormente significativa ha riguardato i furti con destrezza, quelli in abitazione (-23%), quelli su auto in sosta e di autoveicoli, mentre i furti in esercizi commerciali hanno registrato un lieve aumento con la progressiva ripresa delle attività lavorative. Risultano in controtendenza gli episodi di furti con strappo e le rapine in pubblica via.

In relazione al contesto emergenziale determinato dalla pandemia, particolare attenzione è stata riservata agli illeciti economico-finanziari attraverso una mirata attività investigativa volta a contrastare le pratiche concorrenziali degli accaparramenti e/o delle manovre speculative sui prezzi delle commesse poste in essere.

Per quanto riguarda il fenomeno dell'abusivismo commerciale e della contraffazione dei marchi, specifico riguardo investigativo è stato rivolto al commercio degli articoli igienico-sanitari e dispositivi di protezione individuali connessi alla pandemia, in particolare per ciò che concerne la disciplina sulla pubblicità dei prezzi e la qualità delle merci. Gli illeciti penali e amministrativi accertati hanno condotto al sequestro di consistenti quantità di materiali. Costante è stata l'attenzione nell'ambito delle scommesse e dei giochi, anche on line, fonte anche di possibili truffe.

Si rileva che è stato indispensabile per le Procure un attento monitoraggio per verificare sul territorio i lavori pubblici in essere e le concessioni rilasciate dagli Enti, in particolare nelle aree del cratere sismico del 2016, al fine di prevenire tentativi di infiltrazioni mafiose e garantire la regolare esecuzione delle opere.

L'indice di delittuosità (fonte dati ISTAT-Delitti denunciati dalle Forze di Polizia all'autorità giudiziaria) mostra un trend de/crescente nel quinquennio 2016-2020, sia nelle Marche, sia a livello nazionale.

- L'Indice di Percezione della Corruzione

Transparency International ha pubblicato il 25 gennaio 2022 l'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) riferito al 2021. L'Italia guadagna 3 punti importanti rispetto allo scorso anno, che le consentono di compiere un balzo in avanti di 10 posizioni nella classifica dei 180 Paesi oggetto dell'analisi. Il CPI2021 posiziona dunque l'Italia al **42esimo posto**, con un **punteggio di 56**. (la scala va da 0=alto livello di corruzione percepita a 100 =basso livello di corruzione percepita).

“La credibilità internazionale dell'Italia si è rafforzata in quest'ultimo anno anche per effetto degli sforzi di numerosi stakeholder del settore privato e della società civile nel promuovere i valori della trasparenza, dell'anticorruzione e dell'integrità. L'emergenza generata dalla pandemia ha fortemente influenzato l'elaborazione del CPI, dal momento che in alcuni casi ha generato una minor fiducia nei Paesi che hanno preferito rimuovere le garanzie di controllo, in altri ha determinato un rafforzamento della coscienza collettiva e risposte più solide da parte dei Governi” - ha commentato così i risultati la Presidente di Transparency International Italia Iole Anna Savini.

La media dei paesi dell'Europa occidentale è di 66 punti. I paesi meno corrotti del mondo secondo l'indice di Transparency sono la Danimarca, la Finlandia e la Nuova Zelanda con 88 punti. I più corrotti Marocco, Guyana, Colombia, Etiopia e Kosovo con 39 punti.

Commentando l'indice, il Presidente ANAC Busia ha indicato alcuni impegni concreti da portare avanti. “Il primo è la **digitalizzazione**, per garantire massima trasparenza degli appalti, la scelta dei migliori e il controllo dei cittadini. Anac sta lavorando molto a tale obiettivo attraverso la Banca dati unica degli appalti pubblici, da cui passeranno i contratti del Pnrr. Secondo punto, il recepimento della direttiva europea sul **whistleblowing** (il sistema integrato per la segnalazione di violazioni interne per PA e aziende private). Serve, inoltre, un lavoro culturale profondo nel Paese per far sì che il whistleblowing svolga l'azione di vedetta civica nella società e nel mondo del lavoro”. Busia ha aggiunto poi come ulteriori obiettivi, la realizzazione della **Piattaforma unica della Trasparenza**, prevista dal Pnrr e affidata ad Anac, e soprattutto la garanzia di **indipendenza per Autorità come Anac** che operano sul fronte dell'anticorruzione.

- Strumenti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nel Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è il documento predisposto dall'Italia per l'allocatione delle risorse derivanti dal Next Generation UE, strumento ideato dalle Istituzioni europee per sostenere la ripartenza dell'economia a seguito della crisi pandemica. Vista la portata e la complessità del Piano, la sfida che l'Italia, insieme agli altri Stati, è chiamata a fronteggiare riguarda il metodo di approccio a “situazioni complesse” con riferimento agli aspetti di prevenzione e controllo della regolarità degli interventi che via via verranno attuati nell'ambito del PNRR.

Vari strumenti sono stati messi in campo per supportare la regolarità delle procedure e la prevenzione di potenziali reati. In particolare il DI 77/2021 (successivamente convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, avente ad oggetto non solo la governance del PNRR ma, altresì, una serie di “misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure) istituisce a livello centrale alcuni organi per garantire la corretta attuazione del Piano, tra cui la cabina di regia con poteri di indirizzo e coordinamento, il Servizio centrale presso il MEF per l'attività di monitoraggio, rendicontazione e interfaccia con la Commissione europea, l'Ufficio presso la Ragioneria dello Stato con funzioni di audit e monitoraggio anticorruzione.

Anche le singole Amministrazioni, responsabili della realizzazione degli interventi, sempre in un'ottica di prevenzione e controllo, devono assicurare la tracciabilità delle operazioni e la tenuta di una contabilità separata utilizzando il sistema Regis, che funge da banca dati unitaria dei progetti

finanziati. Inoltre, le Amministrazioni possono stipulare accordi con la Guardia di Finanza per condividere i patrimoni informativi.

In materia di appalti, si profila un consolidamento dei poteri dell'ANAC che prosegue l'attività di monitoraggio e prevenzione nelle varie fasi di attuazione del PNRR soprattutto, attraverso l'implementazione della banca dati nazionale dei contratti pubblici, del fascicolo virtuale dell'operatore economico, della digitalizzazione delle procedure di gara e della qualificazione delle stazioni appaltanti; spetta all'ANAC anche il compito di istituire il portale unico della trasparenza. Il Piano prevede anche la stipula di protocolli di intesa fra Ragioneria generale dello Stato e ANAC per rafforzare i sistemi di audit e controllo.

In occasione dell'Audizione del presidente dell'ANAC tenutasi alla Camera dei Deputati il 3 marzo 2022 sulla "Relazione sullo stato di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), anno 2021", lo stesso ha ribadito l'importanza della programmazione degli interventi e la necessità di bilanciamento tra semplificazione/velocizzazione delle procedure e trasparenza/controllo della loro correttezza.

"Tanti investimenti sono stati inseriti nel PNRR, mettendoli sullo stesso piano, sia quelli urgenti e immediati, sia quelli che vanno realizzati con tempi più lunghi, magari anche sfruttando al meglio le riforme che nel frattempo si mettono in campo", ha commentato il Presidente ANAC, il quale prosegue dicendo: "Non si può nello stesso tempo riformare il codice degli appalti, cambiando le norme, riorganizzare le stazioni appaltanti, introdurre la digitalizzazione, e contemporaneamente effettuare tantissime gare d'appalto, o affidare appalti con procedura diretta, per risparmiare 10-15 giorni che servirebbero invece per pubblicare il bando, e garantire più trasparenza e più concorrenza. Ricordiamoci, inoltre, che **gli investimenti che facciamo sono debito per le generazioni future. Pertanto, devono essere tutti fatti bene, e spesi al meglio, perché portino a ricadute economiche durature**".

- **Promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile**

Si rinvia alla Sezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza del presente PIAO.

".....Questo impianto di misure e interventi ha bisogno di uno scatto culturale che una legislazione innovativa può favorire ma non può imporre. C'è bisogno di un investimento sulla formazione, un approccio basato sul valore delle persone che si concretizzi nella valorizzazione e nella responsabilizzazione dei dipendenti. L'habitus mentale con cui quotidianamente ci si reca al lavoro, ci si rapporta con l'amministrazione e si accede ai servizi è fondamentale per orientare la complessa macchina amministrativa. Solo così potremo parlare di un sistema di prevenzione che possa contribuire a ridurre la possibilità di corrompere ed essere corrotti, diminuendo drasticamente il numero dei casi di corruzione ed aumentando la fiducia dei cittadini nella pubblica amministrazione. Si tratta di un impegno collettivo poiché le Istituzioni devono essere le prime ad ingaggiarsi nel promuovere scelte coerenti e diffondere una vera e propria cultura della legalità.

Su questo cammino nessuno di noi può restare indietro".

(Tratto dall'intervento del ministro per la Pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, durante l'ottava edizione della giornata dei Responsabili per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, dal titolo "Valore Pubblico, Pnrr e Pna 2022", organizzata dall'Anac - Autorità Nazionale Anticorruzione a Roma, Teatro Quirino.)

1.2 CONTESTO INTERNO – L'IDENTITA' DEL COMUNE DI SENIGALLIA

1.2.1 Chi siamo e cosa facciamo - Presentazione dell'Amministrazione comunale

L'Amministrazione comunale in carica si è insediata a seguito delle elezioni amministrative svoltesi il 20-21 settembre e 4-5 ottobre 2020 ed il mandato scade nel 2025. Di seguito si riportano i nominativi del Sindaco eletto e degli assessori con le relative deleghe affidate.

Organi politici

GIUNTA COMUNALE

Nome	Carica
Massimo Olivetti	Sindaco con funzioni nel campo del turismo, personale, Polizia Locale, commercio e tutte le altre non espressamente delegate.
Pizzi Riccardo	Vice sindaco Assessore con delega a istruzione, cultura, partecipazione e sport.
Bizzarri Ilaria	Assessore con delega a bilancio, risorse finanziarie e patrimonio.
Cameruccio Gabriele	Assessore con delega a urbanistica e frazioni.
Campagnolo Elena	Assessore con delega all'ambiente, gestione del verde e gemellaggi.
Canestrari Alan	Assessore con delega a sviluppo economico, amministrazione digitale, politiche europee, politiche giovanili.
Petetta Cinzia	Assessore con delega a servizi alla persona e pari opportunità.
Regine Nicola	Assessore con delega a lavori pubblici, protezione civile, viabilità e mobilità.

CONSIGLIO COMUNALE

Carica	Nominativo
Presidente del Consiglio	Bello Massimo
Consigliere	Angeletti Margherita
Consigliere	Ansuini Andrea
Consigliere	Antonelli Daniela
Consigliere	Barucca Alessandra
Consigliere	Beccaceci Lorenzo

Consigliere	Bernardini Anna Maria
Consigliere	Bomprezzi Chantal
Consigliere	Brescini Angelica
Consigliere	Campanile Gennaro
Consigliere	Carletti Andrea
Consigliere	Crivellini Filippo
Consigliere	Da Ros Davide
Consigliere	Giuliani Ludovica
Consigliere	Liverani Marcello
Consigliere	Montesi Massimo
Consigliere	Pagani Stefania
Consigliere	Pergolesi Enrico
Consigliere	Piazzai Rodolfo
Consigliere	Pucci Lucia
Consigliere	Rebecchini Luigi Cosmo Damiano
Consigliere	Romano Dario
Consigliere	Schiavoni Floriano
Consigliere	Tomassoni Silvia
Consigliere Straniero Aggiunto	Malih Mohamed

Struttura organizzativa

Per la struttura organizzativa si rimanda all'apposita sezione 3.1 del presente PIAO.

Le principali attribuzioni delle aree funzionali, delle unità organizzative autonome e degli uffici del Comune di Senigallia, sono dettagliate nell'Allegato al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi (ROUS), come modificato con deliberazione di Giunta Municipale n. 237 del 29/09/2021, **a conclusione del percorso di analisi dell'organizzazione della struttura comunale nel suo complesso e del sistema di organizzazione delle funzioni apicali in particolare, intrapreso da questa Amministrazione, sin dal suo insediamento.**

1.2.2 Il sistema delle competenze per la gestione del rischio corruzione

In premessa si dà atto che, come si evince dall'ultima relazione annuale, ma già anche nella precedente, trasmessa ad Anac, redatta e pubblicata dal Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nell'Amministrazione comunale di Senigallia non si sono registrati episodi di corruzione propriamente detti (sezione 2B della relazione), nè casi in cui sono stati rilevati degli accadimenti penalmente o disciplinarmente rilevanti e in qualche modo riconducibili al fenomeno della corruzione (sezione 12 della relazione).

Le attività di prevenzione della corruzione richiedono un'azione coordinata tra tutti i soggetti presenti nell'organizzazione, nella consapevolezza che solo attraverso un approccio sinergico e proattivo si può contribuire a migliorare l'azione dei soggetti coinvolti.

La **Giunta comunale**, in qualità di organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente in base alla normativa statale nonché al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) provvede a:

- a) definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- b) adottare il PTPCT (art. 1, co. 7 e 8, l. 190/2012) e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione che è destinato a ricomprenderlo ai sensi dell'art. 6 del DI 80/2021;
- c) adottare il Codice di comportamento per i dipendenti in attuazione di quanto previsto dall'articolo 54 del d.lgs. 165/2001.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (R.P.C.T.), individuato nel Segretario Generale, dott.ssa Imelde Spaccialbelli, nominato con decreto sindacale n. 151 del 30/03/2021:

– predispone e verifica l'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione.

In merito al ruolo ed alle funzioni in generale del RPCT, si richiama l'Allegato 3 al PNA 2022 – approvato con Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 – contenente i riferimenti normativi sul ruolo, funzioni e poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT). Sui poteri del RPCT, l'Autorità si era peraltro già espressa con la delibera n. 840 del 2018, cui si rinvia per i dettagli. In tale sede si è precisato che l'obiettivo principale assegnato al RPCT è quello della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione di un Ente nonché della verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione.

I titolari di funzioni dirigenziali, Responsabili delle Aree Funzionali/U.O.A. (titolari di incarichi di elevata qualificazione) assumono il ruolo di referenti ai sensi del PNA 2019. Attraverso le funzioni e i compiti di cui agli artt. 1bis), 1ter) e 1quater) del d.lgs. 165/2001, provvedono a:

- a) fornire le necessarie informazioni al RPCT per permettergli l'espletamento delle relative funzioni;
- b) partecipare attivamente all'intero processo di elaborazione e gestione del rischio, in particolare proponendo ed attuando le misure di prevenzione più idonee ai loro processi di lavoro;
- c) vigilare sull'osservanza del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013) e del Codice di comportamento comunale effettuando, in caso di violazione, la segnalazione all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD);
- d) applicare le misure di prevenzione indicate nel PTPCT (ora nella corrispondente sezione del PIAO);
- e) **assicurare l'implementazione della sezione "Amministrazione trasparente" e a garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni.**

I dipendenti comunali, nonché tutti coloro che sono inseriti, per ragioni professionali (comando, tirocinio, collaborazione,), nelle strutture dell'Amministrazione comunale, sono chiamati a:

- a) collaborare al processo di elaborazione e di gestione del rischio corruttivo, tenuto conto delle loro mansioni e linee di intervento;
- b) osservare le misure previste dal PTPCT (l. 190/2012, art. 1, co. 14);
- c) adempiere agli obblighi del Codice di comportamento di cui al DPR 62/2013 e del Codice di comportamento comunale;
- d) effettuare le comunicazioni prescritte in materia di conflitto di interessi e di obbligo di astensione;
- e) segnalare i possibili illeciti (penali, disciplinari, amministrativo-contabili) di cui vengono a conoscenza secondo quanto previsto dal Codice di comportamento e dalle linee procedurali approvate con DGM n. 78/2019.

L'Organismo di Valutazione partecipa al processo di gestione del rischio; svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa; esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento adottato dall'amministrazione e sugli eventuali aggiornamenti dello stesso; verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nei documenti di programmazione strategico-gestionale.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.

Il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), figura introdotta dal Regolamento (UE) 2016/679, è stato individuato con determinazione n. 228 del 18/03/2022, nella società Morolabs s.r.l., referente per il Comune di Senigallia è l'Avv. Michele Centoscudi designato con decreto sindacale n. 148 del 24 marzo 2022.

Il Responsabile della transizione digitale (RTD) del Comune, ai sensi dell'art. 17 del Cad, è individuato nella persona del dott. Davide Cecchini, incaricato, con decreto sindacale n. 491/2021, della Responsabilità dell'Area 4 Sistemi Informatici, che ha, fra le principali attribuzioni previste dal vigente ROUS, l'espletamento delle funzioni di Responsabile della transizione alla modalità operativa digitale.

2.1 VALORE PUBBLICO

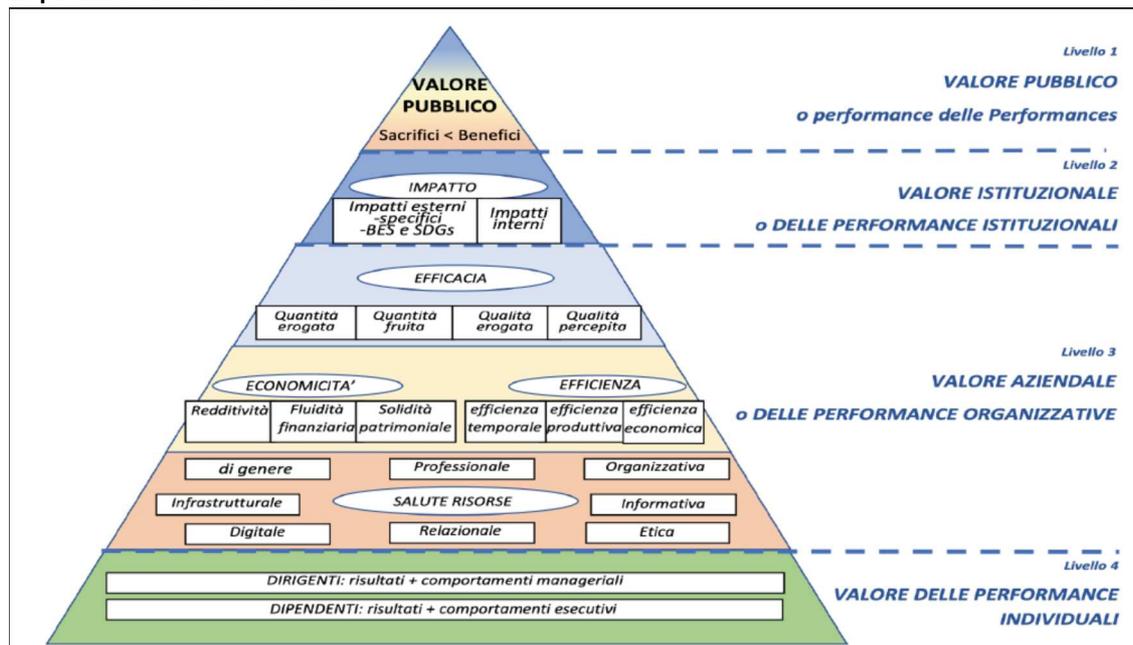
In questa sottosezione l'amministrazione esplicita una rappresentazione delle politiche dell'ente tradotte in termini di obiettivi di Valore Pubblico (*outcome/impatti*). In particolare l'amministrazione, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, deve esplicitare in che modo le politiche dell'ente si traducono in termini di obiettivi atti a creare Valore Pubblico e come misurarli attraverso i relativi indicatori di impatto. In stretta correlazione con le strategie, essa indica, altresì, le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, nel periodo di riferimento, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Il riferimento è costituito dagli obiettivi generali dell'organizzazione, programmati in coerenza con gli Indirizzi di governo dell'ente e i documenti di programmazione finanziaria, in un'ottica di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Il concetto di valore pubblico ha trovato una prima definizione "istituzionale" nelle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del 2017, secondo le quali il Valore Pubblico può essere definito come "il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza", cioè come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, capacità di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, etc.). Il processo di generazione del Valore pubblico può essere rappresentato tramite una struttura piramidale, nella cui ottica una PA genera Valore Pubblico quando (da Deidda Gagliardo, 2015; Papi et al. 2018. Da CNEL "Relazione 2019 al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini"):

- in coerenza con le missioni istituzionali dell'Ente, si incrementa il livello di benessere economico, sociale e ambientale dei suoi utenti e stakeholder, senza dimenticare il livello di salute dell'Amministrazione, e si contribuisce al mantenimento e al miglioramento del benessere nazionale e territoriale e allo sviluppo sostenibile nell'ottica dell'Agenda 2030;
- si orientano le performance organizzative verso il miglioramento di quelle istituzionali o impatti; in particolare, si crea valore aziendale in caso di: performance organizzative adeguate dal punto di vista sociale, ovvero di erogazione di servizi quanti-quantitativamente adeguati a soddisfare gli utenti (efficacia); performance organizzative adeguate dal punto di vista economico, ovvero in presenza di una condotta economica ed efficiente da parte dell'ente; e ciò a partire dalla fotografia dello stato quanti-quantitativo delle risorse dell'Ente;
- si orientano le performance individuali verso il miglioramento di quelle organizzative; si crea Valore Individuale in caso di: performance individuali dei dirigenti adeguate in termini di risultati e di comportamenti direzionali; performance individuali dei dipendenti adeguate in termini di risultati e di comportamenti esecutivi.

La piramide del Valore Pubblico



Fonte: Deidda Gagliardo, 2015; Papi et al. 2018. Da CNEL "Relazione 2019 al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini"

Il Valore Pubblico non fa, quindi, solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse). Ciò implica innanzitutto il presidio del "benessere addizionale" prodotto in una prospettiva di medio-lungo periodo: la dimensione dell'impatto esprime l'effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, ovvero il miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza. Gli indicatori di questo tipo sono tipicamente utilizzati per la misurazione degli obiettivi specifici quinquennali e triennali. Inoltre, poiché per generare valore pubblico l'amministrazione deve anche essere efficace ed efficiente (il "come"), tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili, deve essere presidiata la salute organizzativa dell'ente, ovvero la dimensione del benessere istituzionale.

2.1.1 Quadro strategico di riferimento

L'Amministrazione comunale in carica si è insediata a seguito delle elezioni amministrative svoltesi il 20-21 settembre e 4-5 ottobre 2020 ed il mandato scade nel 2025.

Gli **obiettivi strategici che sviluppano le linee programmatiche di mandato**, dell'azione di governo del Sindaco e della Giunta nel mandato 2020/2025, approvate con DCC n. 80/2020, sono riportati nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione; quest'ultimo assume natura programmatica e di indirizzo dell'azione amministrativa e gestionale.

Il Documento Unico di Programmazione 2023/2025 è stato approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 93 del 30.11.2022; successivamente, con deliberazione di Consiglio comunale n. 10 del 01.02.2023, è stata approvata la Nota di Aggiornamento del D.U.P. 2023/2025, consultabile sul sito istituzionale dell'Ente ai seguenti link:

<https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=334>

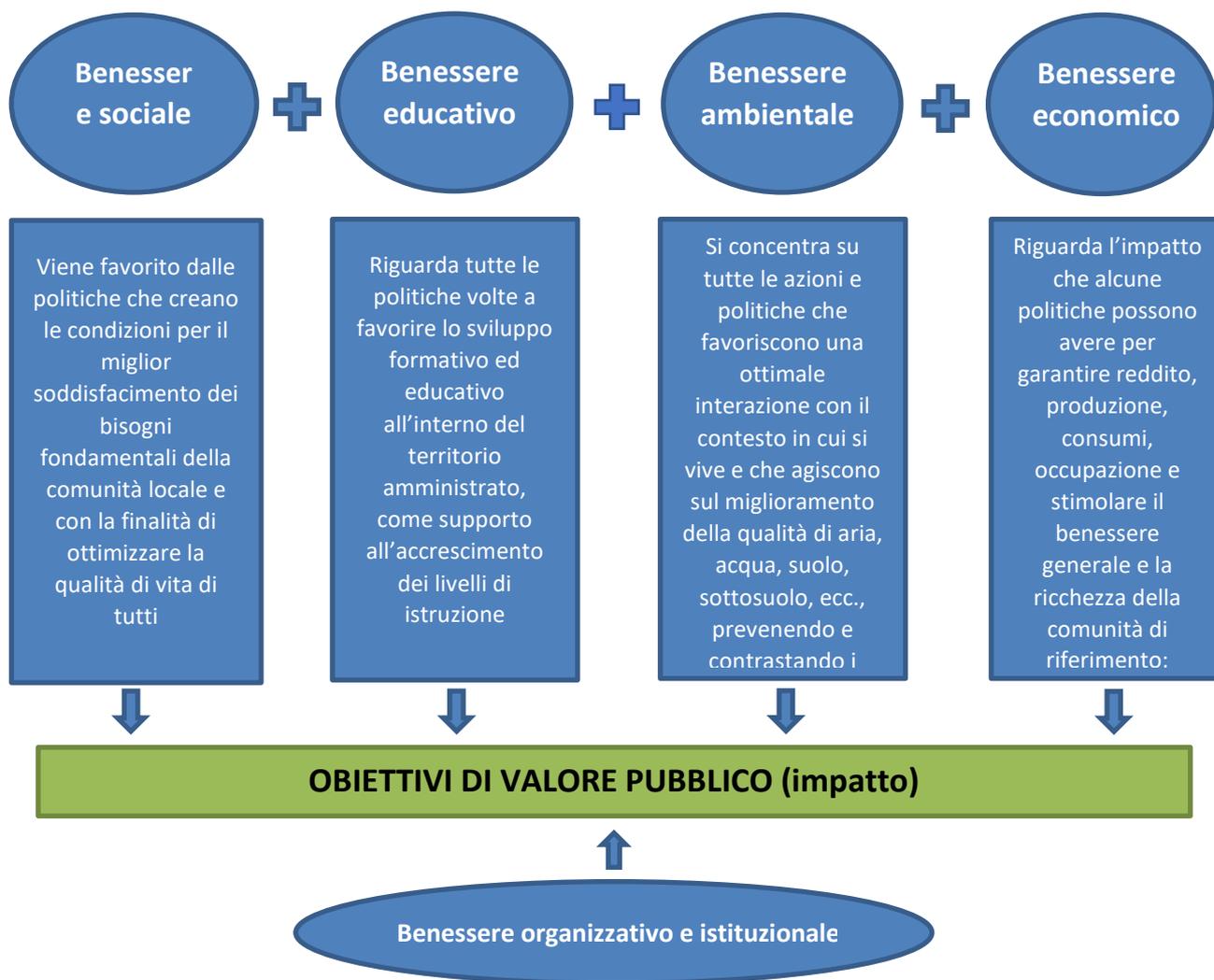
<https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=283>

Gli obiettivi strategici definiti con la Nota di Aggiornamento del DUP 2023/2025 sono i seguenti, raggruppati per linea di mandato cui afferiscono:

LINEA DI MANDATO 01 (2021_2025_01) SENIGALLIA PIU' GIUSTA, PIU' TRASPARENTE E PIU' APERTA AI CITTADINI
2021_2025_S01 – Partecipazione, trasparenza e comunicazione 2021_2025_S02 – Ottimizzazione delle entrate e razionalizzazione delle spese, miglioramento dei tempi di pagamento 2021_2025_S05 – Offerta educativa e formativa. Trasporto, refezione scolastica e fornitura gratuita libri 2021_2025_S19 – Fiscalità locale 4.0 – Equità fiscale e compliance attiva verso i contribuenti 2021_2025_S20 – Sistema integrato dei controlli interni
LINEA DI MANDATO 02 (2021_2025_02) SENIGALLIA CHE RIPARTA INSIEME AL MONDO PRODUTTIVO
2021_2025_S15 – Attività commerciali, economiche e artigianali
LINEA DI MANDATO 03 (2021_2025_03) SENIGALLIA PIU' VICINA ALLE FAMIGLIE E AI PIU' DEBOLI
2021_2025_S17 – Unione dei Comuni
LINEA DI MANDATO 04 (2021_2025_04) SOSTEGNO AI PROGETTI E ALLE CAMPAGNE CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE E LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE
2021_2025_S21 – Promozione pari opportunità
LINEA DI MANDATO 05 (2021_2025_05) INTEGRAZIONE E POTENZIAMENTO DEI SERVIZI ALLE PERSONE CON DISABILITA'
2021_2025_S05A – Offerta educativa e formativa. Trasporto, refezione scolastica e fornitura gratuita libri
LINEA DI MANDATO 06 (2021_2025_06) SENIGALLIA PIU' ATTENTA AI GIOVANI
2021_2025_S08 – Politiche giovanili
LINEA DI MANDATO 07 (2021_2025_07) SENIGALLIA PIU' SICURA
2021_2025_S03 – Valorizzazione del patrimonio comunale. Investimenti sugli immobili e infrastrutture comunali 2021_2025_S04 – Ordine pubblico e sicurezza 2021_2025_S12 – Viabilità 2021_2025_S13 – Sicurezza del territorio 2021_2025_S14 – Tutela animali d'affezione e lotta al randagismo
LINEA DI MANDATO 08 (2021_2025_08) SENIGALLIA PIU' VERDE
2021_2025_S11 – Tutela ambientale ed aree verdi 2021_2025_S16 – Risorse energetiche

LINEA DI MANDATO 09 (2021_2025_09) SENIGALLIA UNA CITTA' PER TUTTI
2021_2025_S12A – Viabilità
LINEA DI MANDATO 10 (2021_2025_10) SENIGALLIA SEMPRE PIU' A DIFESA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DEI CITTADINI
LINEA DI MANDATO 11 (2021_2025_11) UN NUOVO PROGETTO URBANISTICO PER RILANCIARE SENIGALLIA
2021_2025_S10 – Sviluppo e riqualificazione edilizia urbana e sociale
LINEA DI MANDATO 12 (2021_2025_12) SENIGALLIA INCENTIVA LO SPORT ANCHE COME VOLANO DEL TURISMO
2021_2025_S07 – Sport, impiantistica sportiva e tempo libero
LINEA DI MANDATO 13 (2021_2025_13) SENIGALLIA PER UNA NUOVA FASE DEL TURISMO E DELLA CULTURA
2021_2025_S06 – Valorizzazione e promozione patrimonio fotografico, museale, librario, archivistico, artistico, teatrale e musicale 2021_2025_S09 – Attività turistiche
LINEA DI MANDATO 14 (2021_2025_14) UN NUOVO SISTEMA DI PROMOZIONE DELLA CULTURA CAPACE DI ATTRARRE INVESTIMENTI PRIVATI, FINANZIAMENTI EUROPEI E DA FONDAZIONI PRIVATE
2021_2025_S18 – Collaborazione con altri Stati dell'Unione Europea
LINEA DI MANDATO 15 (2021_2025_15) SENIGALLIA PIU' ATTENZIONE ALLE FRAZIONI
2021_2025_S04A – Ordine pubblico e sicurezza

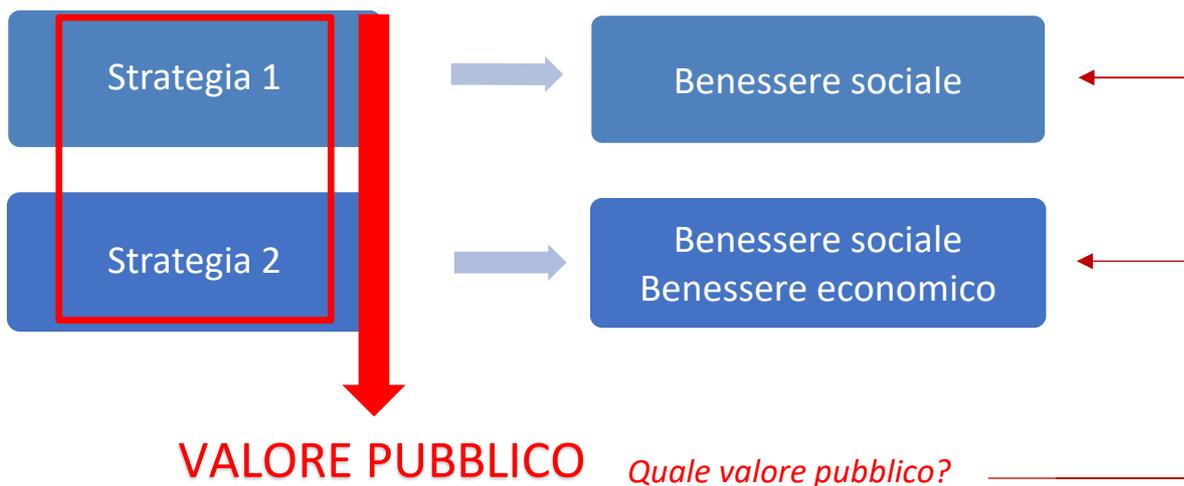
Al fine di consentire al lettore di disporre di uno strumento completo per la comprensione della strategia di mandato e dei suoi riflessi in termini di benessere, nonché ai fini della definizione di strategie che siano realmente capaci di generare valore aggiunto all'interno della collettività, è stato compiuto, già in sede di elaborazione della Nota di Aggiornamento del DUP 2023/2025, un percorso metodologico per ricondurre le strategie ivi definite al valore pubblico che esse sono in grado di creare. A tale scopo, ciascun obiettivo strategico, a sua volta connesso ad una specifica linea di mandato, è stato innanzitutto collegato alle quattro principali dimensioni di valore pubblico che l'amministrazione intende generare sul territorio, in relazione alle competenze esercitate, con riferimento ai macro-ambiti di riferimento del benessere equo sostenibile, ai quali si integra la dimensione interna del benessere organizzativo e istituzionale.



L'associazione tra singolo obiettivo strategico e dimensione del benessere generato sul territorio ha portato alla seguente classificazione delle strategie dell'Ente:

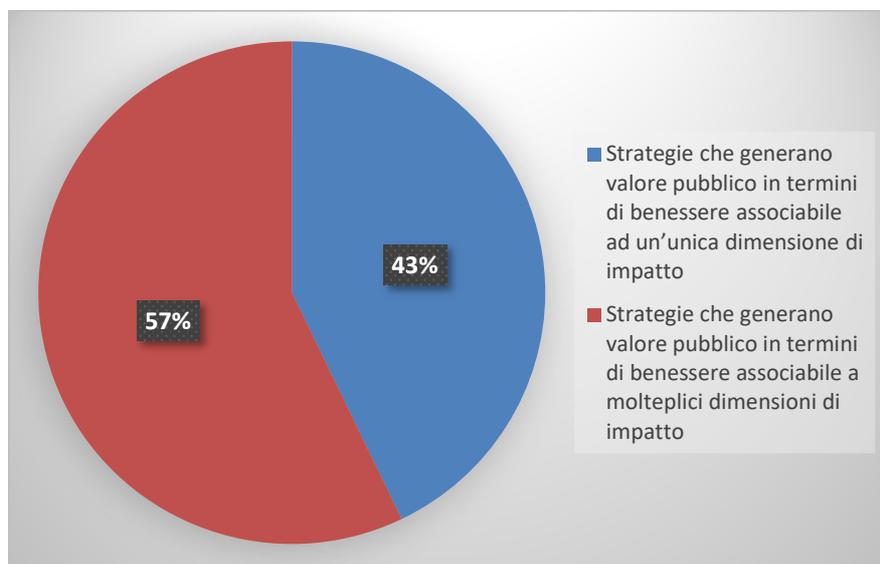
- strategie che generano valore pubblico in termini di benessere associabile ad un'unica dimensione di impatto, qualora il Valore Pubblico si possa misurare in termini di benessere specifico o impatto settoriale;
- strategie che generano valore pubblico in termini di benessere associabile a molteplici dimensioni di impatto, qualora la strategia sia capace di agire su due o più dimensioni, come sopra individuate.

Per ciascuna strategia, classificata all'interno di una o più dimensioni, è stato descritto come essa sia in grado di generare valore pubblico e sono stati così individuati i macro-obiettivi di Valore Pubblico che l'Amministrazione intende raggiungere con l'insieme delle strategie definite, quali sintesi esplicativa del valore che le stesse, singolarmente o congiuntamente, saranno in grado di apportare alla collettività.



In tal modo, è stato possibile individuare 13 macro-obiettivi di Valore Pubblico da generarsi con le 21 strategie definite:

OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO
Città e comunità sostenibile
Efficienza energetica e politiche di riduzione dell'inquinamento
Gestione integrata e inclusiva dello sport in città
Innovazione
Istruzione di qualità e attenzione ai giovani
Mobilità sicura e sostenibile
Organizzazione e gestione di servizi di qualità
Realizzazione di un modello di "Buona Amministrazione"
Riduzione delle disuguaglianze e delle discriminazioni sociali
Riqualificazione del patrimonio e definizione di un modello efficiente di gestione dello stesso
Sostegno allo sviluppo economico e competitivo del territorio
Sviluppo di un modello sostenibile di pianificazione territoriale urbana
Sviluppo turistico e culturale della città



Per ciascuna strategia sono stati, altresì, individuati gli stakeholders, i tempi previsti di realizzazione e le Aree comunali responsabili dell'attuazione e sono stati associati ove possibile, uno o più obiettivi di sviluppo sostenibile di cui all'Agenda 2030, al solo fine di dare evidenza dell'ambito di azione nel quale l'obiettivo si colloca, se letto in relazione al macro-contesto di riferimento. Sebbene la normativa preveda che gli indicatori di outcome/impatti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL) non si applichino ai Comuni, in quanto questi operano in un ambito territoriale ristretto rispetto alle dimensioni di impatto misurate dagli indicatori globali e nazionali, sono stati elaborati alcuni indicatori di impatto che possono essere presi a riferimento per misurare nel medio lungo termine gli effetti prodotti dalle strategie definite. Infine, ogni obiettivo strategico è classificato in relazione ad una (o più) delle sei missioni del PNRR, laddove pertinente.

Le tabelle seguenti costituiscono il frutto del percorso metodologico sopra illustrato.

STRATEGIE CHE GENERANO VALORE PUBBLICO IN TERMINI DI BENESSERE ASSOCIABILE AD UN'UNICA DIMENSIONE DI IMPATTO

Quale valore pubblico	Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2023/2025	Descrizione obiettivo strategico DUP 2023/2025	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Obiettivi di Valore Pubblico collegati	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Aree responsabili
BENESSERE SOCIALE	2021_2025_07 SENGALLIA PIU' SICURA 2021_2025_15 SENGALLIA PIU' ATTENZIONE ALLE FRAZIONI	2021_2025_S04 2021_2025_S04A ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	L'obiettivo si prefigge una intensificazione dell'attività di vigilanza di quartiere e nelle frazioni, attraverso un controllo preventivo sistematico dei punti sensibili e a maggior frequentazione da parte dei cittadini nei quartieri e nelle frazioni; vigilare sulla sicurezza urbana dei minori nei luoghi in cui si esplicano le loro attività e presenza, mettendo a disposizione della Polizia Locale la strumentazione adeguata per consentire agli operatori di effettuare controlli in maniera efficace e sicura; rendere maggiormente consapevoli i cittadini con incontri pubblici e materiale informativo delle regole da rispettare e delle azioni di autotutela da attivare nell'ambito delle aree urbane.	La strategia, così come definita, sarà in grado di accrescere il benessere sociale della collettività puntando al contrasto dei fenomeni e dei comportamenti non conformi alla legge sotto il profilo della sicurezza pubblica. Attraverso l'intensificazione dei controlli di polizia locale su tutto il territorio, in particolare modo nelle zone e nei quartieri maggiormente esposti sotto tale profilo, si contribuirà all'accrescimento della percezione di sicurezza e di legalità da parte dei cittadini, contrastando gli atteggiamenti di paura e diffidenza, nonché riducendo il rischio di situazioni di pericolo atte a costituire pregiudizio alla pubblica incolumità. L'attività di contrasto ai fenomeni di illegalità sarà effettuata anche sviluppando o potenziando l'uso di strumenti di tipo "smart", che contribuiranno ad accrescere il grado di innovazione tecnologica del territorio.	Città e comunità sostenibile Innovazione	Cittadini	5 anni	 		Area 10 Polizia locale
BENESSERE SOCIALE	2021_2025_13 SENGALLIA PER UNA NUOVA FASE DEL TURISMO E DELLA CULTURA	2021_2025_S06 VALORIZZAZIONE E PROMOZIONE PATRIMONIO FOTOGRAFICO, MUSEALE, LIBRARIO, ARCHIVISTICO, ARTISTICO, TEATRALE E MUSICALE	L'obiettivo è l'estensione e la qualificazione dell'offerta del circuito museale comunale e la progettazione di eventi espositivi riguardanti l'arte classica e soprattutto contemporanea; la promozione e la valorizzazione dell'ingente patrimonio fotografico e museale del comune e del territorio, anche proseguendo nelle attività di restauro dei beni artistici con l'utilizzo di fondi pubblici e privati; la valorizzazione e la veicolazione dell'immagine di Senigallia come città della fotografia attraverso l'organizzazione di mostre di richiamo nazionale; la valorizzazione delle aree monumentali ed archeologiche della città oltre al suo patrimonio scultoreo contemporaneo; la valorizzazione dell'arte espressiva, delle competenze e degli interessi musicali diffusi nella cittadinanza, creando sinergie tra pubblico e privato, per la realizzazione di iniziative coordinate nel settore culturale. L'obiettivo della promozione alla lettura assegnerà particolare attenzione ai bambini attraverso il lavoro della "Biblioteca Ragazzi" e allo sviluppo del progetto "Senigallia città che legge patto locale per la lettura" alla quale partecipano tutti i soggetti che operano nel campo della promozione alla lettura: Comune, librerie, associazioni culturali e di volontariato, istituti scolastici, Fondazioni.	L'obiettivo del benessere sociale viene conseguito attraverso la volontà di creare una città viva e propositiva dal punto di vista culturale, dove Enti pubblici e privati collaborino per offrire alla cittadinanza occasioni di crescita, di formazione e di riflessione.	Sviluppo turistico e culturale della città	Cittadini	3 anni		Area 8	

Quale valore pubblico	Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2023/2025	Descrizione obiettivo strategico DUP 2023/2025	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Obiettivi di Valore Pubblico collegati	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Aree responsabili
BENESSERE SOCIALE	2021_2025_06 SENIGALLIA RIU'ATTENTA AI GIOVANI	2021_2025_S08 POLITICHE GIOVANILI	Promuovere l'aggregazione e il protagonismo positivo dei giovani, lavorando in sinergia con le associazioni giovanili presenti nel territorio per l'organizzazione di eventi dedicati ai giovani in ambito musicale e artistico. Creare iniziative di orientamento per i giovani e di facilitazione all'incrocio tra domanda e offerta di lavoro.	I giovani della città di Senigallia potranno contare su occasioni di protagonismo e di orientamento utili a declinare le proprie passioni e a trovare proposte di formazione o di coinvolgimento nel mondo del lavoro secondo le proprie progettualità.	Istruzione di qualità e attenzione ai giovani	Popolazione 14-29 anni	3 anni	 		Area 8
BENESSERE SOCIALE	2021_2025_04 SOSTEGNO AI PROGETTI E ALLE CAMERINE CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE E LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE	2021_2025_S21 PROMOZIONE PARI OPPORTUNITA'	Progettazione di nuovi interventi per contrastare la violenza sulle donne. Assicurare pari accesso all'educazione e alla cultura, all'istruzione e alla formazione lungo tutto l'arco della vita attraverso la promozione di iniziative che contribuiscano a ridurre i fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e favoriscano le pari opportunità.	La realizzazione della strategia in termini di benessere sociale punta alla riduzione dei fenomeni discriminatori e di violenza di genere, generando una comunità consapevole, sensibile e rispettosa dei principi di uguaglianza dei diritti tra uomo e donna. L'implementazione di strumenti di ascolto e di aiuto contribuiranno all'accrescimento della percezione di vicinanza delle istituzioni sul tema.	Riduzione delle disuguaglianze e delle discriminazioni sociali	Cittadini, in particolare donne	3 anni	   		Area 2
BENESSERE SOCIALE	2021_2025_14 UN NUOVO SISTEMA DI PROMOZIONE DELLA CULTURA CAPACE DI ATTRARRE INVESTIMENTI PRIVATI, FINANZIAMENTI EUROPEI E DA FONDAZIONI PRIVATE	2021_2025_S18 COLLABORAZIONE CON ALTRI STATI DELL'UNIONE EUROPEA	Svolgere azioni di sensibilizzazione sull'importanza delle relazioni culturali ed economiche tra gli stati dell'Unione Europea; organizzare forme organiche e permanenti coinvolgendo le città europee gemellate con la città di Senigallia. Stringere rapporti di collaborazione con nuove città europee.	La realizzazione della strategia passa attraverso la strutturazione di relazioni durature con altre realtà, funzionali allo scambio costruttivo di esperienze.	Città e comunità sostenibile	Cittadini	3 anni			Area 2

Quale valore pubblico	Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2023/2025	Descrizione obiettivo strategico DUP 2023/2025	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Obiettivi di Valore Pubblico collegati	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Area responsabili
BENESSERE AMBIENTALE	2021_2025_08 SENIGALLIA PIU' VERDE	2021_2025_S11 TUTELA AMBIENTALE ED AREE VERDI	Tutela della qualità delle matrici ambientali; valorizzazione dei demani pubblici; valorizzazione e mantenimento delle aree verdi e boschive, parchi e aree rurali dell'entroterra; riduzione inquinamento elettromagnetico attraverso la predisposizione di un nuovo piano di telefonia.	Il valore pubblico creato potrà essere raggiunto attraverso interventi di manutenzione programmata e interventi mirati sul verde pubblico e sui parchi pubblici e attraverso il monitoraggio e la regolamentazione degli impianti di telefonia esistenti	Città e comunità sostenibile Sviluppo di un modello sostenibile di pianificazione territoriale urbana Riqualificazione del patrimonio e definizione di un modello efficiente di gestione dello stesso	Cittadini, turisti, associazioni, scuole	5 anni	     		Area 11
BENESSERE AMBIENTALE	2021_2025_07 SENIGALLIA PIU' SICURA	2021_2025_S14 TUTELA ANIMALI D'AFFEZIONE E LOTTA AL RANDAGISMO	Regolamentare la presenza e proliferazione di animali molesti; Regolamentare e controllare la presenza sul territorio di animali randagi.	Aumento numero interventi mirati su popolazione colombi urbani, derattizzazione, disinfestazione zanzare	Città e comunità sostenibile	Cittadini, attività economiche, turisti	5 anni			Area 11

Quale valore pubblico	Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2023/2025	Descrizione obiettivo strategico DUP 2023/2025	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Obiettivi di Valore Pubblico collegati	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Aree responsabili
BENESSERE ORGANIZZATIVO E ISTITUZIONALE	2021_2025_01 SENIGALLIA PIU' GIUSTA, PIU' TRASPARENTE E PIU' APERTA AI CITTADINI	2021_2025_S02 OTTIMIZZAZIONE DELLE ENTRATE E RAZIONALIZZAZIONE DELLE SPESE, MIGLIORAMENTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO	L'obiettivo è il miglioramento delle procedure organizzative in essere e il potenziamento delle strutture preposte alla gestione delle diverse fasi del ciclo passivo, con particolare riferimento alle fasi di liquidazione e pagamento. Particolare attenzione sarà rivolta alla gestione degli strumenti informatici utilizzati a tal fine, con eventuale revisione dei modelli infrastrutturali in uso al fine di una gestione più efficiente dei processi coinvolti. L'obiettivo riguarda, altresì, il monitoraggio e la razionalizzazione delle spese dell'Ente, da realizzarsi attraverso una sempre più efficiente gestione contabile delle stesse ed un'oculata gestione delle società partecipate.	La realizzazione della strategia consentirà di ottimizzare le procedure ed i processi all'interno dell'Ente, così da renderli maggiormente efficienti, efficaci e rispondenti ai principi di Buona Amministrazione, anche con riferimento alla gestione delle società partecipate.	Realizzazione di un modello di "Buona Amministrazione"	Cittadini Intera comunità	3 anni			Area 12 Azienda speciale "Senigallia Servizi"
BENESSERE ORGANIZZATIVO E ISTITUZIONALE	2021_2025_03 SENIGALLIA PIU' VICINA ALLE FAMIGLIE E AI PIU' DEBOLI	2021_2025_17 UNIONE DEI COMUNI	Garantire l'efficiente gestione delle funzioni trasferite all'Unione dei Comuni attraverso l'analisi e il monitoraggio dei rapporti finanziari e gestionali con il Comune, ai fini della razionalizzazione della spesa dell'Ente e del contestuale mantenimento di un alto livello dei servizi offerti.	La realizzazione della strategia punta all'efficientamento delle procedure amministrative e finanziarie relative ai rapporti con l'Unione dei Comuni, generando benessere istituzionale in quanto capace di migliorare i processi interni, ottimizzando risorse e tempistiche di esecuzione.	Realizzazione di un modello di "Buona Amministrazione"	Struttura interna Cittadini	3 anni	 		Area 12

STRATEGIE CHE GENERANO VALORE PUBBLICO IN TERMINI DI BENESSERE ASSOCIABILE A MOLTEPLICI DIMENSIONI DI IMPATTO

Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2023/2025	Quale valore pubblico	Descrizione obiettivo strategico DUP 2023/2025	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Obiettivi di Valore Pubblico collegati	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Aree responsabili/coinvolte
2021_2025_01 SENIGALLIA PIU' GIUSTA, PIU' TRASPARENTE E PIU' APERTA AI CITTADINI	2021_2025_01 PARTECIPAZIONE, TRASPARENZA E COMUNICAZIONE	BENESSERE SOCIALE	L'obiettivo che si intende perseguire riguarda il potenziamento del sito web comunale e dei canali social, come punto di riferimento per la comunicazione istituzionale, anche ai fini della promozione delle attività e dell'immagine del Comune; la sensibilizzazione alla trasparenza ed alla legalità, attraverso il rafforzamento della struttura preposta alla gestione dei modelli relativi alla trasparenza ed ai piani di prevenzione della corruzione; la valorizzazione delle forme di partecipazione dei cittadini all'attività amministrativa del comune, anche attraverso la semplificazione della burocrazia al fine di fornire maggiori e migliori servizi ai cittadini; la trasformazione di Senigallia in una città smart. La realizzazione dell'obiettivo passa attraverso l'instaurazione di pratiche di buona amministrazione, da attuarsi attraverso la strutturazione di una macchina comunale sempre più efficiente ed organizzata e di processi amministrativi regolamentati e proceduralizzati.	Il potenziamento dei servizi web erogati online da parte di un Ente locale, rispettosi degli standard europei di trasparenza e user-centricity, consentiranno di promuovere e sviluppare la cittadinanza digitale attiva da parte di ogni fascia demografica. Lo scopo dell'obiettivo è proprio la digitalizzazione e il miglioramento dell'esperienza dei cittadini, attraverso strumenti e componenti predefiniti e standardizzati, che consentiranno di avere una P.A. locale accessibile, trasparente e disponibile. Il benessere sociale è, altresì, realizzato attraverso la promozione di strumenti ed iniziative di partecipazione attiva del cittadino alla vita pubblica e il miglioramento della qualità dei servizi erogati.	Riqualificazione del patrimonio e definizione di un modello efficiente di gestione dello stesso Città e comunità sostenibile Innovazione Organizzazione e gestione di servizi di qualità Realizzazione di un modello di "Buona Amministrazione"	Cittadini	3 anni	    	 	Tutte le Aree
		BENESSERE ORGANIZZATIVO E ISTITUZIONALE		Il benessere organizzativo e istituzionale è generato dal miglioramento dei processi interni e all'efficiamento delle procedure amministrative, con lo scopo di migliorare lo stato delle risorse che costituiscono punto di partenza e supporto per la creazione di valore pubblico.	Innovazione Realizzazione di un modello di "Buona Amministrazione"					

Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2023/2025	Quale valore pubblico	Descrizione obiettivo strategico DUP 2023/2025	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Obiettivi di Valore Pubblico collegati	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Arete responsabili/ coinvolte
2021_2025_07 SENIGALLIA PIU' SICURA	2021_2025_03 VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO COMUNALE. INVESTIMENTI SUGLI IMMOBILI E INFRASTRUTTURE COMUNALI	BENESSERE SOCIALE	L'obiettivo riguarda la riqualificazione e valorizzazione del patrimonio disponibile immobiliare; la riqualificazione e la messa in sicurezza del patrimonio edilizio scolastico e delle infrastrutture, il recupero, la ristrutturazione e la manutenzione di strutture di interesse storico e artistico della città, la riqualificazione del patrimonio edilizio sportivo e dell'area portuale, la costruzione e l'attivazione di luoghi di incontro tra cittadinanza e governo locale, anche attraverso l'impiego delle risorse pubbliche stanziare dal PNRR per i progetti di rigenerazione urbana e per i progetti PINQUA (Programma Innovativo Nazionale sulla Qualità dell'Abitare).	Attraverso gli interventi di abbattimento delle barriere architettoniche, di riqualificazione del patrimonio immobiliare disponibile, del patrimonio edilizio scolastico, delle strutture di interesse storico, culturale ed artistico della città e del patrimonio edilizio sportivo, si conseguirà il miglioramento del grado di sicurezza e di fruibilità dello stesso a vantaggio dell'intera collettività, con particolare attenzione alle categorie a ridotta mobilità, aumentando il grado di welfare generalizzato percepito dagli stakeholders, inteso come possibilità diffusa di accesso a beni comuni e servizi pubblici di qualità. Il benessere sociale è generato, altresì, dal miglioramento della possibilità di utilizzare gli spazi anche soggetti diversi, grazie all'aggiornamento dei Regolamenti comunali che contengono la relativa disciplina.	Riqualificazione del patrimonio e definizione di un modello efficiente di gestione dello stesso Istruzione di qualità e attenzione ai giovani Sviluppo turistico e culturale della città Città e comunità sostenibile Realizzazione di un modello di "Buona Amministrazione"	Cittadini Studenti Sportivi	5 anni	 	 	Area 5 Area 10 Area 12
		BENESSERE ECONOMICO		L'obiettivo consente di poter conseguire vantaggi economici derivanti dalla valorizzazione del patrimonio disponibile e dalla corretta ed oculata gestione dello stesso.	Riqualificazione del patrimonio e definizione di un modello efficiente di gestione dello stesso					
2021_2025_01 SENIGALLIA PIU' GIUSTA, PIU' TRASPARENTE E PIU' APERTA AI CITTADINI	2021_2025_S05 OFFERTA EDUCATIVA E FORMATIVA. TRASPORTO, REFEZIONE SCOLASTICA E FORNITURA GRATUITA LIBRI	BENESSERE EDUCATIVO	L'offerta formativa (POF+POFT) è stata promossa e sostenuta attraverso l'emanazione di un bando biennale per i soggetti promotori di nuove progettualità di rete sui temi su cui la Conferenza Ente locale / Scuola ha deciso di lavorare. Occorrerà continuare a garantire un forte impegno sulla promozione di questa opportunità, coinvolgendo in maniera sempre maggiore, in accordo con le aree e gli uffici competenti, le associazioni cittadine. Sempre con l'apporto delle associazioni culturali e sportive si proverà a continuare a favorire il circuito virtuoso scuola-cultura-sport attraverso la promozione dell'apertura degli edifici scolastici oltre l'orario curricolare. Rispetto alla refezione scolastica, l'obiettivo è quello di coinvolgere gli Istituti Comprensivi – e quindi anche gli studenti e le loro famiglie – su progetti di educazione alimentare, anche in considerazione dell'offerta tecnica migliorativa pervenuta dalla Ditta aggiudicataria del nuovo appalto di refezione scolastica: dovranno essere utilizzati strumenti legati alla comunicazione, all'informazione, e al coinvolgimento degli studenti nella valutazione del servizio, attraverso attività che leghino la parte ludica a quella educativa. La redazione dei nuovi criteri per l'appalto del servizio di refezione scolastica ha permesso di conseguire forti elementi di qualità del servizio: l'obiettivo è presentare la domanda per tentare di ottenere il riconoscimento di mensa biologica secondo i Criteri Ambientali Minimi fissati dalla normativa. Verranno promossi percorsi di educazione permanente per adulti attraverso il lavoro del comitato scientifico della LUAS. Sarà garantita la fornitura gratuita o semigratuita dei libri di testo agli aventi diritto attraverso modalità di organizzazione più snelle ed efficaci grazie all'utilizzo delle nuove tecnologie.	Le scuole del primo ciclo di istruzione di Senigallia potranno contare sull'attivazione di progettualità specifiche promosse in accordo tra Amministrazione Comunale e Dirigenti Scolastici degli Istituti Comprensivi, che avranno l'obiettivo di coinvolgere un alto numero di classi e studenti nei campi della lettura, delle arti, dell'ambiente e della lotta al disagio scolastico, creando un benessere educativo nella popolazione scolastica.	Istruzione di qualità e attenzione ai giovani	Studenti delle scuole del primo ciclo di istruzione e loro famiglie	3 anni		 	Area 8
		BENESSERE SOCIALE		Le progettualità educative promosse in accordo tra Amministrazione Comunale e Dirigenti Scolastici degli Istituti Comprensivi, con il loro obiettivo di coinvolgere gli studenti nei campi della lettura, delle arti, dell'ambiente e della lotta al disagio scolastico, creeranno un benessere anche sociale nella popolazione scolastica e nelle famiglie degli studenti. Il benessere sociale è, altresì, generato attraverso il miglioramento del servizio offerto nelle mense scolastiche del territorio e l'attivazione dei progetti di educazione alimentare, oltre che attraverso iniziative volte a favorire l'inclusione scolastica e quindi a ridurre fenomeni discriminatori in ambito scolastico. Il potenziamento dei servizi legati all'istruzione contribuirà, inoltre, a sostenere le famiglie degli studenti e migliorare le loro condizioni di vita quotidiana.	Organizzazione e gestione di servizi di qualità					

Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2023/2025	Quale valore pubblico	Descrizione obiettivo strategico DUP 2023/2025	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Obiettivi di Valore Pubblico collegati	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Aree responsabili/coinvolte
2021_2025_12 SENIGALLIA INCENTIVA LO SPORT ANCHE COME VOLANO DEL TURISMO	2021_2025_S07 SPORT, IMPIANTISTICA SPORTIVA E TEMPO LIBERO	BENESSERE SOCIALE	Considerare lo sport quale strumento per la cura e il benessere psico-fisico dei cittadini; migliorare le condizioni degli impianti sportivi anche con procedure di affidamento in gestione; semplificare le procedure di concessione in uso temporaneo degli impianti sportivi; rivedere le tariffe di concessione in uso degli impianti sportivi; intercettare i fondi nazionali e sovranazionali per il miglioramento degli impianti sportivi e la valorizzazione dello sport; valorizzare il tempo libero dei cittadini con particolare attenzione ai bambini e alle fasce più deboli, attraverso l'individuazione dei luoghi e strutture comunali atte a soddisfare le necessità delle varie fasce di età, anche coordinando e promuovendo le attività ludiche sul territorio; creare sinergie tra gli Assessorati allo Sport, alla Cultura ed al Turismo per la valorizzazione della pratica sportiva e lo sviluppo culturale, economico e sociale del territorio; programmare, organizzare e realizzare iniziative e manifestazioni per lo Sport, la promozione e sostenere manifestazioni ed eventi sportivi realizzati da altri soggetti pubblici e privati.	L'obiettivo del Comune di Senigallia è quello di potenziare, nell'ottica di rafforzare attraverso lo sport i legami sociali della nostra comunità, l'offerta sportiva rivolta ai cittadini, attraverso, tra l'altro, l'aggiornamento e l'implementazione di progettualità. La strategia adottata è una puntuale programmazione pluriennale per la riqualificazione, la valorizzazione e l'ampliamento delle strutture per la pratica sportiva, a partire dalla realizzazione di una nuova palestra integrata con il polo scolastico Marchetti, integrando le dotazioni delle strutture esistenti e definendo itinerari e dotazioni nelle aree verdi per l'attività sportiva all'aperto. Si lavorerà inoltre per supportare le associazioni sportive nel qualificare il loro importantissimo ruolo formativo ed educativo, facendo sì che aumenti il livello di partecipazione sportiva dei cittadini e che la pratica sportiva sia inclusiva ed accessibile a tutti.	Gestione integrata e inclusiva dello sport in città Riqualificazione del patrimonio e definizione di un modello efficiente di gestione dello stesso	Associazioni e società sportive, giovani, cittadini	5 anni			Area 1
		BENESSERE ECONOMICO		L'obiettivo è quello di potenziare l'offerta sportiva rivolta ai cittadini anche attraverso una migliore gestione delle strutture sportive e delle modalità d'uso degli impianti, nell'ottica della valorizzazione del patrimonio edilizio comunale ad uso sportivo.	Riqualificazione del patrimonio e definizione di un modello efficiente di gestione dello stesso					
2021_2025_13 SENIGALLIA PER UNA NUOVA FASE DEL TURISMO E DELLA CULTURA	2021_2025_09 ATTIVITA' TURISTICHE	BENESSERE SOCIALE	Potenziare l'offerta turistica del territorio, attraverso l'implementazione del sito turistico Feel Senigallia, integrato con il sito sviluppato dall'Unione dei Comuni Le Terre della Marca Senone, e la creazione di nuovo materiale informativo della città. Migliorare la comunicazione sui social network per avere maggiore visibilità sui media, costruire migliori sinergie tra pubblico e privato anche attraverso lo studio di nuove forme di collaborazione tra Comune ed imprese locali per la definizione e la promozione di pacchetti vacanza. Ridefinire gli eventi consolidati e pianificarne di nuovi a rilevanza nazionale ed internazionale. Nello specifico, l'obiettivo è quello di strutturare una programmazione che tenga conto sia del numero degli eventi, distribuiti sul territorio, che dei cosiddetti "grandi eventi": i primi consentono di intrattenere il pubblico già presente, i secondi si rivolgono a target specifici di appassionati, si differenziano per la varietà delle proposte e hanno il pregio di avere rilevanza mediatica più ampia. Valorizzare specifici segmenti turistici come la gastronomia e la qualità del food ed il turismo sportivo. Valorizzare la Rotonda a Mare come sede privilegiata di eventi culturali ed enogastronomici oltre che come spazio simbolo del turismo regionale. Valorizzare il teatro "La Fenice" anche per attività congressuali di interesse nazionale ed internazionale. Sviluppare modelli di relazioni con altre città di interesse turistico al fine della predisposizione di protocolli d'intesa finalizzati allo scambio reciproco di modalità operative e di promozione della città.	Il benessere sociale è generato dall'accrescimento delle occasioni di svago, socializzazione e condivisione di eventi per l'intera comunità, in quanto lo sviluppo del settore turistico contribuisce a realizzare l'integrazione tra turisti e cittadini e a creare una città viva. Promozione di una città turistica inclusiva e non discriminante tenendo in considerazione le esigenze di tutte le persone a prescindere dall'età, genere, provenienza culturale, condizione sociale, abilità e disabilità, in conformità sia dei Criteri Ambientali Minimi (CAM) che ai parametri della bandiera Lilla.	Sviluppo turistico e culturale della città Riduzione delle disuguaglianze e delle discriminazioni sociali	Turisti, operatori economici	3 anni	  		Area 2
		BENESSERE ECONOMICO		Il benessere economico è generato dall'accrescimento del comparto turistico e di tutte le attività economiche del territorio che operano nel settore; l'aumento del flusso turistico genera incremento di fatturato per le imprese di settore e consente il miglioramento dei livelli occupazionali, generando ricchezza per la città.	Sviluppo turistico e culturale della città					

Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2023/2025	Quale valore pubblico	Descrizione obiettivo strategico DUP 2023/2025	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Obiettivi di Valore Pubblico collegati	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Arete responsabili/ coinvolte
2021_2025_11 UN NUOVO PROGETTO URBANISTICO PER RILANCIARE SENIGALLIA	2021_2025_S10 SVILUPPO E RIQUALIFICAZIONE EDILIZIA URBANA E SOCIALE	BENESSERE SOCIALE	<p>Il piano regolatore rappresenta uno degli strumenti più efficaci di trasformazione delle città, non solo dal punto di vista spaziale ma anche di programmazione e visione futura di una comunità, a patto che sia realmente rispondente, anche con riferimento alle tempistiche alle richieste di rigenerazione e sviluppo del territorio. L'obiettivo della revisione generale del Piano Regolatore urbanistico è, pertanto, quello di condividere limiti e potenzialità della città, per definire priorità di intervento, strategie di sviluppo, messa in sicurezza del territorio, meccanismi d'attuazione efficaci da attivare coinvolgendo una molteplicità di soggetti pubblici e privati.</p> <p>Dal punto di vista pratico, ci si attende una riformulazione dell'attuale Piano, coerentemente con le istanze provenienti dai soggetti sociali, economici e istituzionali che operano non solo localmente ma anche in una dimensione di area vasta; ciò in considerazione del fatto che alcune criticità, con particolare riferimento a quelle idrogeologiche, possono essere mitigate solo con uno sguardo ampio e sovralocale.</p> <p>Occorre confrontarsi inoltre con l'emergenza climatica da affrontare come stimolo per il rinnovamento profondo degli stili di vita e dei modelli di crescita, orientati alla sostenibilità per essere compatibili con l'ambiente complessivo.</p> <p>E' all'interno di queste considerazioni che si collocano:</p> <ul style="list-style-type: none"> -la revisione del piano regolatore generale; -l'attivazione di un concorso per la riqualificazione dell'intero Lungomare, volto alla connessione dei due Lungomari in un'ottica di mobilità sostenibile e vivibilità degli spazi; -la redazione del nuovo Piano dei Cimiteri, in risposta alle mutate esigenze della comunità e al mutato assetto normativo vigente; -variante al Piano Particolareggiato del Porto per la connessione del Lungomare Mameli e Lungomare Alighieri e la rifunzionalizzazione di alcuni spazi. 	<p>Il benessere sociale è generato dall'attuazione di politiche territoriali volte alla creazione di spazi da dedicare alla collettività quali: parcheggi pubblici, aree verdi attrezzate e parchi urbani.</p> <p>Le scelte urbanistiche generano valorizzazioni economiche sul territorio tali da incidere sul benessere della collettività. In tal senso, il valore pubblico generato è strettamente connesso con la sicurezza del territorio, verso cui le politiche urbanistiche devono inderogabilmente essere sviluppate, e con le esigenze sociali generate dal vivere all'interno della collettività.</p>	<p>Sviluppo di un modello sostenibile di pianificazione territoriale urbana Città e comunità sostenibile</p>	Cittadini, imprese, turisti	5 anni	 		Area 9
		BENESSERE AMBIENTALE		<p>Le scelte urbanistiche devono essere orientate alla sostenibilità affinché siano compatibili con l'ambiente complessivo e affinché risultino efficaci a garantire la vivibilità e la salubrità dell'ambiente di vita per il singolo individuo.</p>	<p>Sviluppo di un modello sostenibile di pianificazione territoriale urbana</p>					
2021_2025_07 SENIGALLIA PIU' SICURA 2021_2025_09 SENIGALLIA UNA CITTA' PER TUTTI	2021_2025_S12 2021_2025_S12A VIABILITA'	BENESSERE SOCIALE	<p>Riqualificazione di strade e vie urbane e potenziamento della viabilità urbana; messa in sicurezza delle strade comunali; miglioramento della dotazione dei parcheggi pubblici; potenziamento viabilità ciclabile e riqualificazione dei Lungomari.</p>	<p>Attraverso le opere di consolidamento e risanamento conservativo delle strade e delle vie urbane, dei percorsi ciclabili e pedonali, con abbattimento delle barriere architettoniche, con l'incremento del numero delle aree di sosta a disposizione, e l'opportuna regolamentazione delle zone pedonali e delle zone a traffico limitato, si potranno conseguire vantaggi in termini di maggiore sicurezza e potenziamento della viabilità urbana.</p>	<p>Mobilità sicura e sostenibile</p>	Cittadini, imprese, attività economiche del territorio	5 anni	    		Area 10 Area 12
		BENESSERE AMBIENTALE		<p>Il benessere sociale è conseguito attraverso iniziative ed interventi volti a favorire la realizzazione di opere per l'abbattimento delle barriere architettoniche nella città, con l'obiettivo di favorire il grado di accessibilità fisica dei luoghi cittadini pubblici e privati.</p>	<p>Riduzione delle disuguaglianze e delle discriminazioni sociali</p>					

Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2023/2025	Quale valore pubblico	Descrizione obiettivo strategico DUP 2023/2025	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Obiettivi di Valore Pubblico collegati	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Arete responsabili/coinvolte
2021_2025_07 SENGALLIA PIU' SICURA	2021_2025_S13 SICUREZZA DEL TERRITORIO	BENESSERE SOCIALE	Aggiornamento del Piano di Emergenza Comunale in condivisione con Regione Marche, Vigili del Fuoco e altri soggetti istituzionali. Revisione, implementazione ed ottimizzazione degli appropriati sistemi di allerta per la cittadinanza, con particolare attenzione alla tutela della popolazione sensibile.	Il benessere sociale è generato dal miglioramento dell'efficacia del sistema di emergenza, finalizzato alla salvaguardia della vita umana, in particolare delle persone più fragili e deboli, oltre che dalla diffusione della cultura di Protezione Civile tra i cittadini, con l'obiettivo di aumentare la capacità di resilienza dell'intera comunità.	Città e comunità sostenibile	Cittadini Attività economiche	3 anni	   		Area 6
		BENESSERE ECONOMICO	Incrementare la cultura della Protezione Civile attraverso il coinvolgimento della popolazione con esercitazioni e sistemi informativi, la programmazione di momenti di formazione con gli Istituti Comprensivi e le Scuole Secondarie di secondo grado e l'istituzione di tavoli con le associazioni di categoria. Attività di collaborazione con gli uffici comunali e gli Enti competenti per il monitoraggio delle criticità e la sicurezza idrogeologica del territorio.	Il miglioramento dell'efficacia del sistema di emergenza è finalizzato alla tutela dei beni, consentendo di contenere al massimo i danni causati ai beni pubblici e privati e, in generale, di mitigare l'impatto del post-emergenza dal punto di vista economico per cittadini e imprese. Il benessere economico non riguarda, in tal caso, l'accrescimento della ricchezza della comunità ma piuttosto la salvaguardia del patrimonio privato esistente.	Città e comunità sostenibile					
2021_2025_02 SENGALLIA CHE RIPARTA INSIEME AL MONDO PRODUTTIVO	2021_2025_S15 ATTIVITA' COMMERCIALI, ECONOMICHE E ARTIGIANALI	BENESSERE SOCIALE	Avviare azioni finalizzate ad incrementare la capacità produttiva delle attività commerciali, economiche ed artigianali del territorio anche attraverso il coinvolgimento delle imprese locali nella pianificazione delle scelte operate dall'Ente. Saranno studiati nuovi modelli mercatali per accrescere la qualità dei prodotti offerti rivalutando le caratteristiche peculiari tipiche dei mercati all'aperto. Sarà studiata la possibilità di istituire un mercato domenicale per ampliare l'offerta commerciale. Sarà avviata la collaborazione tra realtà diverse per condividere un progetto di approccio "gourmet" "di qualità" che preveda la promozione del territorio, dei prodotti gastronomici locali, ponendo la città di Senigallia quale apripista di una realtà che non si limita alla presenza di "Stelle Michelin", ma proponga lo stile del "buon vivere".	Il benessere sociale è rappresentato dall'obiettivo di potenziare e migliorare l'offerta dei servizi al cittadino, con particolare riferimento ai servizi offerti dalle farmacie comunali.	Organizzazione e gestione di servizi di qualità	Attività economiche Cittadini	5 anni	 	 	Area 2 Farmacie comunali
		BENESSERE AMBIENTALE	Si programmeranno eventi con il precipuo scopo di valorizzare le materie prime del mondo produttivo locale creando sinergie di collaborazione con le realtà economiche e produttive.	Il benessere ambientale è generato attraverso la volontà di promuovere iniziative volte a valorizzare la produzione green e i prodotti biologici	Città e comunità sostenibile					
		BENESSERE ECONOMICO	Efficientare la gestione delle farmacie comunali e migliorare i servizi offerti ai clienti, anche attraverso il potenziamento delle strategie di vendita.	La strategia consentirà di sostenere il tessuto economico della città, preservando l'occupazione e favorendo la crescita del tessuto produttivo.	Sostegno allo sviluppo economico e competitivo del territorio Organizzazione e gestione di servizi di qualità					

Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2023/2025	Quale valore pubblico	Descrizione obiettivo strategico DUP 2023/2025	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Obiettivi di Valore Pubblico collegati	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Arete responsabili/coinvolte
2021_2025_08 SENGIGALLIA PIU' VERDE	2021_2025_S16 RISORSE ENERGETICHE	BENESSERE AMBIENTALE	Efficientamento energetico degli impianti ed edifici pubblici anche attraverso nuovi investimenti; risparmio di fonti energetiche attraverso la diversificazione delle stesse.	Il risparmio energetico è il principale strumento per perseguire un uso razionale degli impianti e dei sistemi che consumano energia, con ricadute positive sulla tutela ambientale per via del minore impatto in termini di riduzione delle emissioni inquinanti.	Efficienza energetica e politiche di riduzione dell'inquinamento Città e comunità sostenibile	Cittadini e collettività	3 anni	   		Area 10
		BENESSERE ECONOMICO		Attraverso la realizzazione di interventi volti a ridurre i consumi energetici, eliminando eventuali sprechi, verrà ottimizzato il rapporto tra utilizzo di energia e rendimento in termini di consumi. Il risparmio energetico è il principale strumento per perseguire un uso razionale degli impianti e dei sistemi che consumano energia e, nel lungo periodo, una maggiore indipendenza energetica.	Efficienza energetica e politiche di riduzione dell'inquinamento					
2021_2025_01 SENGIGALLIA PIU' GIUSTA, PIU' TRASPARENTE E PIU' APERTA AI CITTADINI	2021_2025_S19 FISCALITÀ LOCALE 4.0 – EQUITÀ FISCALE E COMPLIANCE ATTIVA VERSO I CONTRIBUENTI	BENESSERE SOCIALE	<p>Con il progetto di servizio "Fiscalità locale 4.0 – Equità fiscale e compliance attiva verso i contribuenti", approvato con deliberazione di Giunta municipale n. 265 del 10.11.2021, il Comune di Senigallia intende dotarsi di strumenti software innovativi e pienamente interoperabili con le attuali banche dati dell'Ente, in grado di restituire all'Amministrazione Comunale certezza, aggiornamento ed affidabilità di tutti i dati del territorio comunale, funzionali ad elaborare informazioni e decisioni. La realizzazione del progetto permetterà la costruzione del data warehouse comunale, strumento indispensabile sia per migliorare e rendere maggiormente consapevoli i processi decisionali dell'Ente che per una più efficace ed efficiente gestione della Fiscalità Locale. Fondamentale, in quest'ottica, sarà la corretta ed efficace gestione dei dati. Una città diventa "smart" quando è in grado di produrre, gestire e interpretare in tempo reale il flusso di informazioni che riguarda i suoi abitanti, le attività produttive, i servizi, i trasporti, gli edifici, le scuole, la sanità. I dati e la capacità di trasformarli, sono da sempre concetti chiave a cui dovrebbero tendere gli Enti Locali per migliorare la capacità di prendere decisioni, contrastare le diverse forme di evasione-elusione, migliorare la riscossione delle imposte locali, attuare modelli di semplificazione degli adempimenti e attivare azioni innovative di collaborazione tra Pubblica Amministrazione e cittadini. In sintesi gli obiettivi strategici e sfidanti, da raggiungere nell'arco di un triennio, saranno:</p> <p>Garantire e migliorare il livello dei servizi erogati ai cittadini, tramite la semplificazione degli adempimenti con utilizzo di strumenti digitali</p> <p>Efficientamento dell'attività di contrasto all'evasione tributaria, funzionale alla successiva riduzione della pressione fiscale</p>	L'attuazione della strategia si fonda sull'implementazione di strumenti tecnici in grado di consentire agli uffici ed al decisore politico di avere banche dati aggiornate, affidabili e coerenti con la situazione degli oggetti sottoposti a tributi ed imposte, in maniera tale da adottare scelte strategie tributarie più eque. L'outcome atteso dovrà essere la lotta all'evasione fiscale locale (IMU e TARI), che consentirà anche una riduzione della pressione fiscale. Un ulteriore impatto sul cittadino/contribuente, sarà il potenziamento del portale web https://senigallia.unicumdata.it contenente tutta la situazione tributaria aggiornata e sempre disponibile online.	Innovazione Riduzione delle disuguaglianze e delle discriminazioni sociali	Cittadini Organo decisionale	5 anni	 		Area 4 Area 12
		BENESSERE ECONOMICO		L'outcome atteso, ossia la lotta all'evasione fiscale locale (IMU e TARI), consentirà una riduzione della pressione fiscale che potrà incidere positivamente sulla capacità di spesa dei contribuenti e sul loro potere di acquisto, incrementando il benessere economico dei cittadini.	Sostegno allo sviluppo economico e competitivo del territorio					

Linea di mandato	Obiettivo strategico DUP 2023/2025	Quale valore pubblico	Descrizione obiettivo strategico DUP 2023/2025	Descrizione obiettivo strategico in termini di valore pubblico	Obiettivi di Valore Pubblico collegati	Stakeholders	Tempi previsti di realizzazione	Collegamenti con obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	Aree responsabili/coinvolte
2021_2025_01 SENIGALLIA PIU' GIUSTA, PIU' TRASPARENTE E PIU' APERTA AI CITTADINI	2021_2025_20 SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI	BENESSERE SOCIALE	Proseguire nella strutturazione dell'assetto dei controlli interni che il Comune è tenuto ad effettuare nell'ambito dell'autonomia normativa ed organizzativa, nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 147, 147bis, 147ter, 147quater, 147 quinquies del D.lgs. n. 267/2000, alla luce della nuova conformazione della struttura comunale basata sulla individuazione di più Aree funzionali omogenee. Considerata l'importanza del sistema dei controlli interni, fondamentale presidio per il buon andamento dell'attività amministrativa dell'Ente, è stato istituito un Ufficio Controllo di Gestione, Direzione e Coordinamento delle Aree funzionali.	La realizzazione della strategia consente di strutturare un sistema di controllo delle società e degli enti partecipati dal Comune, con particolare riferimento alle società e ad enti affidatari di servizi pubblici locali, a garanzia del presidio della qualità e dell'efficienza dei processi di gestione svolti attraverso articolazioni esterne.	Realizzazione di un modello di "Buona Amministrazione"	Cittadini	3 anni			Direzione e Coordinamento Controllo di Gestione Area 12 Società ed enti partecipati
		BENESSERE ORGANIZZATIVO E ISTITUZIONALE		L'attuazione della strategia punta a creare un modello di controllo all'interno dell'Ente che sia in grado di attivare processi di autovalutazione dei propri sistemi di pianificazione, gestione e rendicontazione, ottimizzando le proprie performance attraverso flussi informativi strutturati e consapevoli e generando, in tal modo, valore pubblico in termini di benessere istituzionale. Inoltre, l'esercizio del controllo interno contribuisce a ridurre il rischio di alterazioni dei processi decisionali, che sono resi in tal modo più consapevoli e strategy oriented.	Realizzazione di un modello di "Buona Amministrazione"					

Indicatori di impatto

Strategia	Valore pubblico generato	Indicatore di impatto (outcome)	Trend atteso
2021_2025_S04 2021_2025_S04A ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	Benessere sociale	N. infrazioni	
2021_2025_S10 SVILUPPO E RIQUALIFICAZIONE EDILIZIA URBANA E SOCIALE	Benessere sociale	Volumi da delocalizzare/ volumi localizzabili in nuove aree	
	Benessere sociale	Mq. di nuove aree a parcheggio a servizio del lungomare	
2021_2025_S15 ATTIVITA' COMMERCIALI, ECONOMICHE E ARTIGIANALI	Benessere sociale	N. utenti della farmacia	
	Benessere sociale	N. rilevazioni di gradimento con livello "Elevato"	

2.2. PERFORMANCE

Con deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 14.02.2023, sono stati approvati, in via anticipata, nelle more dell'approvazione complessiva del P.I.A.O. 2023/2025, gli obiettivi di performance per il triennio 2023/2025 da assegnare alla struttura comunale, al fine di avviare in tempi brevi il ciclo della performance, a garanzia di stabilità e certezza dell'azione amministrativa. Risultano complessivamente approvati n. 107 obiettivi di performance, di cui 34 obiettivi derivanti dalla replicazione su tutte le Aree comunali/U.O.A. di due obiettivi a contenuto trasversale. Ciascun obiettivo di performance è stato formulato quale diretta declinazione degli obiettivi operativi contenuti nella Nota di Aggiornamento del D.U.P. 2023/2025, a loro volta collegati ai 21 obiettivi strategici, individuando, altresì, la dimensione di programmazione che ne rappresenta il contenuto.



La strutturazione ad albero della programmazione 2023/2025 dell'Ente, così costruita, ha consentito di elaborare una "matrice di generazione del valore pubblico", illustrata di seguito, che classifica i 107 obiettivi di performance approvati in base alla dimensione di programmazione cui afferiscono e al valore pubblico attraverso gli stessi conseguito. La lettura in riga mostra il numero di obiettivi di performance formulati per ciascuna dimensione di programmazione; la lettura in colonna dà evidenza degli obiettivi formulati per ciascuna dimensione di impatto in termini di valore pubblico generato.

Matrice Valore pubblico – Dimensioni della programmazione

Conteggio di Codice	Valore pubblico								
Dimensione della programmazione	Benessere ambientale	Benessere ambientale ed economico	Benessere economico	Benessere educativo	Benessere organizzativo/istituzionale	Benessere sociale	Benessere sociale e ambientale	Benessere sociale ed economico	Totale complessivo
Altra dimensione di programmazione	8	1	4	1	23	16		1	54
Obiettivo di accessibilità						5			5
Obiettivo di digitalizzazione					4	3			7
Obiettivo di efficienza					3	4	1		8
Obiettivo di semplificazione						2			2
Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi					5	22		3	30
Pari opportunità ed equilibrio di genere						1			1
Totale complessivo	8	1	4	1	35	53	1	4	107
	= di cui 17 obiettivi derivanti da replicazione su tutte le Aree dell'obiettivo relativo al rispetto delle misure anticorruzione e qualità dei servizi								
	= di cui 17 obiettivi derivanti da replicazione su tutte le Aree dell'obiettivo relativo all'approfondimento della normativa antiriciclaggio								

La tabella seguente esplicita il contenuto della matrice, illustrando gli obiettivi di performance 2023/2025 in base al valore pubblico attraverso di essi generato e alla dimensione di benessere perseguita, con l'indicazione della dimensione di programmazione a ciascuno associata.

Obiettivo di valore pubblico	Valore pubblico	Codice obiettivo performance	Obiettivo di performance	Dimensione della programmazione
Città e comunità sostenibile	Benessere ambientale	2023_S11_G_43	APPROVAZIONE DEL PIANO COMUNALE ANTENNE	Altra dimensione di programmazione
	Benessere sociale	2023_S01_B_11	REDAZIONE BOZZA DI REGOLAMENTO SULLA TOPONOMASTICA E SULLA NUMERAZIONE CIVICA	Altra dimensione di programmazione
		2023_S04_A_56	PROGETTO DI TRASFERIMENTO DELLA CENTRALE OPERATIVA DELLA POLIZIA LOCALE PRESSO NUOVA SEDE	Altra dimensione di programmazione
		2023_S04_B_53	POTENZIARE L'ATTIVITÀ DI CONTROLLO DELLA POLIZIA LOCALE IN PARTICOLARE A TUTELA DELL'ATTIVITÀ RICETTIVA, DEI MINORI, DELLA CORRETTA APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO DI POLIZIA URBANA E RURALE E DELLA SICUREZZA STRADALE	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S04_E1_51	REALIZZARE: 1. CAMPAGNE INFORMATIVE PER RENDERE MAGGIORMENTE CONSAPEVOLI I CITTADINI SULLA SICUREZZA STRADALE; 2. INCONTRI CON I GIOVANI NELLE SCUOLE E NEI LUOGHI DELLA MOVIDA SUL TEMA DELL'ABUSO DI ALCOL E DELL'USO DI DROGHE ALLA GUIDA.	Altra dimensione di programmazione
		2023_S04A_A_52	MIGLIORARE LA SICUREZZA URBANA E STRADALE NEI QUARTIERI E NELLE FRAZIONI ATTRAVERSO LA PRESENZA DELLE PATTUGLIE E/O INCONTRI CON I CITTADINI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S10_F_33	OTTIMIZZAZIONE DEI TEMPI DI REALIZZAZIONE DELL'ISTRUTTORIA DEL PROGETTO ERAP AI FINI DEL RILASCIO DEL PERMESSO DI COSTRUIRE	Obiettivo di efficienza
		2023_S13_B_20	VISIBILITÀ DA REMOTO DEI PUNTI STRATEGICI	Altra dimensione di programmazione
		2023_S18_A_5	CONSOLIDARE I RAPPORTI CON LE CITTÀ GEMELLATE ATTRAVERSO L'ORGANIZZAZIONE DI QUATTRO GIORNI DI GIOCHI SPORTIVI	Altra dimensione di programmazione
	Benessere sociale ed economico	2023_S13_A_19	REVISIONE DEL PIANO DI EMERGENZA A SEGUITO DELL'EVENTO CALAMITOSO DEL 15 SETTEMBRE 2022 E DIVULGAZIONE DELLO STESSO	Altra dimensione di programmazione
Gestione integrata e inclusiva dello sport	Benessere sociale	2023_S07_A_1	REDAZIONE REGOLAMENTO PER LA FRUIZIONE DELLE AREE SPORTIVE COMUNALI ALL'APERTO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S07_A_1A	REDAZIONE PROGETTO "PIANO STRATEGICO DELLO SPORT DEL COMUNE DI SENIGALLIA"	Altra dimensione di programmazione
		2023_S07_E_1	PROMUOVERE ED ORGANIZZARE EVENTI SPORTIVI	Altra dimensione di programmazione
Innovazione	Benessere organizzativo/is tituzionale	2023_S01_A_17	GARANTIRE LA DISPONIBILITÀ E FRUIBILITÀ DEI SISTEMI E SERVIZI EROGATI DALL'ENTE H24 CON MAGGIORE LIVELLO DI SICUREZZA INFORMATICA	Obiettivo di digitalizzazione (accessibilità)
	Benessere sociale	2023_S01_C_13	CONSENTIRE AI CITTADINI DI PRENOTARE UN APPUNTAMENTO CON L'UFFICIO DELLO STATO CIVILE UTILIZZANDO UN APPLICATIVO ON LINE REALIZZATO IN COLLABORAZIONE CON L'UFFICIO SISTEMI INFORMATICI	Obiettivo di semplificazione
		2023_S01_C_16	POTENZIAMENTO E REINGEGNERIZZAZIONE DEI FLUSSI DI LAVORO AD ALTO IMPATTO CON GLI UTENTI ESTERNI	Obiettivo di accessibilità (attraverso digitalizzazione)
		2023_S04_F_54	AGGIORNARE O AMPLIARE L'INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI E DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI DEGLI UFFICI DELLA POLIZIA LOCALE	Obiettivo di digitalizzazione
		2023_S04_F_57	IMPLEMENTAZIONE DELL'INFORMAZIONE AI CITTADINI, SUI SERVIZI FORNITI DALLA POLIZIA LOCALE, ATTRAVERSO L'USO DELLE TECNOLOGIE INFORMATICHE	Obiettivo di digitalizzazione

Obiettivo di valore pubblico	Valore pubblico	Codice obiettivo performance	Obiettivo di performance	Dimensione della programmazione
		2023_S04_F_58	AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI CONTROLLO DEGLI ACCESSI ALLA ZTL DEL CENTRO STORICO	Obiettivo di efficienza
		2023_S19_A_82	POTENZIAMENTO DEL PORTALE AL CONTRIBUENTE IMPERIUM DATA CARTECH CON ATTIVAZIONE DEI SERVIZI ON LINE AI CITTADINI, AI PROFESSIONISTI ED ALLE IMPRESE	Obiettivo di semplificazione (attraverso digitalizzazione)
Istruzione di qualità e attenzione ai giovani	Benessere educativo	2023_S05_A_27	SUPPORTARE L'OFFERTA DELLE ATTIVITA' CURRICULARI NELLE SCUOLE ATTRAVERSO LA PROPOSTA DI PROGETTUALITA' INNOVATIVE PER PROMUOVERE ATTIVITA' EDUCATIVE E DIDATTICHE	Altra dimensione di programmazione
	Benessere sociale	2023_S08_A_28	PROMUOVERE PERCORSI DI AUTONOMIA, L'AGGREGAZIONE E IL PROTAGONISMO POSITIVO DEI GIOVANI, ATTIVANDO ORGANISMI E STRUMENTI DI PARTECIPAZIONE GIOVANILE, UTILI ALLA RIDUZIONE DEL DISAGIO GIOVANILE	Altra dimensione di programmazione
Mobilità sicura e sostenibile	Benessere ambientale	2023_S12_C_73	ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA SPERIMENTALE NAZIONALE DI MOBILITÀ SOSTENIBILE "CASA-SCUOLA" E "CASA-LAVORO" DENOMINATO FA.MO.SE. (FANO, MONDOLFO, SENIGALLIA)	Altra dimensione di programmazione
Modello sostenibile di pianificazione territoriale	Benessere ambientale	2023_S10_B_37	PREDISPOSIZIONE VARIANTE AL P.P. PARCO DELLA CESANELLA	Altra dimensione di programmazione
		2023_S10_C_36	INDIVIDUAZIONE DELLE AREE PER LA DELOCALIZZAZIONE DEGLI EDIFICI RICADENTI NELLA ZONA ROSSA (ALLUVIONE 2014-2022)/ MECCANISMI PER LA RIGENERAZIONE URBANA	Altra dimensione di programmazione
		2023_S10_I_41	RICOGNIZIONE DELLE MODIFICHE NECESSARIE AL PIANO DEL PORTO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S10_L_40	RICOGNIZIONE DELLE CRITICITÀ DEL PIANO DEL CENTRO STORICO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S11_E_44	MESSA A DIMORA DI NUOVE ALBERATURE A COPERTURA DELLE FALLANZE E VALORIZZAZIONE DELLE AREE VERDI ATTRAVERSO IL CONTRIBUTO ATTIVO DELLA CITTADINANZA	Altra dimensione di programmazione
	Benessere sociale	2023_S10_A_38	VARIANTE AL PRG AI SENSI DELL'ART. 15 C. 5 PER L'INSERIMENTO DI AREE A PARCHEGGIO PUBBLICO A SERVIZIO DEL LUNGOMARE	Obiettivo di accessibilità
		2023_S10_F_34	AVVIO DELLA PROCEDURA CONCORSUALE DI IDEE PER LA RIQUALIFICAZIONE DEL LUNGOMARE	Altra dimensione di programmazione
		2023_S10_G1_39	RISOLUZIONE DELLE CRITICITÀ EMERSE A SEGUITO DEI RINVENIMENTI ARCHEOLOGICI AL FINE DEL RILASCIO DEL PERMESSO DI COSTRUIRE	Obiettivo di efficienza
		2023_S10_M_35	AFFIDAMENTO DELL'INCARICO PER LA REDAZIONE DEL PIANO REGOLATORE CIMITERIALE	Altra dimensione di programmazione
	Organizzazione e gestione di servizi di qualità	Benessere economico	2023_S15_C_65	OTTIMIZZAZIONE DELL'UTILIZZO DEL SOFTWARE DI GESTIONE DELLE FARMACIE COMUNALI IN FUNZIONE DELLA RIDUZIONE DELLE GIACENZE DI MAGAZZINO A FINE ANNO
2023_S15_C_66			OTTIMIZZAZIONE DELL'UTILIZZO DEL SOFTWARE DI GESTIONE DELLE FARMACIE COMUNALI IN FUNZIONE DELLA RIDUZIONE DELLE GIACENZE DI MAGAZZINO A FINE ANNO	Altra dimensione di programmazione
Benessere sociale		2023_S01_P_47	REVISIONE ED EFFICIENTAMENTO DELLE PROCEDURE DI GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DI CONCESSIONE CIMITERIALE FINALIZZATE ALL'INCREMENTO DELLE ENTRATE COMUNALI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_Q_10	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ADOZIONE/POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI FINALIZZATI AL CONTROLLO SULLA QUALITÀ DEI SERVIZI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi

Obiettivo di valore pubblico	Valore pubblico	Codice obiettivo performance	Obiettivo di performance	Dimensione della programmazione
		2023_S01_Q_15	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ADOZIONE/POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI FINALIZZATI AL CONTROLLO SULLA QUALITÀ DEI SERVIZI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_Q_18	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ADOZIONE/POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI FINALIZZATI AL CONTROLLO SULLA QUALITÀ DEI SERVIZI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_Q_22	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ADOZIONE/POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI FINALIZZATI AL CONTROLLO SULLA QUALITÀ DEI SERVIZI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_Q_26	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ADOZIONE/POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI FINALIZZATI AL MONITORAGGIO DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA DEL PERSONALE DIPENDENTE	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_Q_32	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ADOZIONE/POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI FINALIZZATI AL CONTROLLO SULLA QUALITÀ DEI SERVIZI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_Q_4	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ADOZIONE/POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI FINALIZZATI AL CONTROLLO SULLA QUALITÀ DEI SERVIZI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_Q_42	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ADOZIONE/POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI FINALIZZATI AL CONTROLLO SULLA QUALITÀ DEI SERVIZI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_Q_46	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ADOZIONE/POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI FINALIZZATI AL CONTROLLO SULLA QUALITÀ DEI SERVIZI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_Q_50	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ADOZIONE/POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI FINALIZZATI AL CONTROLLO SULLA QUALITÀ DEI SERVIZI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_Q_55	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ADOZIONE/POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI FINALIZZATI AL CONTROLLO SULLA QUALITÀ DEI SERVIZI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_Q_59	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ADOZIONE/POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI FINALIZZATI AL CONTROLLO SULLA QUALITÀ DEI SERVIZI.	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_Q_64	AVVOCATURA COMUNALE - ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_Q_69	ADOZIONE/POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI FINALIZZATI AL CONTROLLO SULLA QUALITÀ DEI SERVIZI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_Q_70	ADOZIONE/POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI FINALIZZATI AL CONTROLLO SULLA QUALITÀ DEI SERVIZI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_Q_74	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ADOZIONE/POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI FINALIZZATI AL CONTROLLO SULLA QUALITÀ DEI SERVIZI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_Q_77	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ADOZIONE/POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI FINALIZZATI AL CONTROLLO SULLA QUALITÀ DEI SERVIZI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi

Obiettivo di valore pubblico	Valore pubblico	Codice obiettivo performance	Obiettivo di performance	Dimensione della programmazione
		2023_S05_C_78	MIGLIORARE GRADEVOLEZZA E APPETIBILITÀ DEL CIBO NELLE MENSE SCOLASTICHE	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S05_F_29	ATTIVARE PROGETTI DI EDUCAZIONE ALIMENTARE, SOPRATTUTTO TRAMITE STRUMENTI LEGATI ALLA COMUNICAZIONE, ALL'INFORMAZIONE E AL DIALOGO CON LE FAMIGLIE DEGLI UTENTI DEL SERVIZIO	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
	Benessere sociale ed economico	2023_S15_D_67	AUMENTO DEL FATTURATO DELLA FARMACIA COMUNALE 1	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
	2023_S15_D_68	AUMENTO DEL FATTURATO DELLA FARMACIA COMUNALE 2	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi	
Realizzazione modello di "Buona Amministrazione"	Benessere organizzativo/istituzionale	2023_S01_A_1	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_10	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_11	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_12	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_13	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_14	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_15	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_16	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_18	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_2	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_20	PUBBLICAZIONE DELIBERAZIONI DI CONSIGLIO COMUNALE PREGRESSE	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_21	OTTIMIZZAZIONE DELLO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' VOLTE A GARANTIRE IL CORRETTO ESPLETAMENTO DEL MANDATO AMMINISTRATIVO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_22	CORRETTEZZA ED EFFICIENTAMENTO DELLA PROTOCOLLAZIONE IN INGRESSO DELLA CORRISPONDENZA	Obiettivo di efficienza
		2023_S01_A_3	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_4	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_5	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	Altra dimensione di programmazione

Obiettivo di valore pubblico	Valore pubblico	Codice obiettivo performance	Obiettivo di performance	Dimensione della programmazione
		2023_S01_A_6	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_60	UFFICIO DIREZIONE E COORDINAMENTO/CONTROLLO DI GESTIONE - SVILUPPO AZIONI PER LA PREVENZIONE DEI FENOMENI CORRUTTIVI IN ATTUAZIONE DELLE VIGENTI DISPOSIZIONI DI LEGGE	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_63	AVVOCATURA COMUNALE - MONITORAGGIO E RIDUZIONE DEL CONTENZIOSO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_7	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_8	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_A_9	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO L'IMPLEMENTAZIONE DI MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_E_24	ORGANIZZAZIONE DI PROCEDURE DI RECLUTAMENTO CON VALUTAZIONE DELLE ATTITUDINI E DEL POTENZIALE E EFFETTUAZIONE DELLE ASSUNZIONI NEI TEMPI PREVISTI DAL PIANO DEI FABBISOGNI	Obiettivo di efficienza
		2023_S01_E_25	IDEAZIONE ED ATTUAZIONE DI UN PROGETTO DI "ON BOARDING" PER I NEO ASSUNTI	Altra dimensione di programmazione
		2023_S01_F_23	ADOZIONE DISCIPLINA REGOLAMENTARE IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO A SEGUITO DI PERCORSO PARTECIPATO E CONDIVISO	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_F_3	APPROVAZIONE DEL PROGETTO DI DIGITALIZZAZIONE DELLA BANCA DATI DELLE PRATICHE EDILIZIE DELL'ENTE	Obiettivo di digitalizzazione
		2023_S01_M_83	MIGLIORAMENTO DELLE PROCEDURE INTERNE PER L'ANALISI E IL MONITORAGGIO DEI SINISTRI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S01_R_14	SCANSIONE DEI CARTELLINI RELATIVI ALLE CARTE DI IDENTITÀ ARCHIVIATI IN SEDE DI RILASCIO DELLA CARTA DI IDENTITÀ CARTACEA	Obiettivo di digitalizzazione
		2023_S02_A1_81	REVISIONE DELLE MISURE ORGANIZZATIVE CIRCA IL RISPETTO DELLA NORMATIVA SUI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO	Obiettivo di efficienza
		2023_S02_C_49	STRUTTURAZIONE DEL PROCESSO DI AVVIO DELL'AZIENDA SPECIALE "SENIGALLIA SERVIZI"	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S17_A_1	MIGLIORAMENTO DELLE MODALITA' DI SCAMBIO DELLE INFORMAZIONI FINANZIARIE TRA IL COMUNE DI SENIGALLIA E L'UNIONE DEI COMUNI "LE TERRE DELLA MARCA SENONE"	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
		2023_S20_A_62	UFFICIO DIREZIONE E COORDINAMENTO/CONTROLLO DI GESTIONE - AVVIO DELLE PROCEDURE PER LA GESTIONE INTEGRATA DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E DI PERFORMANCE CON GLI OBIETTIVI INDIVIDUALI ATTRIBUITI AI DIPENDENTI	Obiettivo di digitalizzazione
		2023_S20_B_61	UFFICIO DIREZIONE E COORDINAMENTO/CONTROLLO DI GESTIONE - IMPLEMENTAZIONE OPERATIVA DELLE METODOLOGIE E DEGLI STRUMENTI PER IL CONTROLLO STRATEGICO E DI GESTIONE E FORMAZIONE INTERNA IN MATERIA	Altra dimensione di programmazione
		2023_S20_C_1	EFFICIENTAMENTO DELLE MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEL CONTROLLO SUGLI EQUILIBRI FINANZIARI	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi

Obiettivo di valore pubblico	Valore pubblico	Codice obiettivo performance	Obiettivo di performance	Dimensione della programmazione
	Benessere sociale	2023_S01_O_6	IMPLEMENTAZIONE DI CONTENUTI MULTIMEDIALI NELLE STRATEGIE DI COMUNICAZIONE DELL'ENTE	Altra dimensione di programmazione
		2023_S03_I_80	AGGIORNAMENTO DELLA SITUAZIONE INVENTARIALE DEI BENI MOBILI	Altra dimensione di programmazione
Riduzione disuguaglianze e discriminazioni sociali	Benessere sociale	2023_S09_B_8	REALIZZAZIONE DI PASSERELLE COLORATE E INSTALLAZIONE DI BANDIERE DI IDENTIFICAZIONE DI ACCESSO FACILITATO ALLA SPIAGGIA	Obiettivo di accessibilità
		2023_S12A_A_72	DEFINIZIONE DEL PIANO PER L'ELIMINAZIONE DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE (PEBA) PER IL CENTRO CITTADINO	Obiettivo di accessibilità
		2023_S21_A_1	PROSECUZIONE E POTENZIAMENTO DEL PROGETTO "SPORTELLO DONNA"	Pari opportunità ed equilibrio di genere
	Benessere sociale ed economico	2023_S19_B_48	ATTUAZIONE DEL NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO IDEATO PER L'UFFICIO TRIBUTI E CANONI SVILUPPATO CON IL PROGETTO "FISCALITÀ LOCALE 4.0" DI CUI ALLA DGM 2021/265 PROGETTO FINALIZZATO ALLA CONOSCENZA PUNTUALE DI TUTTE LE INFORMAZIONI ED I DATI DEL TERRITORIO	Obiettivo qualità dei procedimenti e dei servizi
Riqualificazione e gestione efficiente patrimonio	Benessere ambientale	2023_S11_B1_45	RICHIEDA DI CONSEGNA DI AREE DEMANIALI MARITTIME AI SENSI DELL'ART. 34 DEL CODICE DELLA NAVIGAZIONE	Altra dimensione di programmazione
	Benessere economico	2023_S03_B_76	ESAMINARE LE PROBLEMATICHE RELATIVE ALLA ACQUISIZIONE DI PATRIMONIO PER FINI ISTITUZIONALI E REDIGERE EVENTUALI ATTI	Altra dimensione di programmazione
	Benessere sociale	2023_S01_B_12	REDAZIONE BOZZA DEL NUOVO REGOLAMENTO DEI CENTRI CIVICI	Altra dimensione di programmazione
		2023_S03_C_1	ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI RELATIVI AI FONDI PNRR CON RIFERIMENTO AL RISPETTO DELLE TEMPISTICHE PREVISTE PER GLI ADEMPIMENTI CHE COINVOLGONO L'AREA 5	Obiettivo di efficienza
	Benessere sociale e ambientale	2023_S03_VAR_71*	RIGENERAZIONE URBANA, EFFICIENTAMENTO ENERGETICO, MOBILITÀ SOSTENIBILE, INCLUSIONE E COESIONE, SICUREZZA, TRAMITE L'ATTUAZIONE DI PROGRAMMI FINANZIATI CON FONDI DEL PNRR ED AVENTI CRITERI DI SOSTENIBILITÀ, EQUITÀ DI GENERE, OCCUPAZIONE GIOVANILE, DNSH	Obiettivo di efficienza
Sviluppo economico e competitivo del territorio	Benessere ambientale ed economico	2023_S15_A_7	VALORIZZAZIONE DELLE TIPICITÀ ENOGASTRONOMICHE LOCALI. PORRE LE BASI PER UNA RETE DI COLLABORAZIONE CON LE ATTIVITÀ ECONOMICHE.	Altra dimensione di programmazione
Sviluppo turistico e culturale della città	Benessere economico	2023_S09_E_9	CREAZIONE DI UNA RETE DI COLLABORAZIONE PUBBLICO/PRIVATO, COMUNE ED ATTIVITÀ DI ACCOGLIENZA TURISTICA DEL TERRITORIO	Altra dimensione di programmazione
	Benessere sociale	2023_S06_A_79	VALORIZZAZIONE DEL PALAZZETTO BAVIERA E COMPLETAMENTO DEL RESTAURO DEI SOFFITTI A STUCCO	Altra dimensione di programmazione
		2023_S06_C1_30	IMPLEMENTAZIONE DEL PATRIMONIO LIBRAIO DIGITALIZZATO	Obiettivo di digitalizzazione
		2023_S06_F_31	REALIZZAZIONE DI UNA SERIE DI RASSEGNE APOPOSITAMENTE IDEATE PER LA VALORIZZAZIONE DEI LUOGHI DELLA CULTURA	Altra dimensione di programmazione
		2023_S09_A_1	CREAZIONE DI NUOVI CONTENUTI PER IL SITO TURISTICO FEEL SENIGALLIA PER ARRICCHIRNE LE INFORMAZIONI RELATIVE ALLE ATTIVITÀ TURISTICHE PROGRAMMATE. MIGLIORARE L'ACCESSIBILITÀ AL SITO	Obiettivo di accessibilità

* l'obiettivo consente di raggiungere anche l'obiettivo di valore pubblico di "Efficienza energetica e politiche di riduzione dell'inquinamento", non figurante in tabella, in quanto relativo alla realizzazione degli interventi PNRR, alcuni dei quali ad esso riconducibili.

La deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 14.02.2023 di approvazione anticipata degli obiettivi di performance 2023/2025 è stata pubblicata sul sito internet istituzionale ed è consultabile al seguente link:

<https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=311>

ove possono essere visualizzati integralmente gli obiettivi di performance 2023/2025, divisi per Area, completi di tutte le informazioni per ciascuno mappate, conformemente al contenuto normativamente previsto per la presente sezione del P.I.A.O. e funzionali al monitoraggio dell'avanzamento, secondo quanto previsto nel prosieguo del presente documento ed in linea con la disciplina contenuta nel vigente Regolamento comunale sul funzionamento del sistema dei controlli interni con riferimento al controllo strategico e di gestione.

2.2.1 Gli obiettivi di accessibilità

Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare, entro il 31 marzo di ogni anno, gli obiettivi di accessibilità relativi all'anno corrente, come ribadito anche nelle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici (capitolo 4 paragrafo 2).

Gli obiettivi riguardano l'accessibilità dei siti web, delle app, e della intranet, dei servizi di futura attivazione, delle postazioni informatiche e dei documenti pubblicati sui siti, oltre alla formazione del personale addetto alla realizzazione e gestione dei siti web/servizi informatici.

Per l'anno 2023 gli obiettivi sono:

Interventi	Descrizioni ed azioni da attivare entro 31.12.2023
Sito web istituzionale	Formazione - Aspetti tecnici, Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA", Sito web e/o app mobili - Adeguamento ai criteri di accessibilità, Siti web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo. Tale intervento seguirà il cronoprogramma degli affidamenti finanziati con PNRR MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE"
Siti web tematici	Formazione - Aspetti tecnici, Sito web e/o app mobili - Analisi dell'usabilità, Sito web e/o app mobili - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i, Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA", Sito web e/o app mobili - Adeguamento ai criteri di accessibilità, Siti web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo. Tale intervento nel corso dell'anno 2023 riguarderà il sito dedicato al turismo https://www.feelsenigallia.it e seguirà il cronoprogramma degli affidamenti finanziati con PNRR MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE"
Formazione	Formazione - Aspetti normativi, Formazione - Aspetti tecnici

Gli obiettivi di digitalizzazione

Il Comune di Senigallia, con Deliberazione di Giunta n.316 del 06/12/2022 ha approvato il progetto di "Revisione e digitalizzazione dei flussi documentali del Comune di Senigallia" che prevede la codifica dei flussi di lavoro e dei processi in generale, necessari alla redazione degli atti formali dell'Ente. Tale progetto verrà *messo a terra* nel corso dell'anno 2023, attraverso la configurazione nella procedura software JENTE dei flussi operativi definiti in fase di progetto.

Il cronoprogramma prevede l'attivazione della nuova modalità a partire dal 1° Marzo 2023, in particolare, dovranno essere gestite le "Proposte di Deliberazione di Giunta", "Richiesta di Pareri – Argomenti" e le "Disposizioni di Liquidazione" completamente in digitale, così come sta avvenendo con le "Determinazioni del Responsabile".

Ulteriori Obiettivi di digitalizzazione riguarderanno le procedure ad alto impatto con l'utente (Cittadini, Professionisti ed Imprese) per la gestione delle istanze. Gli ambiti di digitalizzazione per l'anno 2023

riguarderanno l'Area Tributi, attraverso l'implementazione dei procedimenti che consentiranno al cittadino di presentare online la dichiarazione TARI, controllare i versamenti e qualsiasi informazione sulla propria posizione tributaria legata alle imposte e tasse di competenza dell'ente Locale.

Considerando la calamità che ha colpito il territorio Comunale il 15 e 16 Settembre 2022, sarà data priorità alla digitalizzazione delle pratiche necessarie all'erogazione dei contributi e ristori alle famiglie ed imprese compite dall'evento calamitoso.

Gli obiettivi di semplificazione

In relazione all'**accessibilità dei sistemi informativi**, si intende la capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari. Il Comune di Senigallia dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AGID.

Nel rispetto dei contenuti delle suddette Linee Guida, sull'accessibilità degli strumenti informatici, che indirizzano le pubbliche amministrazioni verso l'erogazione di servizi sempre più accessibili, nel corso dell'anno 2021 il sito istituzionale è stato aggiornato alle linee guida di design dei siti della Pubblica Amministrazione. Nel corso dell'anno 2023, sarà necessario procedere nuovamente ad ulteriori adeguamenti, recependo le disposizioni della Determinazione 224 del 26 luglio 2022 di AGID, che hanno adeguato ed aggiornato le linee guida in vigore nell'anno 2021.

Tale intervento, rientra nella strategia prevista nella proposta di DUP 2023-2025, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 2022/207 del 29/07/2022, nella sezione strategica, Obiettivo Strategico Partecipazione, trasparenza e comunicazione. Cod. obiettivo: 2021_2025_S01 Missione: 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione.

Nel corso dell'anno 2023, in continuità con gli adempimenti già eseguiti nel corso dell'anno 2022, verrà aggiornata la dichiarazione di accessibilità sulla piattaforma <https://form.agid.gov.it>. Analogamente sono stati definiti e pubblicati nell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia per l'Italia digitale gli obiettivi annuali di accessibilità.

La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, declinata nel Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione approvato da AGID, intende promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale. Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche amministrazioni debbano progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori.

Nel recepire ed adottare il piano Triennale per l'informatica, attraverso l'approvazione del **“Piano Triennale per la Transizione Digitale del Comune di Senigallia 2023-2025”** vengono riportati gli obiettivi e target volti a favorire lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo. In particolare le azioni da attuare sono descritte nei seguenti capitoli: Capitolo 1 Servizi, Capitolo 3 Piattaforme, Capitolo 5 Interoperabilità, Capitolo 7 Le leve per l'innovazione. Nel corso dell'anno 2023, come previsto fra gli

obiettivi descritti nel Capitolo 7 “Le leve per l’innovazione”, al fine di sostenere con forza, il processo di supporto e diffusione dei servizi digitali, sono stati introdotti obiettivi concreti, volti al supporto della cittadinanza nell’uso della tecnologia, in particolare, verrà data una priorità ai soggetti che rientrano nei target previsti dalle linee guida come ad esempio cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

Il Comune di Senigallia, attraverso il finanziamento ricevuto con il Decreto del Dipartimento per la trasformazione digitale Decreto n. 32 - 1 / 2022 – PNRR, con il quale si finanzia il progetto Misura 1.4.1 “Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici” del PNRR, intende riadeguare il proprio sito web istituzionale in conformità alle nuove specifiche tecniche approvate da AGID 26 luglio 2022. Negli obiettivi della misura, rientrano le attività di reingegnerizzare ed informatizzare i procedimenti interni, individuati nel progetto Misura 1.4.1 “Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici”, attraverso un’unica piattaforma software, integrata con il sistema gestionale di back-office. Tale azione oltre a garantire la piena interoperabilità e monitoraggio in tempo reale sullo stato di avanzamento del procedimento da parte del cittadino, consentirà l’ottimizzazione delle risorse umane interne, comprimendo notevolmente i tempi necessari al data entry delle informazioni. Il portale, già attivo per la consultazione dei procedimenti gestiti dallo Sportello Unico per l’Edilizia, oltre ad essere rispondente alle specifiche tecniche e alle raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines), viene già erogato su piattaforma Cloud, ed è già accessibile per il cittadino tramite i servizi SPID e CIE.

I tempi progettuali, vincolanti ai fini del positivo raggiungimento degli obiettivi PNRR, sono definiti nei bandi, e prevedono come data ultima di collaudo aprile 2024.

2.2.2 Gli obiettivi connessi alle pari opportunità ed equilibrio di genere – azioni positive

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.lgs. n. 196/2000 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre come si evince dalla Direttiva 26 giugno 2019 del Ministro della P.A. e il sottosegretario delegato alle pari opportunità, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, che recepisce gli indirizzi comunitari intervenuti in questi anni e le disposizioni nazionali entrate in vigore dal 2007 ad oggi, ai fini della promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità, le amministrazioni pubbliche svolgono un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma discriminazione.

In particolare l’art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 prevede che ciascuna PA, predisponga un piano delle azioni positive volto ad “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” favorendo altresì il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Ai sensi del D.P.R. 24/06/2022, n. 81, il richiamo al piano di cui al precedente capoverso deve intendersi riferito alla presente sezione del PIAO.

Da sottolineare come le modifiche apportate all’art.7, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, ad opera dell’art. 21 della Legge n. 183/2010 hanno ampliato le garanzie, oltre alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che “le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni altra forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

2.2.2.1. Obiettivi per il triennio 2023-2025

Gli obiettivi e le iniziative da intraprendere sono individuati in continuità con il Piano Azioni Positive 2021-2023 approvato con deliberazione della giunta municipale n. 221 del 30/12/2020, tenuto conto dei seguenti fattori:

- stato di avanzamento delle azioni positive ivi previste;
- proposte emerse dal CUG, come da verbali redatti dalla presidente e dalla segretaria del predetto comitato;
- assenza di denunce imputabili alle discriminazioni di genere;
- l'insorgere di nuove esigenze del personale emerse facendo seguito alle novità normative intercorse ed ad alcuni cambiamenti organizzativi interni;
- presenza equilibrata dei due generi; nel quadro totale dei dipendenti comunali è possibile rilevare una percentuale di donne e uomini molto equilibrata (tabella 1) in particolare si evidenzia una prevalenza di donne nelle categorie più alte (tabella 2).

Tabella 1- analisi del personale al 31/12/2022

TOTALE	249 ¹	100%
Donne	126	50,6
Uomini	123	49,4

Tabella 2- monitoraggio disaggregato per genere al 31/12/2022

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE	% F/cat
D	42	18	60	70 %
C	61	48	109	56 %
B	22	57	79	27,9 %
Segretaria generale	1		1	100%

Si evidenzia che al 31/12/2022 i/le Responsabili con Funzioni Dirigenziali sono 8 donne e 5 uomini.

In un'ottica di semplificazione e maggior chiarezza, gli obiettivi previsti nel PAP 2021 – 2023 sono stati aggiornati nell'ambito di tre materie, escludendo obiettivi e/o indicatori correlati al mero rispetto di disposizioni normative o regolamentari.

MATERIA 1 – ORARIO DI LAVORO

Obiettivo 1	Adozione di un regolamento sull'orario di lavoro
Attori coinvolti	Area Risorse Umane
Beneficiari	Personale dipendente del Comune di Senigallia
Risorse impiegate	Attività che non comporta oneri economici
Azioni	<ul style="list-style-type: none">- Adozione di una disciplina organica e coordinata dell'orario di lavoro a seguito delle vigenti disposizioni normative e contrattuali;- Razionalizzazione dei comportamenti e semplificazione gestionale al fine di agevolare l'applicazione della normativa da parte del datore di lavoro e contemporaneamente rendere facilmente fruibile le disposizioni sull'orario; da parte del personale;

¹ Il totale dei/delle dipendenti al 31.12.2022 comprende tutti i dipendenti a tempo indeterminato più due dipendenti donne in comando presso l'ente, l'avvocata assunta ai sensi dell'art.110 del D.lgs. 267/2000 e il Segretario Generale.

	<ul style="list-style-type: none"> - Coinvolgimento dei responsabili di Area/U.O.A. affinché il percorso di adozione della nuova disciplina sia condiviso e partecipato; - Valutazione delle necessità dei/delle dipendenti di conciliare i tempi di vita-lavoro, in particolare in termini di mantenimento di un'adeguata flessibilità oraria in entrata e in uscita; - Gestione flessibile dell'orario di lavoro al fine di eventuali esigenze specifiche rappresentate dal singolo meritevoli di tutela, con particolare riguardo alle richieste di part-time dettate da problematiche familiari; - Valorizzazione dello strumento della mobilità interna, garantendo la circolazione delle informazioni tramite i canali informativi dell'ente; - Promuovere azioni di sensibilizzazione sugli strumenti di conciliazione (part-time, lavoro a distanza, congedi parentali...).
Indicatori	<p>KPI: adozione nuova disciplina dell'orario di lavoro² Target: Si/No Monitoraggio: al 31.12.2023</p> <p>KPI: azione di informazione sulle novità inerenti l'orario con particolare attenzione al tema dei permessi, dei congedi parentali e della flessibilità oraria³ Target: almeno una campagna di informazione e sensibilizzazione Monitoraggio: al 31.12.2023 – coordinare con obiettivo di Area</p>
Obiettivo 2	Adozione di un modello strutturato di definizione, introduzione e sviluppo delle modalità di lavoro a distanza al fine di dare una regolamentazione stabile e progressivamente strutturata alla modalità di lavoro a distanza sperimentata in fase emergenziale
Attori coinvolti	Segretario Generale, Area Risorse Umane, CUG, RSU, OO.SS.
Beneficiari	Personale dipendente del Comune di Senigallia
Risorse impiegate	Attività che non comprende oneri economici ⁴
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> - Mappatura dei processi, necessaria ad individuare i dipendenti potenzialmente collocabili in lavoro agile; - Rilevazione da parte dei Responsabili di eventuale lavoro arretrato accumulato dai propri uffici e redazione specifico piano di smaltimento; - Promuovere azioni di formazione/informazione.
Indicatori	<p>KPI: adozione di un regolamento per la disciplina del lavoro a distanza Target: Si/No Monitoraggio: al 31.12.2023</p> <p>KPI: almeno un'azione formativa/informativa sul lavoro agile⁵ Target: Si/No Monitoraggio: al 31.12.2023</p>

² L'adozione inizialmente prevista entro il 31.12.2022 è stata rinviata al fine di tener conto degli adeguamenti necessari a seguito della sottoscrizione, in data 16.11.2022, del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali (CCNL 2019-2021).

³ L'azione di informazione sulle novità inerenti l'orario di lavoro è conseguente all'approvazione del regolamento sull'orario di lavoro.

⁴ I dipendenti sono stati dotati di HW e SW che consentono di accedere a forme di lavoro in modalità agile.

⁵ Tale attività formativa/informativa è conseguenziale all'approvazione del regolamento relativo al lavoro agile.

MATERIA 2 – FORMAZIONE

Obiettivo 1	Ricognizione dei fabbisogni formativi
Attori coinvolti	Area Risorse Umane, CUG
Beneficiari	Personale dipendente del Comune di Senigallia
Risorse impiegate	Attività che non comprende oneri economici
Azioni	Somministrazione di un questionario per la rilevazione delle esigenze formative dei dipendenti, rielaborazione delle risposte e individuazione dei bisogni prevalenti.
Indicatori	KPI: realizzazione indagine fabbisogno formativo Target: Si/No Monitoraggio: al 31.12.2023
Obiettivo 2	Favorire la partecipazione alle iniziative formative dei/delle dipendenti
Attori coinvolti	Area Risorse Umane, CUG, enti formativi
Beneficiari	Personale dipendente del Comune di Senigallia
Risorse impiegate	18.000 €
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> - Divulgazione degli eventi formativi meritevoli di interesse previa sensibilizzazione e informazione dei Responsabili; - Agevolare la partecipazione dei dipendenti consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini di frequentare i corsi valutando la possibilità di articolare la formazione in più orari e modalità.
Indicatori	KPI: grado di partecipazione dei dipendenti Target: numero di dipendenti sul totale che partecipano con particolare riguardo ad una equilibrata partecipazione femminile Monitoraggio: annuale
Obiettivo 3	Favorire l’inserimento dei nuovi assunti nell’amministrazione
Attori coinvolti	Area Risorse Umane
Beneficiari	Nuovi assunti ⁶
Risorse impiegate	Se necessario impegnare parte delle risorse destinate alla formazione
Azioni	Strutturare un processo di “on boarding” finalizzato a favorire l’inserimento positivo del dipendente nell’organizzazione che a titolo orientativo dovrebbe riguardare le seguenti iniziative: <ul style="list-style-type: none"> - condivisione della mission e i valori dell’ente (per es. una lettera del Sindaco o un colloquio motivazionale con il/la responsabile della propria area o delle risorse umane); - info sui contenuti principali della intranet; - istruzioni relative all’utilizzo dei principali programmi informatici; - informativa sull’orario di lavoro e le istruzioni sulle procedure per la gestione del cartellino orario; - formazione sul codice di comportamento; - formazione sulla sicurezza.
Indicatori	KPI: realizzazione di almeno due iniziative a favore dei nuovi assunti Target: Si/No Monitoraggio: annuale

⁶ In questo caso per nuovi assunti si intendono in primis coloro che hanno preso servizio presso l’ente a partire dal 2023, con particolare riguardo a coloro che provengono da esperienze lavorative diverse da quelle attuali; laddove potesse essere utile e fattibile si potrebbero coinvolgere anche i nuovi assunti nel 2022.

MATERIA 3 – BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo 1	Favorire il senso di appartenenza e promuovere comportamenti responsabili e rispettosi delle differenze
Attori coinvolti	Area Risorse Umane, CUG
Beneficiari	Personale dipendente del Comune di Senigallia
Risorse impiegate	Attività che non comprende oneri economici
Azioni	Individuazione dei valori comuni e dei comportamenti che favoriscono la crescita della nostra comunità e promuovano il senso di coesione e di solidarietà
Indicatori	KPI: creazione di una carta dei valori e dei comportamenti Target: Si/No Monitoraggio: al 31/12/2023 KPI: presentazione della carta dei valori al Sindaco Target: pubblicazione nella intranet della carta dei valori e dei comportamenti ⁷ Monitoraggio: al 31.12.2023
Obiettivo 2	Rilevazione del clima lavorativo e relazionale, delle criticità nel rapporto di lavoro e nelle pari opportunità uomo-donna
Attori coinvolti	Area Risorse Umane, CUG
Beneficiari	Personale dipendente del Comune di Senigallia
Risorse impiegate	Attività che non comprende oneri economici
Azioni	Analisi del clima lavorativo tra i vari settori mirata a rilevare eventuali discriminazioni di sesso, le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la qualità dei rapporti interpersonali ed il benessere organizzativo
Indicatori	KPI: redazione di un questionario sul benessere organizzativo Target: Si/No Monitoraggio: al 31.12.2023
Obiettivo 3	Valorizzare il ruolo del CUG e del punto di ascolto
Attori coinvolti	Area Risorse Umane, CUG
Beneficiari	Personale dipendente del Comune di Senigallia
Risorse impiegate	Attività che non comprende oneri economici
Azioni	Azioni volte alla diffusione della conoscenza delle attività e funzioni del CUG e del punto di ascolto
Indicatori	KPI: invio comunicazione da parte dell'Ufficio Personale o direttamente da parte del CUG Target: Si/No Monitoraggio: al 31.12.2023
Obiettivo 4	Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica
Attori coinvolti	Area Risorse Umane, CUG
Beneficiari	Personale dipendente del Comune di Senigallia
Risorse impiegate	Attività che non comprende oneri economici
Azioni	Informazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere, sull'antidiscriminazione, sui temi del mobbing e del benessere organizzativo

⁷ La carta dei valori potrà essere pubblicata a seguito di approvazione da parte della Giunta, previa condivisione in sede al CUG

Indicatori	KPI: almeno una notizia di informazione e sensibilizzazione all'anno Target: Si/No Monitoraggio: al 31/12/2023
------------	--

2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, ha introdotto, nell’ordinamento italiano, un sistema organico di disposizioni finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo stabilendo, al comma 8 dell’art. 1, che l’organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, individuato ai sensi del comma 7, adotta il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il D. Lgs. 97/2016, di modifica del decreto trasparenza D. Lgs. 33/2013, ha realizzato la completa integrazione tra il Piano di prevenzione della corruzione ed il Programma per la trasparenza e l’integrità, prevedendo che annualmente sia pubblicato un unico piano, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza - PTPCT, all’interno del quale sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza, come anche ribadito nella delibera ANAC n. 831/2016, approvativa del PNA 2016, e successivamente dalle linee guida emanate in materia dalla stessa ANAC, approvate con delibera n. 1310/2016.

Con il decreto legge n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, è stata avviata l’importante riforma delle modalità di pianificazione e programmazione strategica ed operativa della Pubblica Amministrazione italiana. E’ stato, dunque, introdotto per le Amministrazioni pubbliche, compresi gli Enti locali, il Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) con l’intenzione del legislatore, di sostituire diversi documenti di pianificazione e programmazione, fra cui il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, uniformando le modalità di redazione degli stessi fra gli Enti.

Sulla base del quadro normativo di riferimento descritto, e in una visione di transizione alla nuova programmazione, la struttura amministrativa dava avvio concreto alla programmazione anticorruzione mediante revisione della mappatura dei processi, secondo la metodologia qualitativa della valutazione del rischio corruttivo, facendo riferimento agli Orientamenti approvati dal Consiglio dell’ANAC in data 02/02/2022 ed utilizzando gli schemi presentati ai Responsabili di Aree/U.O.A. comunali - nella Conferenza tenutasi il 23 maggio 2022 - dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (R.P.C.T.) del Comune di Senigallia, dott.ssa Imelde Spaccialbelli, nominato con decreto sindacale n. 151 del 30/03/2021.

Con deliberazione n. 322/2022, la Giunta comunale approvava il primo Piano Integrato di Attività e Organizzazione del Comune di Senigallia per il triennio 2022-2024; documento avente necessariamente un carattere sperimentale.

Il PIAO 2022/2024 veniva pubblicato nel sito internet istituzionale del Comune – nelle sottosezioni di Amministrazione Trasparente afferenti i Piani assorbiti, tra cui

<https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=362>

ed inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale <https://piao.dfp.gov.it/plans>.

La struttura amministrativa, seppur particolarmente impegnata nei progetti legati all’attuazione del PNRR nonché negli interventi conseguenti all’evento calamitoso alluvionale del settembre 2022, in un’ottica di continuo miglioramento e adeguamento agli indirizzi dell’Anac, contenuti nell’ultimo PNA 2022, proseguiva il percorso di integrazione in vista dell’adozione del PIAO 2023-2025.

Avvalendosi anche dello strumento della Conferenza dei Responsabili di Area/UOA, istituita in sede di riorganizzazione interna, il RPCT svolgeva un ruolo di impulso, supporto e coordinamento nei confronti dei titolari di funzioni dirigenziali per gli adempimenti connessi alla stesura del PIAO 2023/2025, tenuto conto dell’intervenuta approvazione, a inizio 2023, da parte dell’ANAC, del Piano Nazionale Anticorruzione - PNA 2022.

L’intera struttura comunale è stata coinvolta, anche con incontri specifici mirati, ed ha collaborato attivamente con il RPCT nell’aggiornamento della programmazione di efficaci presidi di prevenzione

della corruzione, arricchendo la sezione dei monitoraggi degli strumenti di programmazione.

Invero, la partecipazione e il raccordo dei Responsabili di area, a vario titolo, coinvolti nella predisposizione delle sezioni di cui è composto il PIAO, ha agevolato, attraverso una visione più unitaria, sia la predisposizione che il coordinamento delle diverse sezioni del PIAO.

Tale soluzione sperimentata, cerca di rispondere – come raccomandato da Anac - alla logica di integrazione rafforzata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'Amministrazione, a servizio della collettività, che costituisce il fondamento e l'obiettivo dello stesso PIAO.

La presente sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” contiene la definizione della strategia di prevenzione della corruzione e di trasparenza del Comune di Senigallia, ai sensi della legge n. 190 del 2012, in una logica di integrazione con gli obiettivi delle sottosezioni precedenti, funzionale alle strategie di creazione di valore pubblico.

Va precisato che il concetto di corruzione preso a riferimento è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Emerge una definizione del fenomeno “corruzione”, non solo più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente con la “maladministration”, intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Sia per la Convenzione ONU che per altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d'Europa) la corruzione consiste in

“comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.”

Tale sottosezione, redatta in base alle indicazioni contenute negli Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza approvati dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in data 2 febbraio 2022

<https://www.anticorruzione.it/documents/91439/120313/Orientamenti+per+la+pianificazione+anticorruzione+e+trasparenza+2022.pdf/4deceff0-e76e-be0d-c149-0a2cc46cfe61?t=1643818349850>

è aggiornata al “Piano Nazionale Anticorruzione” (da ultimo il PNA 2022, con validità per il triennio 2023/2025, approvato con Delibera n. 7 del 17/01/2023 dell' ANAC), ovvero secondo le disposizioni, impartite dal D.L. 80/2021, dal DPR 81/2022, dal Regolamento di cui al Decreto 132/2022 per il PIAO, sezione “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione”, sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” in una logica di **progressiva e necessariamente, graduale integrazione** fra le varie sottosezioni.

2.3.1 I soggetti coinvolti e i relativi compiti

L'adozione della strategia di prevenzione della corruzione e di trasparenza non viene considerata quale misura “una tantum”, ma come il primo passo di un processo che si svolgerà con continuità all'interno dell'Ente. Per far ciò, tutti i soggetti coinvolti all'interno dell'ente sono chiamati a svolgere al meglio il

proprio ruolo e prestare la massima collaborazione, nell'ambito delle proprie specifiche competenze e tenendo comunque conto del patrimonio di esperienze maturate nel tempo dall'amministrazione comunale. Per il dettaglio si rinvia al paragrafo 1.2.2 Il sistema delle competenze per la gestione del rischio corruzione.

2.3.2 Gli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione

Il comma 8 dell'articolo 1 della legge 190/2012 (come rinnovato dal Foia) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli "obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione" che costituiscono "contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPC".

Il decreto legislativo 97/2016 ha attribuito al PTPC (ora sezione del PIAO) "un valore programmatico ancora più incisivo". Il PTPC, infatti, deve necessariamente elencare gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo.

La norma è volta a rafforzare, sin dalla fase di definizione delle linee di indirizzo, il sistema di prevenzione e il conseguente ampliamento della fiducia dei cittadini e dei portatori di interessi esterni (stakeholder) nella imparzialità, trasparenza e integrità della pubblica amministrazione. Inoltre, nel Piano Nazionale Anticorruzione, si aggiunge la raccomandazione agli organi di indirizzo di prestare particolare attenzione a questi obiettivi, nella logica di una reale partecipazione alla efficacia del sistema, volta anche a responsabilizzare maggiormente i Responsabili con funzioni dirigenziali e i dipendenti.

Avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni *del e per* la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale dell'Amministrazione comunale, nel paragrafo "**Obiettivi strategici per linea di mandato**" della Nota di aggiornamento al DUP 2023/2025 – approvata con Deliberazione di C.C. n. 10 del 01/02/2023 - per ciascuna linea di mandato, sono illustrati gli obiettivi strategici formulati dall'Amministrazione comunale tra cui, in primis, sinteticamente:

Linea di Mandato 01 – (2021_2025_01)

SENIGALLIA PIU' GIUSTA, PIU' TRASPARENTE E PIU' APERTA AI CITTADINI

Obiettivo strategico 01. Partecipazione, trasparenza e comunicazione

Obiettivo Operativo: *Sostenere e promuovere la cultura della legalità e della trasparenza per garantire la piena accessibilità; giornate della trasparenza e sviluppo azioni per la prevenzione di fenomeni corruttivi in attuazione delle vigenti disposizioni di legge*

Obiettivo strategico 20. Sistema integrato dei controlli interni

Obiettivo Operativo: *Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e adozione/potenziamento degli strumenti finalizzati al controllo sulla qualità dei servizi in un'ottica di trasparenza e di partecipazione dei cittadini*

Per una più ampia e dettagliata disamina degli obiettivi sopra enunciati e del valore pubblico da essi creato, si rinvia alla Nota di aggiornamento al DUP 2023/2025 pubblicata nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, consultabile in <https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=334>

Per quanto concerne gli obiettivi performanti, di diretta declinazione dal DUP 2023/2025 - esplicitati nell'apposita sezione 2.2 del presente documento, cui si rinvia per una analisi dettagliata – in una logica di integrazione tra le varie sottosezioni del PIAO, si riportano sinteticamente gli **obiettivi**

specifici di anticorruzione e trasparenza, ivi compresa la digitalizzazione, approvati con D.G.M. n. 28 del 14/02/2023, che mantengono, comunque, in linea con quanto indicato anche nell'ultimo PNA 2022, una vera e propria valenza autonoma come contenuto fondamentale di tale sezione.

2023_S01_A_60	<p>UFFICIO DIREZIONE E COORDINAMENTO/CONTROLLO DI GESTIONE - Sviluppo azioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi in attuazione delle vigenti disposizioni di legge</p> <p>L'obiettivo si propone di favorire lo sviluppo di azioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi in attuazione delle vigenti disposizioni di legge. La finalità è quella di garantire la piena accessibilità attraverso l'organizzazione di giornate della trasparenza e l'aggiornamento annuale del P.T.P.C.T., quale sottosezione 2.3 del P.I.A.O., con lo svolgimento degli adempimenti connessi alla sua attuazione in un'ottica di coordinamento ed integrazione, in via sperimentale, dei diversi strumenti di programmazione assorbiti nel P.I.A.O..</p>
2023_S20_B_61	<p>UFFICIO DIREZIONE E COORDINAMENTO/CONTROLLO DI GESTIONE - Implementazione operativa delle metodologie e degli strumenti per il controllo strategico e di gestione e formazione interna in materia</p> <p>L'obiettivo si propone di mettere a regime le metodologie e gli strumenti per l'attuazione del controllo strategico e di gestione previsti nell'ambito della nuova disciplina regolamentare, anche attraverso la diffusione della conoscenza e della cultura del controllo all'interno dell'Ente. Esso si inserisce nell'ambito del processo di strutturazione del sistema integrato dei controlli interni del Comune di Senigallia e riveste importanza strategica per giungere alla piena attuazione del percorso intrapreso in materia, nella consapevolezza che un adeguato sistema dei controlli interni costituisca imprescindibile presidio al buon andamento dell'azione amministrativa. Con il presente obiettivo ci si propone, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di completare l'implementazione degli strumenti per la piena attuazione del controllo di gestione (es. revisione struttura centri di costo e adozione sistema di indicatori) e di sviluppare il sistema di reportistica previsto nel nuovo regolamento con la contestuale individuazione di eventuali elementi migliorativi sotto il profilo informativo; - lo svolgimento di giornate formative all'interno dell'Ente, che vedano coinvolte tutte le Aree funzionali/U.O.A., sugli adempimenti in tema di controllo strategico e di gestione e sugli elementi di integrazione tra le due tipologie di controllo.
2023_S01_Q_4	<p>Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e adozione/potenziamento degli strumenti finalizzati al controllo sulla qualità dei servizi</p> <p>L'obiettivo si propone di sostenere la cultura della legalità e attuare efficaci presidi di prevenzione della corruzione all'interno dell'Area/U.O.A., nonché di favorire la trasparenza e la partecipazione attiva del cittadino attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione stabilite dal P.T.P.C.T. - Sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del P.I.A.O. vigente. Il Responsabile di Area/U.O.A. è chiamato a compilare e presentare al R.P.C.T., entro il 30.12.2023, il report annuale contenente l'attuazione delle misure di propria competenza in relazione agli indicatori e alla tempistica alle stesse correlati. - il potenziamento del controllo sulla qualità dei servizi, attraverso il censimento di tutti i servizi erogati dall'Area/U.O.A. di propria competenza, la redazione della Carta dei Servizi per ciascun servizio erogato e la verifica del gradimento da parte degli utenti.

2023_S01_C_16	Potenziamento e reingegnerizzazione dei flussi di lavoro ad alto impatto con gli utenti esterni
	Potenziamento dei servizi web erogati online, rispettosi degli standard europei di trasparenza e user-centricity, che consentiranno di promuovere e sviluppare la cittadinanza digitale attiva da parte di ogni fascia demografica, senza esclusioni. Lo scopo di questo obiettivo di performance, è proprio la digitalizzazione e miglioramento dell'esperienza dei Cittadini, attraverso strumenti e componenti predefiniti e standardizzati, che consentiranno di avere una Pubblica Amministrazione Locale accessibile senza barriere; trasparente, potendo controllare online lo stato dei procedimenti, disponibile, avendo a disposizione servizi attivi e fruibili h 24

In coerenza con la nuova impostazione del presente PIAO, che vede la graduale piena integrazione tra la strategia di prevenzione della corruzione e gli altri atti di programmazione, si procede alla **individuazione dei processi a rischio collegati al raggiungimento degli obiettivi di performance**, al fine di prevedere le misure specifiche più adeguate in concreto.

Il buon risultato in termini di prevenzione della corruzione genera così, un miglioramento dei processi interni e dei relativi output, nell'ottica del soddisfacimento dei bisogni degli utenti e dell'innalzamento della qualità dei servizi; così intesa, la strategia anticorruzione, diviene "*Strategia di buona amministrazione*".

L'attuazione delle misure di prevenzione conferma che l'obiettivo operativo, assegnato a ciascun Responsabile di Area/U.O.A., in funzione del perseguimento del più ampio obiettivo strategico, è raggiunto in un contesto di assoluto rispetto della legalità e dell'integrità dell'azione amministrativa, quindi, **in una ottica di miglioramento della cura dell'interesse pubblico per alimentare la fiducia della collettività**.

Ecco quindi, che nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, **la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico**, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Così, le misure di prevenzione della corruzione sono esse stesse produttive di valore pubblico *ma anche a protezione* del valore pubblico, in quanto servono ad evitare azioni che possano erodere il valore pubblico.

A questi si aggiunga, in una logica di coordinamento ed integrazione della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, l'obiettivo di performance pianificato per il 2023, trasversale a tutto l'Ente, di seguito sinteticamente descritto:

2023_S01_A_1	Promozione della cultura della legalità attraverso l'implementazione di misure in materia di antiriciclaggio
	Ai sensi dell'art. 10, comma 4 del d.lgs. 231/2007 ss.mm.ii. l'Unità di informazione finanziaria per l'Italia (UIF) ha adottato, il 23 aprile 2018, le istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle Pubbliche amministrazioni. In base a tali istruzioni, pubblicate in GU il 19.11.2018, materia di antiriciclaggio e di contrasto al finanziamento del terrorismo, le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di comunicazione all'UIF di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale. Il documento in commento individua sia i dati e le informazioni che l'Amministrazione ha l'obbligo di trasmettere all'UIF, sia le modalità e i termini della comunicazione, nonché gli indicatori per agevolare la rilevazione delle operazioni sospette.

Costituiscono Indicatori del presente obiettivo:

- Partecipazione ai corsi di formazione specifica in materia di antiriciclaggio svolti dall'Ente, come inseriti nel Piano della formazione, quale sottosezione del P.I.A.O.

- Avvio di un percorso di approfondimento e studio circa la tematica dell'antiriciclaggio nell'ambito di ciascuna Area/U.O.A. di competenza, con redazione e presentazione di un documento di sintesi delle evidenze emerse.

2.3.3 Valutazione di impatto del contesto esterno

Al fine di meglio contestualizzare il territorio comunale, quindi il tessuto culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare, di seguito si analizza l'ambiente esterno **“a livello regionale e provinciale”**. L'analisi del contesto esterno ha, infatti, come precipuo obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera, possano favorire o meno il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Al fine di avere tali elementi di conoscenza, come suggerito da ANAC, è stata presa in esame la relazione periodica pubblicata sul sito della Camera dei Deputati (*Doc. XXXVIII, n. 3, pag. 388 e ss*)¹, concernente lo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, relativa all'anno 2019, presentata al Parlamento dal Ministero dell'Interno, trasmessa alla Presidenza il 27/11/2020 che dedica una sezione alla nostra Provincia.

Dall'esame di tale documento si è infatti acquisita consapevolezza relativamente al territorio provinciale, di quanto sinteticamente segue:

PROVINCIA DI ANCONA

La Provincia di Ancona non appare coinvolta dal radicamento di organizzazioni criminali di tipo mafioso, malgrado, grazie anche alla presenza del porto, costituisca un importante snodo per ogni tipo di traffico.

L'area portuale, in particolare, risulta interessata dalla movimentazione di merci contraffatte, oggetto di ricettazione e/o di contrabbando, nonché dal traffico di sostanze stupefacenti provenienti prevalentemente dalle rotte turche ed albanesi.

Fenomeni di criminalità locale risultano coinvolti nella gestione illecita del ciclo dei rifiuti; un'importante operazione condotta dall'Arma dei Carabinieri ha recentemente consentito di disarticolare un'associazione per delinquere dedita al traffico illecito di rifiuti pericolosi e ritenuta responsabile anche di falso in atto pubblico.

Ingenti sequestri di RAEE (rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche) destinati ai paesi dell'Africa nord-occidentale sono, inoltre, stati eseguiti dalla Guardia di Finanza presso il porto di Ancona, nei mesi di gennaio e settembre.

Per quanto concerne la presenza di elementi collegati a consorterie mafiose, è stata accertata l'operatività di soggetti legati alla 'ndrina calabrese dei "Grande Aracri" in pratiche estorsive ed usuraie, aggravate dal metodo mafioso che, in misura marginale, hanno interessato anche il territorio anconetano.

Pregresse attività d'indagine hanno, invece, evidenziato il coinvolgimento nel narcotraffico di soggetti di origine campana, alcuni dei quali legati a sodalizi criminali; nel medesimo settore risultano attivi anche elementi di origine albanese e marocchina.

Sempre con riguardo alla criminalità etnica, si rileva che i flussi migratori dai paesi dell'Est Europa ed, in particolare, dall'area balcanica, hanno favorito l'insediamento sul territorio provinciale di gruppi criminali stranieri dediti, prevalentemente, ad attività di traffico e spaccio di sostanze stupefacenti, allo sfruttamento della prostituzione, al favoreggiamento dell'immigrazione clandestina ed alla tratta di esseri umani, nonché a reati predatori ed alle truffe; in tali settori, la gran parte degli eventi delittuosi appare ascrivibile a soggetti di origine albanese, nigeriana, maghrebina, romena e cinese.

Per quanto concerne, infine, la criminalità diffusa, nel periodo in esame il territorio provinciale ha fatto registrare un decremento dei delitti rispetto all'anno precedente (-5,2%), con particolare riferimento alle rapine (-30,3%), ai furti (-16,4%), alle estorsioni (-27,6%), all'usura (-50,0%) ed agli stupefacenti (-31,3%); risultano invece in aumento le violenze sessuali (+9,7%), le truffe e frodi informatiche (+10,8%), gli incendi (+33,3%), i danneggiamenti (+7,3%) ed i reati di sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile (+5,3%).

Risulta parimenti in aumento (+9,9%), rispetto all'anno precedente, il numero complessivo delle persone segnalate, il 38,7% delle quali appare di origine straniera.

¹ https://www.camera.it/leg18/494?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria

Si tenga conto peraltro, che dall'ultima relazione "sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" pubblicata sul sito della Camera dei Deputati (*Doc. XXXVIII n. 5*) relativa all'anno 2021, si evince una certa operatività, di consorterie, cioè **cellule criminali nel riciclaggio e nell'illecita importazione/esportazione di danaro da e verso la Nigeria** con proprie articolazioni e/o propaggini, anche nel nostro territorio regionale marchigiano.

In aggiunta a quanto sopra illustrato, con riferimento ai temi della legalità e ad alcune delle aree a maggior rischio corruttivo, occorre considerare i seguenti elementi di relazione e raccordo con gli stakeholders locali.

A fronte del susseguirsi di flussi migratori significativi di cittadini stranieri, *il Comune di Senigallia, insieme ad altri enti locali e soggetti coinvolti*, ha sottoscritto, in data 16/10/2015, *con la Prefettura*, un **Protocollo di intesa volto a realizzare attività di volontariato per migranti richiedenti lo status di protezione internazionale ospiti nelle strutture di accoglienza del territorio dell'ambito sociale n. 8**. Tale protocollo nasce dalla consapevolezza che attraverso lo sviluppo di adeguati processi di integrazione si favorisce la crescita della coesione sociale e contribuisce alla prevenzione e al superamento delle cause dei conflitti riducendo e contrastando le errate percezioni sulla sicurezza urbana.

Sul piano della salvaguardia della realizzazione di opere nonché della salvaguardia delle prestazioni di servizi di interesse pubblico da ogni tentativo di infiltrazione da parte di gruppi legati alla criminalità organizzata, *il Comune di Senigallia*, in data 1° febbraio 2022, ha sottoscritto *con la Prefettura – Ufficio territoriale del Governo di Ancona*, uno specifico **"Protocollo di Intesa per la legalità, lo sviluppo del settore ricettivo-alberghiero e nelle attività economico-commerciali e la prevenzione dei tentativi di infiltrazione criminale"** (acquisito al protocollo dell'Ente con n. 6084/2022), in quanto si è ravvisata l'esigenza di focalizzare l'attività di prevenzione e contrasto delle infiltrazioni della criminalità organizzata ai settori sopra indicati, tradizionalmente oggetto di mire delittuose e tra i distretti imprenditoriali maggiormente colpiti da problematiche inerenti la disponibilità di liquidità, anche a seguito dell'attuale crisi economica connessa al fenomeno epidemiologico da COVID-19. In base all'art. 2 del presente Protocollo, il Comune si impegna a sottoporre a controlli di veridicità tutte le autocertificazioni prodotte a corredo delle SCIA (segnalazione certificata di inizio attività) di nuove aperture, subingressi o variazioni relative alle strutture ricettive di cui alla L.R. 11 luglio 2006 n. 9 ed agli esercizi commerciali operanti nel settore della ristorazione, della somministrazione di alimenti e bevande e degli stabilimenti balneari.

Nell'attuale contesto socio-economico, anche in previsione delle consistenti risorse provenienti dal PNRR, l'Amministrazione comunale di Senigallia ritiene che il sistema degli appalti pubblici possa contribuire a sostenere e rilanciare la crescita economica, offrendo opportunità agli operatori economici, consentendo il mantenimento e la creazione di nuovi posti di lavoro ed incentivando la progressiva qualificazione ed innovazione dell'offerta espressa dagli aggiudicatari di appalti e concessioni. L'attenzione posta, in tal senso, allo scopo di contrastare, per quanto possibile, fenomeni di illegalità nelle diverse fasi degli appalti pubblici, ha riunito *il Comune di Senigallia e le Organizzazioni Sindacali - CGIL, CISL e UIL* - in un **Protocollo di Intesa avente ad oggetto la materia degli affidamenti di lavori, servizi e forniture**. Il presente accordo è stato approvato, di recente, dalla Giunta comunale con Deliberazione n. 267 del 25/10/2022 e sottoscritto dalle parti in data 14/11/2022 (rep. 22520). La collaborazione sopra esposta, con le OO.SS. nasce, dunque, dalla comune consapevolezza che il sistema degli appalti pubblici debba contribuire a rafforzare la cultura del lavoro regolare ed il rispetto della legislazione sociale e dei diritti dei lavoratori nell'auspicio che il sistema contrasti la concorrenza sleale, eventuali tentativi di corruzione o concussione, turbative d'asta da parte di imprese irregolari o cooperative spurie, infiltrazioni mafiose e della criminalità organizzata.

I comportamenti e la reputazione delle imprese che partecipano alle procedure di gara, sia sul piano professionale che etico, sia sul rispetto di tutte le norme sull'ambiente e sulle tutele relative alla sicurezza sul lavoro sono infatti, aspetto fondamentale da valutare da parte dell'amministrazione pubblica, quale stazione appaltante, nei limiti e con gli strumenti consentiti dall'ordinamento.

Il Comune di Senigallia si impegna a condividere con le proprie società partecipate, controllate ed enti strumentali, gli obiettivi e le linee guida stabilite nel suesposto protocollo di intesa.

Nel reciproco interesse di rafforzare le azioni a tutela della legalità dell'azione amministrativa relativa all'utilizzo di risorse pubbliche e, in particolare, di quelle destinate al PNRR, attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi violazione, nel quadro delle rispettive competenze, è stato **stipulato fra il Comune di Senigallia ed il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Ancona, un protocollo di intesa**, approvato dalla G.M. con deliberazione n. 68 del 28/03/2023. Sottoscritto in data 09/05/2023, il Protocollo disciplina le modalità di coordinamento e cooperazione idonee a sostenere, nel rispetto dei rispettivi compiti istituzionali, la legalità economica e finanziaria nell'ambito del territorio di competenza.

L'analisi del contesto esterno, rispetto alla Amministrazione comunale di Senigallia, non può peraltro, prescindere dall'acquisizione di informazioni provenienti da indagini rivolte a soggetti interessati che possono influenzare l'attività amministrativa. In tal senso, come richiesto dalla normativa, già nelle more della pianificazione anticorruzione, per l'anno in corso, sono stati **coinvolti gli stakeholders** mediante l'attivazione di una procedura di consultazione aperta, attraverso la pubblicazione di un apposito avviso all'albo pretorio on line dal 10/01/2023 al 25/01/2023, sul sito internet istituzionale alla sezione "Amministrazione trasparente" e sulla stampa locale con la **possibilità, per cittadini e soggetti portatori di interesse collettivi, di contribuire a proporre temi e contenuti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza**, in funzione dell'aggiornamento del PTPCT 2023/2025 del Comune di Senigallia, quale sottosezione 2.3. del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza".

Si dà atto che, a riscontro di tale avviso, non sono pervenute osservazioni/proposte.

2.3.4 Valutazione di impatto del contesto interno

Per l'analisi del contesto interno si ha riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In particolare, essa è utile a evidenziare da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità dell'ente.

Sin dal suo insediamento nell'ottobre 2020, l'Amministrazione in carica, ha intrapreso un percorso di analisi dell'organizzazione della struttura comunale nel suo complesso e del sistema di organizzazione delle funzioni apicali, nella consapevolezza che il buon andamento, l'imparzialità e la trasparenza costituiscono il fondamento basilare dell'intera attività amministrativa che deve investire tutta la struttura organizzativa ed i processi di lavoro e decisionali.

Tale processo si è concluso il 29/09/2021, con deliberazione di Giunta Comunale n. 237, avente ad oggetto "Approvazione modifiche ed integrazioni al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi". È stato, quindi, approvato il **nuovo assetto organizzativo dell'Ente, articolato in n. 13 strutture di 1° livello** (n. 12 Aree funzionali e n. 1 Unità Organizzativa Autonoma) dirette da dipendenti inquadrati in cat. D incaricati di Posizione organizzativa per lo svolgimento di funzioni dirigenziali, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 109 D.Lgs 267/2000.

Parallelamente alla ridefinizione del sistema decisionale e di direzione in ambiti circoscritti unitamente alle correlate responsabilità gestionali attribuite ai singoli Responsabili, si è proceduto al **potenziamento del sistema del controllo interno di gestione ed il coordinamento strategico delle attività** svolte dai titolari di funzioni dirigenziali, tramite l'istituzione di un ufficio di direzione ad hoc.

Si ritiene che, la responsabilità decisionale in capo a più soggetti, in applicazione del principio della rotazione raccomandato da Anac, abbassi il rischio corruttivo, comportando la riduzione delle opportunità che possano verificarsi casi di illegalità e corruzione all'interno dell'ente.

La riorganizzazione della struttura amministrativa nel suo complesso, unitamente alla riorganizzazione dei servizi interni di controllo e di coordinamento, si configurano come misure oggettive dirette a precostituire condizioni di lavoro che rendono difficili comportamenti potenzialmente corruttivi.

L'aspetto centrale dell'analisi del contesto interno, ai fini della strategia di prevenzione della corruzione, è la **mappatura dei processi** al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione comunale a rischi corruttivi, con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico. Tra le priorità, la mappatura dei processi interessati dal PNRR e quelli in cui sono gestite risorse finanziarie oltre a quelli con notevole impatto socio-economico.

In fase di mappatura, il RPC ha sollecitato la collaborazione dell'intera struttura amministrativa, definito, con tutti i Responsabili P.O. di Area funzionale/U.O.A. - Alte Professionalità e Alta Specializzazione, un calendario di incontri di coordinamento per la revisione e aggiornamento del censimento dei processi elaborato per il precedente PIAO 2022/2024, fermo restando l'approccio di natura "qualitativa" per la valutazione del rischio corruttivo; metodologia, peraltro, già implementata con il precedente Piano.

In dette riunioni è stata verificata la sostenibilità delle misure di prevenzione, sotto il profilo sia organizzativo che del capitale umano/risorse finanziarie, con particolare attenzione a quelle individuate con riferimento a ciascun specifico processo, per una corretta programmazione, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non realizzabili.

Gli incontri hanno rappresentato occasione per approfondire tematiche di maggiore rilevanza anche nell'ottica di una più ampia sensibilizzazione in materia di anticorruzione e trasparenza.

Nel novero degli attori coinvolti nella pianificazione della strategia anticorruzione del Comune di Senigallia, si cita altresì l'Organismo di Valutazione che, stante il rafforzamento operato dal D.lgs. n. 97 del 2016 con l'aggiunta del comma 8 bis all'art. 1 della L. 190/2012, ha esaminato, in data 27 aprile 2023, la presente sezione anticorruzione e trasparenza, relativa al triennio 2023/2025, verificandone la coerenza con gli obiettivi di performance ai sensi dell'art. 44 del D.lgs 33/2013.

Il parere favorevole reso dall'Organismo di Valutazione è verbalizzato agli atti dell'ente.

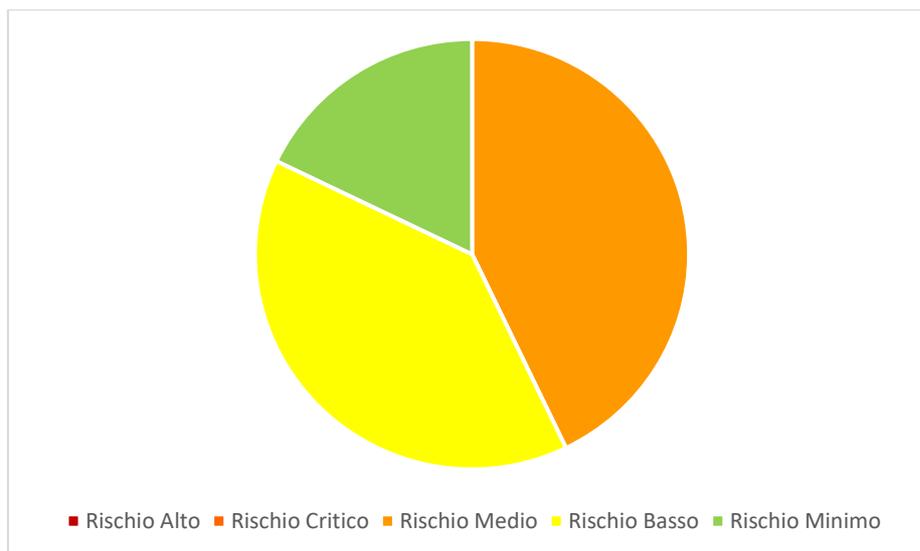
2.3.5 Mappatura dei processi

La mappatura dei processi, aggiornata alla luce della ridefinizione delle attribuzioni delle Aree funzionali e Unità organizzative autonome conseguente al nuovo assetto organizzativo dell'Ente, approvato con D.G.M. n. 237/2021 ed efficace dal 25 ottobre 2021, già elaborata nel 2022 ed aggiornata in tale sede, come dianzi illustrato, si è conclusa con il risultato di seguito riportato.

PROCESSI PER LIVELLO DI RISCHIO

Sono stati censiti n. 56 processi, con associato il relativo indice di rischio, come di seguito evidenziati:

- Processi con rischio *Alto* – n. 0
- Processi con rischio *Critico* – n. 0
- Processi con rischio *Medio* – n. 24 (43%)
- Processi con rischio *Basso* – n. 22 (39%)
- Processi con rischio *Minimo* – n. 10 (18%)



Si segnala che si è dato avvio all'integrazione con le sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", quindi, a n. 25 processi sono stati *associati degli obiettivi operativi di performance*,

con indicazione del valore pubblico in relazione alla strategia alla quale ciascun obiettivo di performance è collegato.

L'elenco dettagliato dei processi a rischio corruzione, aggregati per Area di rischio, nonché **le misure generali e**, ove individuate, **le misure specifiche** con relativi indicatori e la tempistica di attuazione, è riportato nello

Allegato denominato "PIAO 2023/2025_ Sezione2.3_Processi_rischio corruttivo_Misure",

costituente parte integrante del presente documento. In tale allegato si dà altresì evidenza dei processi che sono stati associati agli obiettivi operativi di performance, e ove riportato, il valore pubblico creato.

2.3.6 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

La metodologia di **analisi dei processi** è da sempre funzionale alla strategia di gestione del rischio. Con l'introduzione del PIAO l'analisi si implementa con informazioni ulteriori, dalle quali si evidenziano le sinergie con altre misure organizzative e tecnologiche, parimenti utili alla creazione di valore pubblico.

I processi vengono innanzitutto denominati, descritti e classificati secondo le aree di rischio di ANAC, come segue:

Aree di rischio		
1	PERSONALE	Acquisizione e gestione del personale
2	LEGALE	Affari legali e contenzioso
3	CONTRATTI	Contratti pubblici – FASI: <ul style="list-style-type: none"> - Programmazione - Progettazione della gara - Selezione del contraente - Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto

4	CONTROLLI	Controlli, verifiche, ispezione e sanzioni
5	ENTI PARTECIPATI	Sistema dei controlli sugli enti partecipati
6	FINANZIARIA	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
7	PIANIFICAZIONE - <i>Area specifica per gli enti locali</i>	Pianificazione urbanistica e governo del territorio
8	INCARICHI	Incarichi e nomine
9	RIFIUTI - <i>Area specifica per gli enti locali</i>	Gestione dei rifiuti
10	CONTRIBUTI	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)
11	AUTORIZZAZIONI	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, accesso documentale, etc.)

I processi possono essere poi, associati ad obiettivi operativi/specifici di performance, anche con riferimento agli interventi del PNRR.

Per ciascun processo viene effettuata la valutazione del rischio di corruzione, sperimentando la nuova metodologia richiesta dal PNA, ossia il modello che privilegia un **approccio valutativo di natura “qualitativa”** rispetto alla impostazione meramente “quantitativa” utilizzata nei precedenti piani che prevedeva l’attribuzione di punteggi (*scoring*).

Si parte dall’individuazione dei Fattori abilitanti la corruzione, ossia di quei **fattori, la cui presenza nel processo, condiziona la possibilità che si verifichino eventi corruttivi**, denominati “indicatori di probabilità e impatto”.

L’analisi dei fattori consente di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. Tale metodologia di analisi tende ad evidenziare le criticità con riferimento ai fattori che condizionano gli eventi corruttivi, con il fine di neutralizzarli. A tal proposito, *dal Quaderno Anci n. 20/2019*, è stato tratto il questionario composto da una serie di domande - alle pagine da 53 a 57 - che forniscono nove variabili per la probabilità e quattro per l’impatto.

Per le risposte si applica una scala di misurazione ordinale: Alto – Critico – Medio – Basso – Minimo. Il livello di rischio di ciascun processo mappato viene definito, all’esito di **una valutazione, che il Responsabile di area funzionale/U.O.A. effettua personalmente, attribuendo dei valori alle singole variabili degli indicatori di IMPATTO e PROBABILITÀ**; la presente valutazione viene conservata agli atti dell’istruttoria di ciascun Responsabile.

L’opacità del processo decisionale, il grado di discrezionalità del decisore interno all’amministrazione, la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo, ...rappresentano esempi di indicatori dei quali si è tenuto conto per la stima del livello di rischio.

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori di impatto e probabilità, seguendo gli schemi proposti dal R.P.C.T., condivisi ed approvati in sede di Conferenza dei Responsabili delle aree funzionali comunali, e aver proceduto alla elaborazione del loro valore sintetico di ciascun indicatore, si procede all’identificazione del livello di rischio di ogni processo, attraverso la combinazione logica dei due fattori, secondo i criteri indicati nella tabella seguente. Il livello attribuito viene riportato accanto ad ogni processo mappato di competenza, corredato, se del caso, da una sintetica motivazione, come risultante dall’Allegato “*PIAO 2023/2025_Sezione 2.3_Processi_rischio corruttivo_Misure*”.

Combinazioni valutazioni PROBABILITA' - IMPATTO		LIVELLO DI RISCHIO
PROBABILITA'	IMPATTO	
Alto	Alto	Rischio Alto
Alto	Medio	Rischio Critico
Medio	Alto	
Alto	Basso	Rischio Medio
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	Rischio basso
Basso	Medio	
Basso	Basso	Rischio minimo

Successivamente all'individuazione del livello di rischio e di priorità di trattamento, per ciascuno dei processi mappati, si passa al **trattamento del rischio** inteso come la definizione delle misure di prevenzione dei rischi.

Resta inteso che laddove il livello di rischio sia minimo, ciascun Responsabile potrà dare atto che non occorre una strategia di prevenzione della corruzione, quindi, potrebbe decidere di non mappare affatto quel processo da lui valutato come "non sensibile".

2.3.7 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta la parte fondamentale della presente sezione del PIAO.

L'ANAC classifica le misure, in relazione alla loro portata, come “*generali*” - quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente - e “*specifiche*” - laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e sono, pertanto, ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento. In sostanza, la strategia deve integrare interventi di carattere generale, di competenza del RPCT, delle strutture di vertice o dei livelli organizzativi trasversali, con interventi specifici coerenti con tali misure, messi in atto da ciascuna delle Aree funzionali o Unità Operativa Autonoma, in particolare, ove le misure generali risultino potenzialmente insufficienti.

Sono quindi, individuate le sotto riportate regole per l'attuazione della legalità o integrità, e le misure minime di contrasto per la prevenzione del rischio corruzione, di impatto per l'intera organizzazione del Comune di Senigallia, alcune indicate dalla normativa in materia come obbligatorie, che individuano le modalità più idonee a prevenire i rischi. La strategia comunale di gestione del rischio contempla quindi, le “*misure generali*” di seguito descritte.

MISURA DI CONTRASTO - CODICE IDENTIFICATIVO MISURA:

- Adempimenti relativi alla Trasparenza **M01**
- Codici di comportamento **M02**
- Informatizzazione processi **M03**
- Accesso telematico a dati, documenti e procedimenti **M04**
- Monitoraggio termini procedurali **M05**
- Monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi **M06**
- Controllo formazione decisione procedimenti a rischio **M07**
- Inconferibilità - incompatibilità di incarichi dirigenziali e incarichi amministrativi di vertice **M08**
- Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extraistituzionali **M09**
- Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici **M10**
- Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage – revolving doors*) **M11**
- Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito *Whistleblowing* **M12**
- Patti di integrità **M13**
- Formazione **M14**
- Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione **M15**
- Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile **M16**
- Monitoraggio sui modelli di prevenzione della corruzione in enti pubblici vigilati dal Comune ed in società ed enti di diritto privato in controllo pubblico e partecipati dal Comune **M17**
- Controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti amministrativi **M18**

- MISURA M01 LA TRASPARENZA

Ai sensi dell'articolo 43 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *“All'interno di ogni amministrazione il responsabile per la prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, svolge, di norma, le funzioni di Responsabile per la trasparenza...”*.

Nell'ambito della discrezionalità accordata dalla norma e della propria autonomia organizzativa, il Comune di Senigallia ha previsto la coincidenza tra le due figure.

Peraltro, l'intervenuta modifica alla disciplina apportata dal legislatore con il recente D.lgs 97/2016 ha riunito in un solo soggetto, l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (acronimo: RPCT).

L'articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016 (Foia) prevede:

“La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”.

Secondo l'ANAC *“la trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione”*.

Ed in conseguenza della cancellazione del *programma triennale per la trasparenza e l'integrità*, ad opera del decreto legislativo 97/2016, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza è parte integrante del presente Piano nella *“apposita sezione trasparenza”* ad essa dedicata.

Normativa di riferimento: D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i. - L. n. 190/2012 - Capo V della L. n. 241/1990
Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013
Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere:

Le misure/azioni riferite alla trasparenza, nonché i soggetti coinvolti, sono disciplinati e programmati nel paragrafo *Sezione Trasparenza* della presente sezione del PIAO, cui si rinvia, ove sono descritti *l'organizzazione dei flussi informativi di amministrazione trasparente e le azioni e strumenti attuativi in materia di accesso dei cittadini a documenti, dati e informazioni*.

Soggetti responsabili: Responsabile per la trasparenza e tutti i responsabili con funzioni dirigenziali.

Il Responsabile per la trasparenza svolge attività di controllo verificando l'attuazione degli adempimenti di trasparenza.

I titolari di funzioni dirigenziali dell'amministrazione **garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare** ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

I titolari di funzioni dirigenziali responsabili degli uffici dell'amministrazione e il responsabile per la trasparenza controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico.

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- MISURA M02 CODICI DI COMPORTAMENTO

In attuazione della delega conferita con la L. 190/2012 “al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico” il Presidente della Repubblica ha emanato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 16 aprile 2013, n. 62).

Lo strumento dei codici di comportamento è una misura di prevenzione al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell’attività amministrativa. L’articolo 54 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall’art. 1, comma 44, della L. 190/2012, dispone che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all’attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Normativa di riferimento: art. 54 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall’art. 1, comma 44, della L. 190/2012

D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013

Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere: si rimanda integralmente alle disposizioni di cui al DPR 62/2013 sopra citato e al Codice di Comportamento Integrativo, adottato con Deliberazione della Giunta comunale n 15 del 28/01/2014 e successivamente definitivamente approvato con delibera G.M. n. 139 del 5/08/2014 disponibile nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale <https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=283>

- a) Il Codice viene consegnato all’atto di sottoscrizione del contratto ai dipendenti e agli incaricati a qualsiasi titolo dall’ente;
- b) Il Codice viene altresì consegnato, tramite link, a imprese collaboratrici fornitrici di beni, servizi e che realizzano opere in favore dell’ente;
- c) Lo stesso è pubblicato oltre che nell’apposita sezione del sito web istituzionale, Amministrazione trasparente del Comune di Senigallia, anche nella intranet comunale, ferma restando l’attività di sensibilizzazione sul rispetto dei doveri contenuti nel Codice da parte di ciascuna Area/U.O.A. comunale;
- d) L’attività di formazione sul tema è programmata e descritta nella *Sezione 3.4. Formazione del personale*, alla quale si rinvia.

Soggetti responsabili:

- Per il punto a): Responsabile area Risorse umane e tutti i Responsabili Aree/U.O.A., per la rispettiva competenza
- Il punto b) si applica a tutti i Responsabili P.O., compresa l’attività di sensibilizzazione di cui al punto c);
- Responsabile Area Risorse umane per i punti di cui sopra c) e d)

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- MISURA M03 INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI

Come evidenziato dallo stesso Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), l'informatizzazione dei processi rappresenta una misura trasversale di prevenzione e contrasto particolarmente efficace dal momento che consente la tracciabilità dell'intero processo amministrativo, evidenziandone ciascuna fase e le connesse responsabilità.

Azioni da intraprendere: con l'obiettivo di giungere alla maggiore diffusione possibile dell'informatizzazione dei processi, tutti i Responsabili titolari di funzioni dirigenziali sono chiamati a relazionare al R.P.C.T. con riguardo al livello di informatizzazione dei processi attuati nei rispettivi settori ed alla fattibilità e tempi, tenuto conto anche delle risorse finanziarie necessarie e disponibili, di una progressiva introduzione/ estensione della stessa. La valutazione dello stato dell'arte consentirà di vagliare eventuali misure volte all'applicazione dell'informatizzazione in ulteriori processi, ove possibile.

Soggetti responsabili: tutti i responsabili titolari di funzioni dirigenziali

Termine: Report annuale da trasmettere al RPC con la relazione annuale dei dirigenti/responsabili di funzioni dirigenziali entro il 31 dicembre.

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- MISURA M04 ACCESSO TELEMATICO A DATI, DOCUMENTI E PROCEDIMENTI

Rappresenta una misura trasversale particolarmente efficace dal momento che consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e quindi la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza.

Normativa di riferimento: D.lgs. 82/2005 art. 1, legge n. 190/2012, Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere: con l'obiettivo di giungere alla maggiore diffusione possibile dell'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti, tutti i Dirigenti/responsabili di funzioni dirigenziali sono chiamati a relazionare al R.P.C. con riguardo all'esistenza di tale strumento nei rispettivi settori e alla possibilità di ampliarne / introdurne l'utilizzo.

Soggetti responsabili: tutti i dirigenti/responsabili di funzioni dirigenziali

Termine: verifica con relazione dei dirigenti entro il 31 dicembre

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- MISURA M05 REALIZZAZIONE MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEL TERMINE PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI

I dirigenti/responsabili di funzioni dirigenziali nell'ambito dei processi individuati in aree di rischio dovranno effettuare – autonomamente e con l'ausilio dei sistemi informatici a disposizione – un monitoraggio continuo dei procedimenti e dei provvedimenti in questione, dandone informazione

tempestiva al R.P.C., in particolare di fatti corruttivi tentati o realizzati, nonché il contesto in cui l'azione si è realizzata e le contestazioni ricevute per il mancato adempimento degli obblighi di trasparenza.

L'amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, predisporrà, con la collaborazione dei dirigenti/responsabili di funzioni dirigenziali, un apposito elenco riportante i termini dei procedimenti amministrativi gestiti, al fine di verificare il rispetto dei tempi da parte dei responsabili dei diversi procedimenti amministrativi sulla base del seguente schema:

- Denominazione e oggetto del procedimento
- Struttura organizzativa competente
- Responsabile del procedimento
- Termine di conclusione previsto dalla legge o dal regolamento
- Termine di conclusione effettivo
- Mezzi e modalità di comunicazione dell'esito del procedimento

Il monitoraggio dei termini del procedimento, che ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. d) della legge n. 190/2012 costituisce uno degli obiettivi del Piano, è uno strumento particolarmente rilevante.

La L. 190/2012 è intervenuta sulla questione relativa alla tempistica procedimentale e, considerata l'inerzia dell'amministrazione nel provvedere quale elemento potenzialmente sintomatico di corruzione e illegalità, ha rafforzato l'obbligo in capo agli enti di monitorare il rispetto dei termini, previsti da leggi o regolamenti, per la conclusione dei procedimenti e di eliminare tempestivamente le anomalie riscontrate.

Ai fini del monitoraggio dei termini di conclusione, **ciascun** Responsabile di area funzionale/U.O.A. **dovrà effettuare l'indagine e trasmettere, con propria attestazione, i risultati al RPCT entro il 31 dicembre**, evidenziando il rispetto dei termini e/o qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ogni procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni di fatto e di diritto di cui all'art 3 della legge 241/1990 e s.m.i., che giustificano il ritardo.

Reiterate segnalazioni del mancato rispetto dei termini del procedimento costituiscono un segnale di un possibile malfunzionamento, che va non solo monitorato ma valutato al fine di proporre azioni correttive.

Soggetti responsabili: tutti i responsabili di funzioni dirigenziali

Termine: Report annuale da trasmettere al RPC con la relazione annuale dei dirigenti/responsabili di funzioni dirigenziali entro il 31 dicembre

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- MISURA M06 MONITORAGGIO DEI COMPORAMENTI IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

L'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 prevede l'obbligo di definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d'interesse tipizzate dall'articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" nonché quelle in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza" secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto.

Normativa di riferimento: I riferimenti normativi principali sono rappresentati dagli artt. 6,7 e 14 del Codice di Comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013, dall'art. 6-bis della legge 241/1990 introdotto dalla legge n. 190/2012, anche se ci sono disposizioni specifiche nell'ambito della normativa di settore (es. art. 42 Codice Appalti), trattate nell'ambito di processi specifici dell'Area di rischio Contratti pubblici.

Azioni da intraprendere:

- Nella motivazione/dispositivo degli atti determinativi dei titolari di funzioni dirigenziali, va specificato che non sono stati rilevati conflitti di interesse ai sensi dell'art. 6-bis della Legge n. 241/1990;
- Negli atti deliberativi va allegata una apposita dichiarazione di assenza conflitto di interesse, sottoscritta sia dal responsabile del procedimento che dal titolare di funzione dirigenziale/Responsabile di Area funzionale /U.O.A.;
- Nel caso si verificano le ipotesi di conflitto di interesse, la segnalazione, da parte del dipendente interessato, deve essere scritta e indirizzata al responsabile di funzioni dirigenziali del relativo settore il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Egli deve rispondere per iscritto al dipendente che ha effettuato la segnalazione, sollevandolo dall'incarico oppure motivando le ragioni che gli consentono comunque l'espletamento dell'attività.
Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, lo stesso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.
Qualora la situazione di cui al punto precedente riguardi un responsabile di funzioni dirigenziali, questi la comunica al Responsabile per la prevenzione della corruzione.
Gli eventuali casi e le soluzioni adottate dovranno essere evidenziati annualmente in occasione della relazione dirigenziale da redigere entro il 31 dicembre.

Soggetti responsabili: tutti i dipendenti interessati e tutti i titolari di funzioni dirigenziali

Termine: Report annuale da trasmettere al RPC con la relazione annuale dei responsabili di funzioni dirigenziali entro il 31 dicembre

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- MISURA M07 MECCANISMI DI CONTROLLO NELLA FORMAZIONE DELLE DECISIONI DEI PROCEDIMENTI A RISCHIO

L'articolo 1, comma 9, lett. b) della legge n. 190/2012 prevede per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione l'attivazione di idonei meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire detto rischio.

Normativa di riferimento: art. 1, comma 9, lett. b) legge n. 190/2012 Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere: compatibilmente con la dotazione organica dell'ufficio/servizio, la figura che firma il provvedimento finale deve essere distinta dal responsabile del procedimento. Il Responsabile di Area funzionale/U.O.A. deve motivare l'assunzione diretta della responsabilità del procedimento.

Soggetti responsabili: tutti i Responsabili di Area funzionale/U.O.A.

Termine: Report annuale da trasmettere al RPC con la relazione annuale dei responsabili di funzioni dirigenziali entro il 31 dicembre

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- MISURA M08 INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE

Normativa di riferimento: decreto legislativo n. 39/2013, Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013, Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Il d.lgs. 39/2013 prevede un regime di inconferibilità e incompatibilità in relazione ad alcuni incarichi nella pubblica amministrazione, negli enti pubblici e negli enti privati in controllo pubblico, al fine di assicurare l'imparzialità dell'esercizio delle funzioni amministrative, rafforzando la separazione e la reciproca autonomia tra organi di indirizzo politico e organi amministrativi e prevenendo la commistione con interessi privati.

Tale regime attiene a:

- Incarichi amministrativi di vertice
- Incarichi dirigenziali interni o esterni

Azioni da intraprendere:

La misura è a regime per quanto concerne l'acquisizione, prima del conferimento degli incarichi, di:

- Autocertificazione da parte dei responsabili di funzioni dirigenziali e del Segretario generale all'atto del conferimento dell'incarico circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità previste dal sopra citato decreto.

- Autocertificazione da parte dei responsabili di funzioni dirigenziali e del Segretario generale circa l'insussistenza delle cause di incompatibilità previste dal sopra citato decreto all'atto del conferimento dell'incarico e annualmente nel corso dell'incarico.

Soggetti responsabili: Titolari di funzioni dirigenziali e Segretario generale, Responsabile Area 7 Risorse umane

Termine: All'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale/responsabili di funzioni dirigenziali e di segretario oltre che annualmente nel corso dell'incarico come sopra esplicitato.

Note: Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- MISURA M09 INCARICHI D'UFFICIO, ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI VIETATI AI DIPENDENTI

L'articolo 53, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165/2001 prevede che "...con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri

interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2”.

In attuazione di tale disposizione, con deliberazione n. 169 del 18/09/2020, la Giunta comunale approvava la disciplina organica degli incarichi extra istituzionali del personale dipendente del Comune di Senigallia.

Azioni da intraprendere nel triennio:

- Verifica della disciplina regolamentare dell'Ente esistente ed eventuale aggiornamento della stessa;
- Informativa da fornire ai dipendenti – puntuale vigilanza in ordine agli adempimenti, anche di natura fiscale

Soggetti responsabili: Responsabile Area 7 Risorse Umane

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- MISURA M10 FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI

L'articolo 35-bis del d.lgs n.165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012 prevede che, al fine di **prevenire il fenomeno della corruzione** nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici “*Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:*

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere”.

Normativa di riferimento: art. 35-bis del d.lgs n.165/2001, Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

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

- a) membri commissione di cui alle lettere a) e c)* dell'art. 35 bis;
- b) responsabili dei processi operanti nelle aree di rischio individuate dal presente Piano, appartenenti al livello giuridico D, con funzioni direttive.

*Per quanto concerne lo specifico processo afferente la *nomina dei componenti delle commissioni giudicatrici e dei seggi di gara di cui all'art. 77 del D.lgs 50/2016*, nell'ambito della procedura di gara da aggiudicare con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, si rinvia alla circolare esplicativa redatta del Vice Segretario generale (nota prot. 64417 del 25/11/2022); con essa, al fine di fornire supporto ai vari Responsabili e semplificare l'attività, è stata predisposta dal

Vice Segretario generale, apposita modulistica da utilizzare per le Commissioni giudicatrici composte sia da Commissari esterni, sia da Commissari interni. ***Si veda, per il dettaglio, la misura specifica pianificata nell' Area di rischio Contratti pubblici***, di cui all' Allegato "PIAO 2023/2025_ Sezione 2.3_Processi_rischio corruttivo_Misure".

Soggetti responsabili: responsabili di funzioni dirigenziali interessati all'organizzazione di commissioni, Responsabile Area Risorse umane per acquisizione delle autocertificazioni di cui al precedente punto b)

Termine: Report annuale da trasmettere al RPCT con la relazione annuale dei Responsabili titolari di funzioni dirigenziali, entro il 31 dicembre.

Note misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- **MISURA M11 ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (pantouflage – revolving doors)**

L'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs n. 165/2001 recita: ***“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.***

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”.

Il divieto di *pantouflage* o *revolving doors* (c.d. porte girevoli) intende prevenire uno scorretto esercizio dell'attività istituzionale da parte del dipendente pubblico, un conflitto di interessi ad effetti differiti, finalizzato a preconstituirsì un *favor* nei confronti di colui che, in futuro, potrebbe conferirgli incarichi professionali, acclarando il diretto collegamento con il principio costituzionale di trasparenza, imparzialità, buon andamento e di quello che impone ai pubblici impiegati esclusività del servizio a favore dell'Amministrazione (art. 97 e 98 Cost.).

Normativa di riferimento: art. 53, comma 16-ter del D.lgs n. 165/2001, Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere:

a) nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi prevedere l'obbligo di autocertificazione, da parte degli operatori economici interessati, circa il fatto di non avere stipulato rapporti di collaborazione / lavoro dipendente con i soggetti individuati con la precitata norma. Tale misura risulta essere a regime per gran parte delle aree funzionali dell'ente.

Andrà inserita una clausola ad hoc negli atti di gara di qualsiasi tipo di procedura di appalto o di concessione sia di servizi e forniture che di lavori, con esclusione dalla procedura di gara qualora la dichiarazione non sia resa.

b) La misura è implementata con la predisposizione di un modello di ***“dichiarazione di impegno”*** da far sottoscrivere, all'atto sia dell'assunzione che del pensionamento, ai dipendenti che hanno svolto funzioni direttive o RUP, quindi inserita una clausola specifica.

Soggetti responsabili:

- Responsabili di Area/UOA interessati alle procedure di affidamento di cui al punto sopra a)
- Responsabile Area 7 Risorse Umane, per quanto concerne il punto b)

Termine: Report annuale da trasmettere al RPC con la relazione annuale dei responsabili di funzioni dirigenziali entro il 31 dicembre

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

- MISURA M12 WHISTLEBLOWING

Il nuovo art. 54-bis del D.lgs 165/2001 “**Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti**” recita:

*“1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, **segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** di cui all'[articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190](#), ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o **denuncia** all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione...”*

Il whistleblower (letteralmente *soffiatore di fischi*) è colui il quale testimonia un illecito durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative e decide di segnalarlo a un soggetto che possa agire efficacemente al riguardo. Il whistleblowing consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano oggettivi comportamenti illeciti a danno dell'interesse dell'Ente (e non quelle relative a soggettive lamentele personali). La segnalazione si configura essenzialmente come uno *strumento preventivo* dal momento che la sua funzione primaria è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza. Per assicurare tempestività di intervento ed evitare la divulgazione incontrollata di segnalazioni potenzialmente lesive per l'immagine dell'ente è preferibile che sia preposto a ricevere le segnalazioni un organo o una persona interna.

Per l'applicazione della misura si rimanda integralmente alle disposizioni di cui al DPR 62/2013 sopra citato e al Codice di Comportamento Integrativo, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n 162 del 17.12.2013.

All'art. 7 del Codice di Comportamento del Comune di Senigallia, a cui il PTPCT fa espresso rinvio, è prevista la suddetta misura.

Considerato che l'art. 54bis 165/2001, introdotto dalla Legge 190/2012 e sostituito con legge 179/2017, al comma 5 recita “L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione”.

l'ente, a seguito di approfondimenti sulla procedura più idonea all'inoltro di segnalazioni e sulla piattaforma informatica messa a disposizione degli enti dall'Anac nel gennaio 2019, ha avviato l'attivazione della procedura per l'inoltro e la segnalazione di illeciti. **La Giunta municipale con deliberazione n. 78/2019 ha approvato le linee procedurali** per la segnalazione di illecito o irregolarità e disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblower).

Nell'apposita sezione di Amministrazione trasparente, il Comune di Senigallia ha messo a disposizione di dipendenti, collaboratori e fornitori di beni e servizi dell'ente un nuovo strumento per contrastare la corruzione. A tal fine ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali, adottando una piattaforma informatica che consente di adempiere agli obblighi normativi e di inviare segnalazioni.

In data 19 maggio 2022, il RPCT comunicava a tutti i dipendenti e collaboratori che il Comune di Senigallia ha messo a disposizione il canale informativo sopra descritto, un canale informatico di whistleblowing, nell'ambito del progetto WhistleblowingPA.09/05/2023

L'informativa dettagliata è pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente al link <https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=362> ove possono essere richieste maggiori informazioni o inviata la segnalazione di illeciti, di cui si è venuti a conoscenza, in maniera sicura e confidenziale.

Il whistleblowing è uno strumento legale a disposizione del lavoratore per segnalare eventuali condotte illecite riscontrate nell'ambito della propria attività lavorativa.

La legge n. 179/2017 ha introdotto nuove ed importanti tutele per coloro che segnalano: l'Amministrazione comunale si è attivata per utilizzare modalità anche informatiche e strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

La segnalazione, effettuata attraverso l'apposita piattaforma on line suesposta, garantisce assoluta riservatezza:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima;
- la segnalazione viene ricevuta esclusivamente dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante;
- la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e l'RPCT per richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela della riservatezza del segnalante e della segnalazione è protetta in ogni contesto.

Al link <https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=362>, possono essere richieste maggiori informazioni o inviata la segnalazione.

La segnalazione e la documentazione ad essa allegata, sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241 «Nuove norme sul procedimento amministrativo» (ai sensi del co. 4, art. 54-bis, d.lgs. 165/2001).

Seppure la legge non lo preveda espressamente, a maggior ragione, la segnalazione e la documentazione ad essa allegata, si ritiene debbano essere escluse dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013.

- MISURA M13 PROTOCOLLI DI LEGALITA'

L'art. 1, c. 17, L. 6/11/2012, n. 190, prevede che "le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisca causa di esclusione dalla gara". L'attuazione del citato principio

comporta il preliminare esame e predisposizione dei citati protocolli e/o patti. Pertanto verrà verificata la predisposizione degli stessi anche in confronto con altri comuni, con particolare riferimento a quelli di cui al protocollo di intesa approvato con delibera G.M. n. 103 del 24 giugno 2014.

I patti di integrità e i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il Comune di Senigallia, in data 27 novembre 2015, ha sottoscritto con la Prefettura-Ufficio Territoriale del Governo di Ancona un apposito protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata negli appalti pubblici, a mezzo del quale si impegna, tra l'altro, a predisporre i bandi e i disciplinari di gara in conformità a quanto previsto dal richiamato art. 1 comma 17 della Legge n.190/12.

Con nota prot. 78454/2015 il Segretario Generale ha inviato ai Dirigenti e Capi Ufficio del Comune, una direttiva per l'applicazione delle disposizioni contenute nel sopra citato protocollo.

Considerata la validità triennale di tale protocollo, l'ente con nota prot. n. 24610/2019 ha chiesto alla Prefettura se è in programma l'attivazione di procedimento per il rinnovo del protocollo, manifestando la disponibilità del Comune di Senigallia a valutare il nuovo testo che venisse predisposto.

Nel frattempo, in data 1° febbraio 2022 il Comune di Senigallia ha sottoscritto con la Prefettura – Ufficio territoriale del Governo di Ancona, uno specifico “Protocollo di Intesa per la legalità, lo sviluppo del settore ricettivo-alberghiero e nelle attività economico-commerciali e la prevenzione dei tentativi di infiltrazione criminale” (acquisito al protocollo dell'Ente con n. 6084/2022), in quanto si è ravvisata l'esigenza di focalizzare l'attività di prevenzione e contrasto delle infiltrazioni della criminalità organizzata ai settori sopra indicati, tradizionalmente oggetto di mire delittuose e tra i distretti imprenditoriali maggiormente colpiti da problematiche inerenti la disponibilità di liquidità, anche a seguito dell'attuale crisi economica connessa al fenomeno epidemiologico da COVID-19.

In base all'art. 2 del presente Protocollo, il Comune si impegna a sottoporre a controlli di veridicità tutte le autocertificazioni prodotte a corredo delle SCIA (segnalazione certificata di inizio attività) di nuove aperture, subingressi o variazioni relative alle strutture ricettive di cui alla L.R. 11 luglio 2006 n. 9 ed agli esercizi commerciali operanti nel settore della ristorazione, della somministrazione di alimenti e bevande e degli stabilimenti balneari.

Le iniziative da intraprendere, di seguito riportate:

Estensione delle cautele antimafia all'interno del comparto turistico ed esercizi commerciali operanti nel settore della ristorazione, della somministrazione di alimenti e bevande e degli stabilimenti balneari. Compimento di verifiche attraverso la Banca Dati Nazionale della Documentazione Antimafia nelle forme richieste per il rilascio dell'informazione antimafia. Presentazione a cura del Titolare della Ditta interessata, a corredo della SCIA, di apposita modulistica recante l'elenco dei familiari conviventi dei soggetti da scrutinare ai sensi dell'art. 85 del D.Lgs 159/2011,

concernono le verifiche legate alle SCIA commerciali, che sono di esclusiva competenza del SUAP, funzione, ad oggi, non risultante in capo al Comune di Senigallia, in quanto conferita nell'Unione dei Comuni “Le Terre della Marca Senone”, di cui fa parte anche il Comune. Ma per la pianificazione ed attuazione della misura in oggetto, si rinvia alla sezione anticorruzione del PIAO dell'Unione dei Comuni.

In data 9 maggio 2023 si è instaurata una proficua **collaborazione tra il Comune di Senigallia ed il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Ancona**, al fine di rafforzare le azioni a tutela della legalità dell'azione amministrativa relativa all'utilizzo di risorse pubbliche e, in particolare, di quelle destinate al PNRR, attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi violazione, nel quadro

delle rispettive competenze. È stato quindi, sottoscritto tra le parti, un Protocollo di Intesa per disciplinare modalità di coordinamento e cooperazione idonee a sostenere, nel rispetto dei rispettivi compiti istituzionali, la legalità economica e finanziaria nell'ambito del territorio di competenza.

Interesse comune delle Parti firmatarie è quello di implementare un tempestivo flusso informativo a favore della Guardia di Finanza, quale Forza di Polizia economico finanziaria specializzata nella tutela della spesa pubblica nazionale ed unionale, al fine di contrastare ogni condotta illecita di malversazione, indebita aggiudicazione e/o percezione di risorse finanziarie pubbliche, truffa, frode nonché ogni azione di riciclaggio nell'esecuzione di contratti pubblici e ogni altra attività illecita posta in essere con riguardo all'utilizzo delle risorse finanziarie erogate dall'Unione Europea tramite le Amministrazioni Centrali dello Stato, anche in compartecipazione con le Regioni, gli Enti Locali e con altre Amministrazioni pubbliche, nell'ambito del programma di investimento Next Generation EU e con specifico riguardo agli interventi sovvenzionati dal PNRR.

- MISURA M14 LA FORMAZIONE

Per quanto concerne il percorso formativo da svilupparsi nel triennio 2023/2025, si rinvia alla sottosezione 3.4 *Formazione del personale*, con specifico riferimento alla materia dell'anticorruzione, al fine di innalzare non solo i livelli di competenza e professionalità delle risorse umane, ma anche diffondere la cultura dell'integrità del funzionario pubblico, della legalità e della trasparenza. Il miglioramento delle risorse di etica e legalità possedute dai dipendenti, rappresenta per l'Ente, obiettivo che genera valore pubblico.

- MISURA M15 ROTAZIONE DEI DIPENDENTI

La rotazione del personale, in particolare nei settori a più elevato rischio di corruzione, è una delle misure previste dal legislatore nella legge 190/2012.

Come evidenziato dall'Anac negli ultimi PNA, si tratta di una misura che presenta senza dubbio profili di criticità attuativa, e che la stessa deve essere impiegata "senza determinare inefficienze e malfunzionamenti".

Si ritiene che la riorganizzazione amministrativa interna, sopra argomentata, abbia consentito di conseguire maggiore aderenza al principio di rotazione per effetto della attribuzione della direzione delle aree a rischio corruttivo in capo a più titolari di funzioni dirigenziali.

Meccanismi volti a:

- migliorare la fungibilità delle competenze e l'interscambiabilità dei ruoli in ragione delle diverse fasi del procedimento (istruttoria, di controllo e decisorio);
- evitare l'esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità all'interno del processo da parte di pochi o di un unico soggetto; - evitare che si creino le condizioni per il consolidarsi di relazioni idonee ad alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa.

Occorre distinguere la rotazione del personale cd. *ordinaria*, sopra descritta, introdotta dalla legge 190/2012 quale misura organizzativa di prevenzione della corruzione dall'istituto della **rotazione cd. straordinaria** prevista dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del Dlgs 165/2001: i dirigenti/titolari di funzioni dirigenziali "...provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

Azioni da intraprendere:

Fermo restando che la rotazione straordinaria è prevista direttamente dalla legge, nelle *Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater del d.lgs. n. 165 del 2001* approvate dall'Anac con delibera n. 215 del 26 marzo 2019, l' Autorità ritiene necessario che nei Piani triennali per la prevenzione della corruzione delle Amministrazioni si prevedano adeguate indicazioni operative e procedurali che possano consentire la migliore applicazione di tale istituto.

L'amministrazione avvierà quindi un percorso in tal senso anche valutando l'opportunità di introdurre, nel proprio codice di comportamento, il dovere in capo ai dipendenti interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'ente l'avvio di tali procedimenti.

- MISURA M16 AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto della corruzione è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. A tal fine una prima azione consiste nel diffondere i contenuti del presente Piano mediante pubblicazione nel sito web istituzionale per la consultazione on line da parte di soggetti portatori di interessi, sia singoli individui che organismi collettivi, ed eventuali loro osservazioni.

L'accrescimento della comunicazione sia all'esterno che all'interno degli uffici, rappresenta un obiettivo dell'Amministrazione comunale volto a favorire la creazione di valore pubblico.

Normativa di riferimento: Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere:

- a) Pubblicazione nel sito istituzionale del Piano Anticorruzione (*ora sezione del PIAO*), nonché dell'aggiornamento annuale.
- b) Il Piano viene pubblicato anche sulla intranet del Comune in area riservata al personale al fine di dare massima diffusione e, quindi attuazione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi.
- c) Analogamente segnalazione in occasione della prima assunzione in servizio.

Soggetti responsabili: R.P.C.T. per il punto di cui sopra a) – Responsabile Area risorse umane/Ufficio risorse umane per i punti b) e c)

Termine:

Entro 30 giorni dalla pubblicazione della delibera di approvazione del piano - punti a) e b).

All'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, in caso di assunzione del dipendente – punto c).

- MISURA M17 MONITORAGGIO SUI MODELLI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE IN ENTI PUBBLICI VIGILATI ED IN SOCIETÀ ED ENTI DI DIRITTO PRIVATO IN CONTROLLO PUBBLICO E PARTECIPATI

Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella l. n. 190/2012 gli enti pubblici vigilati dal Comune e gli enti di diritto privato in controllo pubblico ai quali partecipa il Comune, sono tenuti ad introdurre

adeguate misure organizzative e gestionali. Qualora questi enti si siano già dotati di modelli di organizzazione e gestione del rischio ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001, possono adattarli alle previsioni normative della legge 190 del 2012.

Normativa di riferimento: D.Lgs 39/2013, Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) – Linee guida adottate dall’Anac con delibera n. 1134 dell’8/11/2017

Azioni da intraprendere:

- Acquisizione di dichiarazioni attestanti le verifiche effettuate dagli enti di cui sopra in tema di *pantouflage*.
- Per quanto concerne il monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione, l’ente si attiva con azioni di impulso e vigilanza sulla nomina del RPCT e sull’avvenuta adozione del Piano anticorruzione e misure di prevenzione anche integrative del “modello 231”, in relazione alla diversa natura della partecipazione del Comune di Senigallia in tali enti/società.

Soggetti responsabili: Il titolare di funzioni dirigenziali Area 12 Finanze/tributi/economato.

Termine: Report redatto dal Responsabile Area 12 Finanze/tributi/economato da trasmettere al RPCT con la relazione annuale da redigere entro il 31 dicembre.

- **MISURA M18 CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA SUGLI ATTI AMMINISTRATIVI**

La misura assicura il buon andamento dell’azione dell’ente (art. 97, comma 2, della Costituzione). La misura intende migliorare la qualità dei provvedimenti amministrativi attraverso raccomandazioni e suggerimenti che il Segretario Generale, coadiuvato dall’unità di controllo costituita ad hoc, invia ai Responsabili delle Aree/U.O.A. titolari di funzioni dirigenziali, in un’ottica di tipo collaborativo in base agli atti campionati e verificati, estratti per semestre di riferimento. In tal senso, i rilievi effettuati e le indicazioni fornite, cui i Responsabili debbono attenersi, rappresentano arricchimento del bagaglio formativo e professionale consentendo di uniformare i comportamenti, al fine di rafforzare la legittimità, la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa.

Questa tipologia di controllo, unitamente al controllo di regolarità contabile, come afferma l’autorevole deliberazione della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per le Marche n. 137/2022/VSGC, rappresenta, *presupposto imprescindibile di ogni altro controllo* previsto dall’art. 147 del TUEL, in quanto, tutti implicano, a monte, una verifica circa la legittimità e la regolarità dell’azione amministrativa.

La misura è già in vigore, deve considerarsi generale e trasversale, comune a tutte le aree funzionali/U.O.A. dell’ente anche qualora, non associata alle aree e ai processi di lavoro mappati.

Normativa di riferimento: Art. 97, comma 2, della Costituzione – D.lgs 267/2000 art. 147 e seguenti
- Nuovo Regolamento sul sistema dei controlli interni del Comune di Senigallia (approvato con DCC n. 23 dell’08/03/2023) disponibile nella sezione di Amministrazione trasparente – Sottosezione Disposizioni generali/riferimenti normativi su organizzazione e attività
<https://www.comune.senigallia.an.it/servizi-online/amministrazione-trasparente/?at-node=283>

Azioni da intraprendere:

Applicazione del vigente Regolamento sul sistema dei controlli interni, con particolare riferimento all’art. 17.

Indicatore:

Incremento del controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti con riferimento alla tipologia e alla percentuale di estrazione di atti adottati nell'ambito delle Aree individuate come a maggior rischio di corruzione, anche nel Piano Nazionale Anticorruzione, fermo restando la sottoposizione a controllo della totalità degli atti relativi alla gestione e attuazione degli interventi PNRR

Di seguito sono riportate, a titolo esemplificativo, alcune misure “tipo” che incidono su problemi specifici, sulla base delle quali i Responsabili delle Aree dovranno individuare le misure specifiche, con riferimento a singoli processi, ove ritenuto, all’esito della valutazione dei Responsabili medesimi.

<i>N. Prog. 2023</i>	<i>Definizione della tipologia di misura</i>	<i>Descrizione della tipologia di misura</i>
1	Criteri oggettivi che limitino la discrezionalità ed evitino l'interpretazione.	La misura consiste nel proporre modifiche regolamentari e/o circolari-direttive finalizzate a semplificare la procedura ed evitare dubbi interpretativi.
2	Aggiornamento tempestivo dei regolamenti comunali, alla normativa.	La misura consiste nell'individuare gli interventi che si rendono necessari per l'aggiornamento dei regolamenti comunali alla normativa nazionale e regionale, ed avviare le procedure per l'iter di predisposizione degli aggiornamenti.
3	Criteri oggettivi che limitino la discrezionalità ed evitino l'interpretazione.	La misura consiste nella definizione in sede di programmazione, di criteri che limitino la discrezionalità ed evitino l'interpretazione. L'introduzione di un criterio deve considerare/prevedere l'attività da svolgere nella fase di controllo in modo tale da non aggravare o rendere di fatto impossibile la stessa.
4	Standardizzazione delle procedure delle aree funzionali/U.O.A.	La misura consiste nel prevedere linee guida, relative alle attività che vengono svolte dalle Aree al fine di valorizzare le migliori prassi uniformando le procedure.
5	Predisposizione di check list per standardizzare la fase controllo.	La misura consiste nell'aiutare il controllore attraverso una lista di adempimenti da svolgere durante l'attività di controllo.
6	Controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazioni e atti di notorietà.	La misura consiste nella predisposizione e successiva adozione di un atto con cui vengono definiti i criteri e stabilite le modalità di effettuazione dei controlli a campione. Si consiglia di prevedere un minimo di controlli da effettuare e l'eventualità di aumentare gradualmente il campione fino ad estenderlo a tutte le dichiarazioni in base alle anomalie riscontrate nell'iniziale attività di verifica.
7	Digitalizzazione del procedimento.	La misura consiste nell'informatizzazione della gestione del procedimento o di alcune fasi, attraverso la realizzazione di un software specifico o nel riuso/adattamento di un software preesistente.
8	Informatizzazione dell'attività di verifica e dell'esito dei controlli in loco.	La misura consiste nel progettare e realizzare un'applicazione per processare e registrare i controlli.
9	Formazione del personale.	Attenzione alla formazione delle risorse umane al fine di innalzare i livelli di competenza e professionalità e diffondere la cultura dell'integrità del funzionario pubblico, della legalità e della trasparenza.
10	Definizione dell'organizzazione interna della struttura.	La misura consiste nel precisare e divulgare all'interno della struttura le competenze di ciascuno in modo da agevolare i flussi tra le varie fasi dei procedimenti.
11	Coordinamento tra programmazione e gestione e controllo.	La misura consiste nel generare un flusso di ritorno (feedback) tra coloro che controllano e coloro che gestiscono il procedimento.

12	Segregazione delle funzioni.	Affidamento della gestione delle varie fasi del procedimento a rischio a più persone, distinguendone/separandone le responsabilità (istruttoria, controllo, decisione, esecuzione, ecc.).
13	Rotazione dei componenti interni e esterni nelle commissioni.	La misura consiste nell'adozione di un atto con cui vengono definiti i criteri e stabilite le modalità di rotazione dei componenti delle commissioni.
14	Rotazione del personale addetto ai controlli.	La misura consiste nel generare una alternanza tra i dipendenti che effettuano procedimenti di controllo.
15	Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse.	Comunicazione, all'atto di assegnazione all'ufficio e/o successivamente: - dell'adesione ad associazioni o organizzazioni i cui ambiti di interesse siano coinvolti o possano interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio; - di attività di collaborazione o consulenza anche a titolo gratuito.
16	Monitoraggio di verifica dei rapporti tra Amministrazione e soggetti esterni.	Previsione di meccanismi idonei a monitorare i rapporti tra Amministrazione e soggetti esterni.
17	Pubblicazione degli esiti dei controlli in forma aggregata.	La misura consiste nel rendere pubblica l'attività di verifica degli esiti dei controlli sulle autodichiarazioni. La pubblicazione dei risultati, in forma aggregata, può essere prevista nel bando.
18	Motivazione degli atti - Tracciabilità delle decisioni rilevanti prese.	Chiarezza ed esaustività della motivazione inserita nell'atto. Qualora la motivazione non possa essere interamente riportata nel provvedimento si prevede di redigere una relazione sintetica da cui risultino l'iter, i soggetti, le motivazioni che hanno condotto all'adozione di atti, documenti o decisioni considerate particolarmente "sensibili" o "complesse". Il documento potrà essere conservato su programma gestionale Jente, ai fini di un riscontro documentale.
19	Previsione e attuazione della restituzione degli esiti dell'attività di controllo.	La misura consiste nell'informare gli stakeholder dell'avvenuta attività di controllo (sulla qualità dei servizi) e dei suoi esiti attraverso pubblicazione sui siti istituzionali nelle pagine dedicate allo specifico procedimento.

Già a partire dagli spunti forniti da ANAC negli *Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza* approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 e da approfondimenti contenuti nei PNA, sono state elaborate alcune misure **ulteriori, applicabili ai processi dell'Area a rischio "contratti pubblici"**. Si tratta, infatti, di un'area di particolare rilievo anche con riferimento alla realizzazione degli interventi del PNRR.

<i>N. Prog. 2023</i>	<i>Definizione della tipologia di misura</i>	<i>Descrizione della tipologia di misura</i>
20	Rispondenza tra programmazione e attività gestionale in materia di contratti pubblici.	Attestazione in ordine allo svolgimento della verifica di conformità degli atti di acquisizione di lavori, servizi e forniture ai documenti di programmazione.
21	Programmazione di gare aggregate	Ricognizione periodica dei fabbisogni al fine di bandire gare aggregate ed evitare il frazionamento artificioso.

22	Previdente utilizzo della programmazione.	Continuo monitoraggio delle scelte di programmazione per evitare che situazioni inizialmente gestibili con procedure ordinarie diventino urgenti e non imputabili a fattori imprevedibili dall'Amministrazione aggiudicatrice
23	Rotazione degli operatori economici (inviti e affidamenti diretti)	Introduzione del principio che non consente il reinvio del medesimo operatore economico alla procedura successiva.
24	Affidamenti diretti per estrema urgenza in mancanza dei presupposti	Il Responsabile con funzione dirigenziale che procede all'affidamento diretto per ragioni di estrema urgenza derivanti da eventi imprevedibili dall'amministrazione deve motivare: - circa l'effettiva sussistenza di ragioni di estrema urgenza, tali per cui le procedure ordinarie andrebbero a compromettere l'azione amministrativa; - in merito all'urgenza, che questa non sia imputabile all'amministrazione.
25	Modifiche alla durata del contratto – Proroga	1. Dare conto, in sede di approvazione del provvedimento di proroga, della specifica previsione nel bando di gara che prevede tale facoltà, nonché delle ragioni che lo consentono. 2. Monitorare i provvedimenti con cui vengono disposte le proroghe.
26	Valutazione anomalia delle offerte	Predisposizione di uno schema di processo verbale atto a documentare il procedimento di valutazione delle offerte anormalmente basse e a specificare, eventualmente, le motivazioni in ordine alla mancata esclusione.
27	Concessione	Predisposizione di uno schema di processo verbale atto a documentare la verifica della sussistenza (mantenimento) del rischio gestionale in capo al concessionario a seguito di transazione.
28	Attività di controllo nel merito dell'esecuzione	Predisposizione di un verbale di verifica, anche mediante check list, della rispondenza dei controlli effettuati alla disciplina prevista nel capitolato.
29	Verifiche sull'avvalimento	Il RUP o il direttore dei lavori verificano, a campione, che l'aggiudicatario abbia effettivamente impiegato i mezzi e le risorse indicate nell'avvalimento.
30	Prevenzione delle varianti inammissibili	1. Dare conto nel provvedimento che autorizza la variante: - della sussistenza dei presupposti di legge; - della verifica circa la persistenza della regolarità progettuale; - che l'ammontare della variante non presenti un collegamento, anche in termini quantitativi, con il ribasso d'asta proposto in sede di gara; - dell'eventuale sussistenza del verbale di sospensione disposta dal Direttore lavori o dal RUP. 2. Implementazione dei controlli sull'esecuzione al fine di verificare la rispondenza al progetto e far fronte tempestivamente alle problematiche relative all'esecuzione, al fine di limitare il ricorso alle varianti.

31	Applicazione di protocolli specifici in materia di affidamenti	
----	--	--

In sede di programmazione delle misure, per ciascun processo mappato, laddove previste dai Responsabili di funzioni dirigenziali tramite l'autoanalisi del rischio, vengono individuate, tra quelle *tipo* sopra elencate, le “***misure specifiche***”, con riferimento a singoli processi, con relativa **tempistica di attuazione ed indicatori**, come risultanti dall'Allegato “PIAO 2023/2025_ Sezione 2.3_Processi_rischio corruttivo_Misure”.

2.3.8 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.

Nell'ambito del monitoraggio degli obiettivi operativi (*di cui alla sezione 2.2*) particolare attenzione viene dedicata allo stato di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, affinché sia garantito che gli obiettivi, assegnati ai Responsabili con funzioni dirigenziali/A.P., siano raggiunti in un contesto di assoluto rispetto della legalità e dell'integrità dell'azione amministrativa. Per tale motivo **dovrà essere contemplata nella scheda, una apposita sezione riferita al processo eventualmente collegato all'obiettivo ed al monitoraggio della misura, in un'ottica di integrazione del sistema dei controlli interni.**

Tenuto comunque conto degli sviluppi futuri post alluvionale – evento calamitoso del 15/16 settembre 2022 che ha colpito pesantemente gran parte del territorio senigalliese – che impegnano particolarmente le strutture comunali, l'avvio sperimentale del monitoraggio, secondo la nuova scheda di seguito proposta, viene pianificato a decorrere dall'anno 2023 per poter proseguire con la messa a regime a partire dal 2024, secondo lo schema esemplificativo sottoriportato.

SCHEDA MONITORAGGIO OBIETTIVO PERFORMANCE ***Processo collegato/misura di prevenzione della corruzione***

Tempistica	Indicatori	Attuata / Non attuata	Attività avviata / Non avviata	Motivazione per cui non si prevede di adottare la misura
------------	------------	--------------------------	-----------------------------------	--

Il monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione si struttura su due livelli:

- il primo di autovalutazione in capo ai responsabili delle singole aree - che sono chiamati a fornire gli elementi utili per dimostrare il raggiungimento degli obiettivi
- ed un secondo, di competenza del RPCT, che dovrà concentrarsi sui processi a più elevato rischio di corruzione.

Ciascun Responsabile con funzioni dirigenziali/A.P. è chiamato a compilare il report che segue, documentando l'attuazione delle misure di propria competenza, in relazione agli indicatori alle stesse correlati, collaborando attivamente nell'attività di monitoraggio di secondo livello svolta dal RPCT.

Misure di prevenzione della corruzione				
Tempistica	Indicatori	Attuata / Non attuata	Attività avviata / Non avviata	Motivazione per cui non si prevede di adottare la misura

All'esito dell'attività di monitoraggio di secondo livello, il RPCT redige un report complessivo finale e di esso si terrà conto, sia ai fini della produzione della relazione annuale ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012, sia in sede di aggiornamento annuale della programmazione.

2.3.9 SEZIONE TRASPARENZA

Accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche: questa è l'accezione della trasparenza nel d. lgs. 33/2013. Come tale è una misura fondamentale di prevenzione della corruzione.

Ma prima ancora, **la trasparenza è fondamentale nella creazione di valore pubblico**, accanto all'innovazione, semplificazione e digitalizzazione dei processi. Anche la trasparenza, come tutte le misure di prevenzione della corruzione, deve essere realizzata avendo riguardo al destinatario finale dell'azione amministrativa.

L'ORGANIZZAZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI DI AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Nel Comune di Senigallia l'organizzazione per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione è quella risultante dalla tabella ***Elenco degli obblighi di pubblicazione 2023_2025, quale***

“ALLEGATO 1”

al presente PIAO, costituendone parte integrale e sostanziale. Elenco, peraltro, corrispondente ed in linea con le indicazioni formulate da Anac con la deliberazione numero 1310 “*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*”, aggiornato, per quanto concerne la sola sotto-sezione “Bandi gara e contratti”, quindi, sostituito con l'elenco degli obblighi di pubblicazione **di cui all'Allegato 9 del PNA Anac 2022, che ricodifica l'albero della trasparenza rispetto all'aspetto dei bandi di gara e contratti.**

Doveroso sottolineare come la trasparenza nei contratti pubblici trovi fondamento giuridico oltre che nella disciplina in materia di prevenzione della corruzione (*Legge 190/2012 in primis*), nello stesso Codice dei contratti pubblici.

A tal proposito il nuovo Codice - decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (G.U. n. 87 del 13 aprile 2023, che avrà efficacia dal prossimo 1° luglio, *esordisce* all'articolo 1 rubricato “Principio del risultato”, enunciando, assieme alla legalità e alla concorrenza, anche ***la trasparenza come principio da rispettare nel perseguire il risultato dell'affidamento del contratto e della sua esecuzione con la massima tempestività e il migliore rapporto possibile tra qualità e prezzo.*** Prosegue il comma 2, dell'articolo 1, sancendo che *la trasparenza è funzionale alla massima semplicità e celerità nella corretta applicazione delle regole stesse del Codice di Contratti pubblici.*

La profondità e l'ampiezza che il legislatore ha voluto imprimere alla trasparenza dei contratti pubblici si traduce, anzitutto, in specifici obblighi per le stazioni appaltanti di pubblicare atti, dati e informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale che afferiscono ad ogni tipologia di appalto, come risultanti dall'excel allegato, che **contiene l'elencazione completa degli obblighi di pubblicazione, cui è tenuto il Comune di Senigallia.**

Nell'elenco allegato sono altresì, riportati i nominativi dei Responsabili di trasmissione e pubblicazione di ciascun dato, fermo restando la Responsabilità dei titolari con funzioni dirigenziali dell'ente ai sensi dell' art. 43 comma 3 del decreto legislativo 33/2013 che prevede “*i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge*”.

Il modello organizzativo adottato per assicurare il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione è, quindi, un modello a rete che individua quali sono le strutture responsabili della pubblicazione per le diverse sottosezioni di Amministrazione Trasparente e le strutture tenute alla trasmissione del dato al fine della pubblicazione. In tale sede sono apportati minimi adeguamenti resi necessari con riferimento alla indicazione dei nominativi di alcuni Responsabili di trasmissione nonché dei dipendenti individuati a supporto dei titolari con funzioni dirigenziali, Responsabili di pubblicazione dati, nell'ottica di un miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi, con l'obiettivo di favorire il valore pubblico di impatto "sociale" sulla collettività.

Come ribadito nel PNA, gli obblighi di pubblicazione integrano livelli essenziali delle prestazioni che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad erogare, non solo ai fini di trasparenza e prevenzione e contrasto della corruzione, ma anche ai fini di prevenzione e contrasto della "cattiva amministrazione". Così intesa, la trasparenza dei dati pubblici rappresenta il perno attorno al quale far leva per migliorare la qualità e l'efficienza dell'amministrazione.

Rispetto a quelli dell'elenco allegato sopra citato, l'Amministrazione comunale di Senigallia pubblica anche **dati ulteriori** relativi a:

- Elenco autovetture di servizio
- Tipologie di spesa ed entrata.
- Oltre a rendere disponibile per il cittadino nell'apposita sottosezione "Altri Contenuti", i video delle "giornate della trasparenza" organizzate annualmente in diretta streaming dall'ente.
- Nel rispetto dei principi comunitari volti a garantire un'adeguata visibilità alla comunità interessata dai progetti e dagli interventi in merito ai risultati degli investimenti e ai finanziamenti dell'Unione europea, nella sottosezione "Altri Contenuti", in Amministrazione trasparente, è a regime la pubblicazione dei dati ulteriori, relativi alle **iniziative attinenti al PNRR, ove è stata creata una apposita sezione del sito istituzionale**, al fine di dare massima trasparenza e conoscibilità delle misure di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, come raccomandato anche dall'Anac.

Per quanto concerne la pubblicazione di "Dati ulteriori" corre l'obbligo di precisare che, ai sensi dell'art. 7-bis del D.lgs 33/2013,

"Le pubbliche amministrazioni possono disporre la pubblicazione nel proprio sito istituzionale di dati, informazioni e documenti che non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi del presente decreto o sulla base di specifica previsione di legge o regolamento, nel rispetto dei limiti indicati dall'articolo 5-bis, procedendo alla indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti".

Considerata l'importanza di indicare nella programmazione le **tempistiche**, per quanto concerne le pubblicazioni in Amministrazione Trasparente, **l'aggiornamento deve valutarsi con riferimento alla specifica cadenza di aggiornamento prevista - per ogni singolo obbligo di pubblicazione - come riportata nell'Allegato Elenco degli obblighi di pubblicazione 2023 2025**, ove sono previste quattro diverse tipologie di tempistica (annuale, semestrale, trimestrale e tempestivo).

Considerato che, con "**tempestivo**" si intende che i dati siano pubblicati nell'immediatezza della loro adozione, occorre fissare una scadenza per la pubblicazione tempestiva, che si indica, per l'Amministrazione comunale di Senigallia, in "**entro 15 giorni**", fermo restando la natura della tipologia

dell'obbligo. Infatti, ci sono obblighi, quali ad esempio, quelli della sottosezione "Consulenti e collaboratori" per i quali è ovvio che tempestivamente debba intendersi che gli stessi vanno pubblicati prima dell'attività di consulenza e collaborazione, che poi darà luogo al pagamento della prestazione che la collaborazione ha reso nei confronti dell'Amministrazione comunale.

Rispetto al dato organizzativo, è qui opportuno sottolineare che il RPCT svolge un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma non sostituisce gli uffici, come indicati nella suddetta tabella quanto all'individuazione, contenuto, trasmissione e pubblicazione dei dati.

AZIONI E STRUMENTI ATTUATIVI IN MATERIA DI ACCESSO DEI CITTADINI A DOCUMENTI, DATI E INFORMAZIONI

Principalmente attraverso la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni previsti per legge, nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente" del Comune, secondo il sopracitato *Allegato 1*, l'Amministrazione comunale di Senigallia assicura la libertà di accesso civico che rappresenta oggetto e fine del decreto cosiddetto *Freedom of Information Act*.

L'altro strumento attraverso il quale è garantita la libertà di accesso, è rappresentato dall'istituto dell'accesso civico, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013. Il Comune di Senigallia si è dotato di una organizzazione interna al fine di garantire l'effettivo esercizio dell'accesso civico da parte del cittadino che, sul sito istituzionale sezione Amministrazione trasparente, può reperire la modulistica e le informazioni relativamente alle due diverse tipologie "accesso civico" e "accesso civico generalizzato" previste dai commi 1 e 2 dell'art. 5.

Al fine di evitare comportamenti disomogenei tra uffici del Comune, è stato adottato un Regolamento contenente una disciplina unitaria sulle diverse forme di accesso, con l'intento di *fornire un quadro organico e coordinato* dei vari profili applicativi relativi alle tre tipologie:

- accesso documentale, disciplinato dalla Legge n. 241/1990, che continua a sussistere,
- accesso civico "semplice" di cui all'art. 5, comma 1 del D.lgs. n. 33/2013,
- accesso generalizzato, introdotto dal novellato art. 5 (comma 2) del D.lgs. n. 33/2013.

Il presente "**Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi, del diritto di accesso civico e generalizzato e del diritto di accesso agli atti dei consiglieri comunali**", approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 91 del 30/10/2018 è pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito.

Nel Regolamento sopra citato, è altresì istituito il "**registro degli accessi**", come raccomandato dall'Anac con delibera 1309/2016, che può essere visionato nell'apposita sottosezione di Amministrazione trasparente, aggiornato con cadenza semestrale. A partire dal 2019, al fine di innalzare i livelli di trasparenza, promuovere il miglioramento degli standard di qualità dei servizi pubblici e la tutela dei cittadini/utenti sono pubblicati nella sotto-sezione di secondo livello "accesso civico" i contenuti ulteriori relativi all'accesso ai documenti amministrativi previsto dalla legge n. 241/1990 (accesso documentale); all'interno della rete intranet comunale è creata un'area tematica dedicata a tutte le tipologie di accesso agli atti.

Si dà atto che, nella sezione Amministrazione trasparente, il cittadino può consultare le carte della qualità pubblicate, ai sensi dell'art. 32 del d.lgs 33/2013, adottate previa consultazione pubblica, al fine di garantire forme di coinvolgimento attivo degli stakeholders:

- Servizi Cimiteriali
- Servizi Demografici
- Ufficio Tributi e Canoni
- Teatro La Fenice
- MUSINF - Museo Comunale d'Arte moderna, dell'Informazione e della Fotografia
- Circuito museale
- Polizia Locale
- Biblioteca
- Area Tecnica Territorio e Ambiente

- Farmacie comunali 1 e 2
- oltre alla Carta della qualità dell'attività di gestione della tariffa TARI del Comune di Senigallia, approvata con Delibera di Giunta Comunale n. 320 del 7.12.2022.

Per quanto concerne l'aggiornamento delle carte dei

- Servizi Sociali
- Servizi Infanzia da 3 mesi a 3 anni
- Ufficio Sportello Unico Attività Produttive - SUAP

è visualizzato il collegamento al sito dell'Unione dei Comuni "Le Terre della Marca Senone", cui si rimanda, in quanto trattasi di funzioni e servizi in essa trasferiti.

Si dà atto che, è in fase di predisposizione una specifica carta della qualità dei servizi, ex art. 5 Delibera ARERA 15/2022 (approvativa del Testo unico per la regolazione della qualità del servizio di gestione dei rifiuti urbani – TQRIF), come strumento essenziale dell'impegno del soggetto gestore nell'assicurare agli utenti-cittadini un certo livello di qualità delle prestazioni erogate e del miglioramento continuo del servizio oltre a garantire la loro partecipazione alle procedure di valutazione e definizione degli standard qualitativi medesimi.

Ne consegue che, l'analisi della qualità dei servizi erogati, avverrà in conformità agli standard qualitativi previsti nelle Carte dei Servizi adottate. A tal proposito, nel nuovo Regolamento sul sistema dei controlli interni del Comune di Senigallia (approvato con DCC n. 23 dell'08/03/2023)

sono indicati gli strumenti e le modalità per effettuare il controllo sulla qualità dei servizi, che il Comune di Senigallia intende adottare a decorrere dal 2023. Presupposto per il buon funzionamento dell'impianto è innanzitutto la preliminare ricognizione di tutti i servizi erogati dall'ente, il cui censimento avviato all'inizio del 2022, prosegue essendo un obiettivo ad hoc assegnato a ciascun Responsabile di area/U.O.A., da completarsi entro il 15 aprile 2023, al fine di completare l'iter di predisposizione e redazione delle carte. A tal proposito il Segretario generale, emanava la direttiva amministrativa 02/2023 per garantire uniformità ed omogeneità all'interno dell'Ente, nella predisposizione delle Carte dei Servizi nonché degli aggiornamenti delle Carte già esistenti.

Per il dettaglio del monitoraggio, si rinvia all' apposita sezione 4 del presente PIAO.

Nella presente sezione Trasparenza, da ultimo, come già richiesto nel PNA 2016 (*pag. 21*), viene di seguito confermato, il **nominativo del RASA** indicato ed individuato nella persona del Segretario generale, Dott.ssa Imelde Spaccialbelli, profilato per la stazione appaltante “Convenzione tra i Comuni di Senigallia, Arcevia, Barbara, Ostra, Ostra Vetere e Serra de’ Conti (C.F. CFAVCP-0000891)”.

Il RASA rappresenta il soggetto responsabile dell’inserimento e dell’aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante al fine di assicurare l’effettivo inserimento dei dati nell’Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) stessa.

L’individuazione del RASA è intesa come **misura organizzativa ulteriore di trasparenza** in funzione di prevenzione della corruzione; il nominativo del RASA è **a tutt’oggi pubblicato nella sezione “Altri contenuti” di “Amministrazione trasparente”**.

- **Promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile**

L’attuazione della disciplina della trasparenza non si esaurisce nella pubblicazione on line di dati, ma prevede ulteriori strumenti. L’articolo 11, comma 2, del d. lg. n. 150 del 2009, infatti, fa riferimento a “iniziative” volte a garantire un adeguato livello di trasparenza nonché a favorire la legalità e lo sviluppo della cultura dell’integrità. In tale prospettiva, vanno lette le **“apposite giornate della trasparenza”** di cui al comma 6 dell’articolo 11 sopra richiamato.

Compatibilmente con la sostenibilità organizzativa, si svolgono due giornate annuali della trasparenza, per garantire la trasparenza, proporre approfondimenti su temi particolarmente sentiti, raccogliere idee e suggerimenti.

Per favorire lo sviluppo della cultura dell’etica e della legalità fra i giovani, il Comune di Senigallia, nell’ambito della realizzazione di progetti mirati al coinvolgimento e all’ascolto delle future generazioni, l’amministrazione con deliberazione di Consiglio comunale n. 24 dell’08/03/2023 ha attivato e promosso un progetto di lunga durata con il coinvolgimento del **Consiglio Municipale dei Ragazzi (CMR)**, organismo costituito da un gruppo spontaneo di ragazzi. Il progetto, in fase di approvazione, ha l’obiettivo di accrescere la coscienza civica di giovani e giovanissimi, di coinvolgerli in processi di partecipazione attiva, nei quali possano comprendere e conoscere in maniera diretta e trasparente, i meccanismi che regolano la città, oltre alla conoscenza degli organi istituzionali comunali e dei diritti e doveri della Costituzione Italiana.

MONITORAGGIO

Il RPCT verifica, anche con il supporto del personale eventualmente allo stesso assegnato, l’assolvimento degli obblighi di pubblicazione mediante:

- richiesta di report annuale ai Responsabili delle Aree/U.O.A. titolari di funzioni dirigenziali dell’Ente, referenti anticorruzione e trasparenza che lo coadiuvano;
- il monitoraggio effettuato in merito al diritto di accesso civico (art. 5 del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.).

Opera, altresì, un controllo, a campione:

- con cadenza annuale, preliminarmente alla pubblicazione dei dati trasmessi ad Anac, ai sensi dell’art. 32 della Legge 190/2021, ed in sede di controllo ai fini della successiva attestazione resa dell’Organismo di Valutazione;
- con cadenza almeno semestrale, in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa, delle determinazioni estratte;

Uno specifico monitoraggio viene effettuato, in sede di attestazione annuale, dall'Organismo di Valutazione in merito all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, mediante verifica diretta sul sito istituzionale - sezione Amministrazione Trasparente, non solo circa la mera presenza/assenza del dato o documento, ma si esprime anche sui profili qualitativi che investono la completezza e tempestività dell'aggiornamento di singoli dati estratti. Tale potere, riconosciuto all'Organismo di Valutazione di attestare lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione, va inquadrato nell'ottica di partecipare alla creazione di valore pubblico e alla costruzione del sistema di prevenzione della corruzione dell'ente.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il modello organizzativo adottato dall'Ente **si articola in strutture di I livello** (o di massima dimensione), denominate “Aree funzionali” e “Unità organizzative autonome” (U.O.A.) **e strutture di II livello**, denominate uffici.

Le Aree e le U.O.A. sono dirette da dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa e titolari di funzioni dirigenziali, conferite, con decreto sindacale, ai sensi dell'art.109 del D.Lgs.30 marzo 2001, n.165.

A seguito della stipula del nuovo CCNL funzioni locali, sottoscritto il 16/11/2022, i predetti dipendenti, inquadrati nella “categoria D” del previgente CCNL 21/05/2018, sono stati inquadrati con effetto automatico dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale, nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

In via di prima applicazione del nuovo CCNL, con la medesima decorrenza del 1° aprile 2023, gli incarichi di Posizione Organizzativa attribuiti ai titolari di funzioni dirigenziali sono stati automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione. I futuri incarichi di Elevata Qualificazione saranno attribuiti sulla base di disciplina specifica di cui l'Ente dovrà dotarsi al fine di applicare il nuovo istituto, previo espletamento delle relazioni sindacali previste.

Le Aree funzionali sono preposte all'erogazione dei servizi e prodotti finali, per gli utenti esterni ed interni, e dei prodotti organizzativi di funzionamento per l'organizzazione. Garantiscono quindi lo stabile ed ordinario svolgimento delle attività assegnate e gestite.

Le Aree funzionali sono individuate nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi.

Il Regolamento vigente prevede **n. 12 Aree Funzionali, n.1 Unità Organizzativa Autonoma e n.3 Uffici alle dirette dipendenze del Segretario generale**, come rappresentato nello schema organizzativo allegato (*All_Piao_Sez_3.1_Organigramma*).

Ogni Area può riunire più unità organizzative di dimensioni intermedie, denominate Uffici, in base ad associazioni di competenze adeguate all'assolvimento autonomo e compiuto di una o più attività omogenee.

Gli Uffici possono essere costituiti anche al di fuori delle strutture di massima dimensione. In questi casi la responsabilità può essere attribuita al Segretario generale o ad un Responsabile di Area Funzionale.

L'incarico di Responsabile di Ufficio è conferito, con provvedimento del Responsabile di Area, prioritariamente a dipendenti appartenenti all'Area dei funzionari ed elevate qualificazioni di cui al nuovo ordinamento professionale previsto dal CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Senigallia ha adottato, sin dalla programmazione 2022-2024, i modelli di organizzazione del lavoro agile e del lavoro da remoto.

LAVORO AGILE

Il Comune di Senigallia prevede il lavoro agile come possibile modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, e l'accesso ad esso nel rispetto della regolamentazione dettata dalla contrattazione collettiva.

Il lavoro agile è adottato quale strumento per conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

In coerenza con la disciplina dettata dalla contrattazione collettiva, i processi e le attività di lavoro da poter svolgere in modalità agile saranno individuati sulla base dei criteri generali che saranno stabiliti dall'amministrazione previo confronto con i soggetti sindacali.

Tale **mappatura dei processi e delle attività** vedrà il coinvolgimento dei Responsabili di tutte le Aree funzionali e Unità organizzative autonome, i quali saranno chiamati ad analizzare le funzioni svolte dai propri uffici e a classificarle in relazione alla possibilità di essere rese in modalità agile, ed in quale misura, secondo una specifica griglia di valutazione. La mappatura restituirà, dunque, anche il numero dei dipendenti potenzialmente collocabili in lavoro agile. Oltre che alla mappatura dei processi e delle attività, i Responsabili saranno tenuti anche a rilevare l'eventuale **lavoro arretrato** accumulato dai propri uffici, ai fini della redazione di uno specifico **piano di smaltimento** dello stesso.

Per i processi e le attività che risulteranno poter essere svolti in modalità agile, l'applicazione effettiva del lavoro agile dovrà avvenire secondo modalità tali da **non pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione dei servizi** da parte degli utenti, nonché secondo un'adeguata **rotazione del personale, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.**

Ai fini dell'accesso al lavoro agile, il lavoratore dovrà essere in possesso di **specifiche competenze professionali**, quali la capacità di utilizzo dei sistemi remoti di connessione, degli applicativi per video chiamate e video conferenze e degli strumenti per segnalare eventuali disfunzioni tecniche e, in generale, dovrà possedere le conoscenze riferite all'istituto del lavoro agile, così come disciplinato dalle normative vigenti e dalla contrattazione collettiva, e alla sua applicazione.

Al fine di consentire l'acquisizione delle conoscenze sull'istituto del lavoro agile e sulle modalità e sui risvolti della sua applicazione, anche sotto gli aspetti della salute e sicurezza sul posto di lavoro e della riservatezza dei dati e delle informazioni trattati, **l'Ente organizzerà iniziative formative specifiche,**

rivolte sia ai Responsabili di Area e di Unità organizzative autonome, sia ai lavoratori potenzialmente collocabili in lavoro agile.

Per quanto concerne la disciplina delle modalità attuative del lavoro agile, **sarà adottato uno specifico regolamento.**

La riorganizzazione dell'infrastruttura IT, avviata nel corso dell'anno 2022, prevede la dotazione di postazioni notebook e la consegna delle stesse a tutto il personale amministrativo. Questo modello organizzativo è garanzia sia di flessibilità, in quanto ciascun notebook può essere utilizzato indipendentemente dalla sua collocazione fisica, sia di riservatezza dei dati, poiché tutte le postazioni sono controllate da remoto e sottoposte a politiche di sicurezza centralizzate.

L'implementazione del modello di organizzazione del lavoro agile rende necessario, per l'organizzazione, misurare l'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa ed individuale. Saranno pertanto individuati specifici indicatori, di cui si fornisce di seguito una esemplificazione non esaustiva:

FENOMENI RILEVANTI DA MISURARE	INDICATORI
Tasso di assenza del personale [(n. giorni di assenza/n° giorni lavorativi) x 100]	Tasso di assenza del personale/tasso di assenza del personale in modalità agile
Grado di produttività del personale in modalità agile	Indicatori specifici da definire in base alla disciplina regolamentare che sarà approvata, che dovranno misurare l'efficacia e l'efficienza.
<u>Per i dipendenti coinvolti nell'erogazione diretta dei servizi ai cittadini: Qualità del servizio erogato</u>	- Rilevazione del gradimento e conseguente valutazione dei risultati; - N° dei reclami ricevuti
<u>Per i dipendenti coinvolti nell'erogazione diretta dei servizi ai cittadini:</u>	tempi medi di erogazione del servizio

Comportamenti da osservare:

responsabilità, autorganizzazione/autonomia, comunicazione, orientamento al risultato/compito, problem solving, lavoro di gruppo, capacità di risposta, autosviluppo e orientamento all'utenza:

Item:

Dipendenti:

- *capacità di auto organizzare i tempi di lavoro*
- *flessibilità nello svolgimento dei compiti assegnati e nelle modalità di rapportarsi ai colleghi*
- *orientamento all'utenza*
- *puntualità nel rispetto degli impegni presi*
- *rispetto delle regole/procedure previste*

- *disponibilità a condividere con una certa frequenza lo stato avanzamento di lavori relativi a obiettivi/incarichi assegnati*
- *disponibilità a condividere le informazioni necessarie con tutti i membri del gruppo*
- *comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, grado di partecipazione, ecc.)*
- *comunicazione scritta non ambigua, concisa, corretta*
- *comunicazione orale chiara e comprensibile*
- *ascolto attento dei colleghi*

Posizioni organizzative titolari di funzioni dirigenziali:

- *revisione dei processi e dei modelli di lavoro della struttura diretta, anche in ordine alle modalità di erogazione dei servizi, in funzione di un approccio agile all'organizzazione*
- *definizione e comunicazione degli obiettivi di Area e degli obiettivi individuali ai dipendenti*
- *monitoraggio dello stato avanzamento delle attività dell'Area e del singolo dipendente*
- *feed-back frequenti ai dipendenti sull'andamento delle loro performance*
- *gestione equilibrata del gruppo ibrido non creando disparità tra lavoratori agili e non*
- *capacità di delega*

LAVORO DA REMOTO

Il Comune di Senigallia adotta, altresì, il lavoro da remoto. Diversamente dal lavoro agile, il lavoro da remoto può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. Il lavoro da remoto si realizza per mezzo dei dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'amministrazione e può essere svolto presso il domicilio del dipendente. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi in cui prestare l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della relativa idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale, concordando con il lavoratore anche tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare tali verifiche. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo, il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Al lavoratore sono garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico. L'amministrazione potrà adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, per le attività che saranno previamente individuate dall'amministrazione nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale previste dalla contrattazione collettiva.

Pertanto, anche per il lavoro da remoto, la prima azione da compiere è quella di **individuare le attività** per le quali è richiesto un presidio costante del processo e sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ad ai sistemi informativi, oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro. La mappatura delle attività “remotizzabili” si svolgerà contestualmente a quella relativa al lavoro agile e con le medesime modalità.

Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, le **iniziative formative** previste in relazione al lavoro agile avranno ad oggetto anche il lavoro da remoto.

Il **regolamento** da adottare per il lavoro agile detterà anche la disciplina delle modalità attuative del lavoro da remoto.

Anche per il lavoro da remoto si pone l’esigenza di adottare criteri specifici per la valutazione e misurazione della performance.

A riguardo si rinvia a quanto sopra specificato per il lavoro agile, fatto salvo che gli indicatori previsti dovranno essere eventualmente adattati in relazione alle specificità di questo modello rispetto al modello del lavoro agile.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

3.3.1 Premessa

L'articolo 6 del D.lgs. 30/03/2001 n. 165 e ss.mm.ii., concernente l'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale prevede che le amministrazioni pubbliche adottino, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità di servizi ai cittadini, il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, nonché con le linee di indirizzo emanate all'art. 6 ter del medesimo decreto legislativo. Inoltre, lo stesso articolo 6, come novellato dal D. Lgs n. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a superare il concetto tradizionale e statico di dotazione organica e implica un'analisi quantitativa e qualitativa delle necessità delle amministrazioni, puntando sulle professionalità emergenti e più innovative, in ragione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa. Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e può essere aggiornato annualmente in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale, rappresentando uno strumento programmatico, modulare e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane, in coerenza con l'organizzazione degli uffici.

3.3.2 Programmazione personale

Si dà atto che il piano triennale del fabbisogno di personale - PTFP 2023-2025 è già stato adottato ed approvato dalla Giunta municipale con atto n. 7 del 16/01/2023, e successivamente variato con atto n. 78 del 14/04/2023 e con atto n.109/2023.

Al riguardo, si precisa che, come riportato nelle premesse del citato atto n. 7/2023, la Giunta municipale, in occasione dell'approvazione dello schema di bilancio di previsione 2023-2025, ha ritenuto opportuno anche approvare, in via anticipata rispetto alla complessiva approvazione del PIAO 2023-2025, la programmazione del fabbisogno di personale riferita al medesimo triennio, che trova copertura all'interno del citato schema di bilancio, facendo salve le successive ed eventuali variazioni. Si precisa altresì che il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 approvato con la deliberazione della Giunta municipale n. 7/2023 indica la consistenza di personale al 31/12/2022, suddiviso per inquadramento professionale, ed evidenzia:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni;

- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- l'assenza di situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali, come attestato da ciascun Responsabile di Area funzionale e di Unità Organizzativa Autonoma ciascuno per il settore di competenza, di cui la deliberazione dà atto.

Il Piano del fabbisogno può essere visualizzato nella sottosezione "Provvedimenti" della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale del Comune di Senigallia, ove vengono pubblicati gli atti degli organi politici, ad intervenuta pubblicazione all'albo pretorio on line, al seguente link:

https://servizi.comune.senigallia.an.it/jattipubblicazioni/AmministrazioneTrasparente?servizio=IncludeView&fileName=Organi_Politici_2023_Elenco_Provvedimenti_Primo_Semestre.html

Ad ogni buon conto, di seguito si riporta il piano vigente.

Piano triennale Fabbisogno di personale 2023 – 2025 - 2ª variazione													
ASSUNZIONI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO E ART.110 TUEL													
N.	AREA/UFFICIO	AREA CCNL 16.11.22	PROFILO	N.	TI/ART.110	TEMPO PIENO/TEMPO PARZIALE	POSIZIONE GIA' PREVISTA /NUOVA POSIZIONE	MODALITA'	DATA ASSUNZIONE PREVISTA	SPESA			NOTE
										2023	2024	2025	
1	Uffici alle dipendenze Segretario Generale - FARMACIE COMUNALI	FUNZIONARI EQ	Collaboratore Farmacista	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	concorso	09/2023	11.258,93 €	33.776,80 €	33.776,80 €	CONCORSO IN FASE DI ESPLETAMENTO
2	Uffici alle dipendenze Segretario Generale - FARMACIE COMUNALI	FUNZIONARI EQ	Collaboratore Farmacista	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	concorso	10/2023	8.444,20 €	33.776,80 €	33.776,80 €	CONCORSO IN FASE DI ESPLETAMENTO
3	U.O.A. Polizia Locale	FUNZIONARI EQ	Istruttore direttivo di vigilanza	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	progressione di carriera straordinaria di cui all'art.13, comma 6 - 8 del CCNL 16/11/2022	07/2023	1.496,27 €	2.992,53 €	2.992,53 €	
4	U.O.A. Polizia Locale	ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	attingimento da propria graduatoria	15/02/2023	30.182,84 €	34.535,22 €	34.535,22 €	unità assunta da 15.02
5	U.O.A. Polizia Locale	ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	attingimento da propria graduatoria	15/02/2023	30.182,84 €	34.535,22 €	34.535,22 €	unità assunta da 15.02
6	U.O.A. Polizia Locale	ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	attingimento da propria graduatoria	15/02/2023	30.182,84 €	34.535,22 €	34.535,22 €	unità assunta da 15.02
7	U.O.A. Polizia Locale	ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	attingimento da propria graduatoria	07/2023	17.267,61 €	34.535,22 €	34.535,22 €	
8	U.O.A. Polizia Locale	ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	attingimento da propria graduatoria	06/2023	20.145,55 €	34.535,22 €	34.535,22 €	SOSTITUZIONE PENSIONATA
9	U.O.A. Polizia Locale	ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale	1	TI	PART TIME VERTICALE n.4 mesi/anno	POSIZIONE GIA' PREVISTA	attingimento da propria graduatoria	06/2023	11.511,74 €	11.511,74 €	11.511,74 €	PICCHI DI LAVORO STAGIONE ESTIVA
10	AREA 5 Contratti vicesegreteria Cuc Bandi europei	FUNZIONARI EQ	Istruttore direttivo amministrativo	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	concorso, attingimento graduatorie altri enti, mobilità esterna o altra forma di reclutamento prevista dall'ordinamento	06/2023	21.024,52 €	36.042,04 €	36.042,04 €	CONCORSO IN FASE DI ESPLETAMENTO
11	AREA 6 Protezione civile	ISTRUTTORI	Istruttore	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA - modifica decorrenza assunzione	concorso, attingimento graduatorie altri enti, mobilità esterna o altra forma di reclutamento prevista dall'ordinamento	06/2023	19.278,88 €	33.049,51 €	33.049,51 €	CONCORSO IN FASE DI ESPLETAMENTO
12	AREA 6 PROTEZIONE CIVILE	ISTRUTTORI	Istruttore	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA - modifica decorrenza assunzione	concorso, attingimento graduatorie altri enti, mobilità esterna o altra forma di reclutamento prevista dall'ordinamento	06/2023	19.278,88 €	33.049,51 €	33.049,51 €	CONCORSO IN FASE DI ESPLETAMENTO
13	AREA 6 PROTEZIONE CIVILE	ISTRUTTORI	Istruttore	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	concorso, attingimento graduatorie altri enti, mobilità esterna o altra forma di reclutamento prevista dall'ordinamento	07/2023	16.524,76 €	33.049,51 €	33.049,51 €	CONCORSO IN FASE DI ESPLETAMENTO
14	AREA 6 PROTEZIONE CIVILE	ISTRUTTORI	Istruttore	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	progressione di carriera ordinaria di cui all'art.52, comma 1 bis del D.Lgs.165/2001	07/2023	1.730,15 €	3.460,30 €	3.460,30 €	
15	AREA 6 PROTEZIONE CIVILE	FUNZIONARI EQ	Istruttore direttivo tecnico	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	progressione di carriera straordinaria di cui all'art.13, comma 6 - 8 del CCNL 16/11/2022	01/07	1.496,47 €	2.992,93 €	2.992,93 €	
16	AREA 7 Risorse Umane	FUNZIONARI EQ	Istruttore direttivo amministrativo e/o amm.contabile	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	concorso, attingimento graduatorie altri enti, mobilità esterna o altra forma di reclutamento prevista dall'ordinamento	01/07	18.021,02 €	36.042,04 €	36.042,04 €	CONCORSO IN FASE DI ESPLETAMENTO
17	AREA 7 Risorse Umane	ISTRUTTORI	Istruttore	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	concorso, attingimento graduatorie altri enti, mobilità esterna o altra forma di reclutamento prevista dall'ordinamento	01/07	16.524,76 €	33.049,51 €	33.049,51 €	sostituzione cessazione - procedura di mobilità esterna in corso
18	AREA 8 Cultura, educazione e formazione, politiche giovanili	FUNZIONARI EQ	Istruttore direttivo cultura	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	progressione di carriera straordinaria di cui all'art.13, comma 6 - 8 del CCNL 16/11/2022	01/07	1.496,22 €	2.992,43 €	2.992,43 €	
19	AREA 8 Cultura, educazione e formazione, politiche giovanili	FUNZIONARI EQ	Istruttore direttivo cultura	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	mobilità esterna, concorso, attingimento graduatorie altri enti o altra forma di reclutamento prevista dall'ordinamento	06/2023	21.024,52 €	36.042,04 €	36.042,04 €	bando in corso di pubblicazione
20	AREA 9 Tecnica territorio edilizia privata	FUNZIONARI EQ	Istruttore direttivo tecnico	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	concorso	02/2023	30.035,03 €	36.042,04 €	36.042,04 €	unità assunta da 27.02
21	AREA 9 Tecnica territorio edilizia privata	FUNZIONARI EQ	Istruttore direttivo tecnico	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	progressione di carriera straordinaria di cui all'art.13, comma 6 - 8 del CCNL 16/11/2022	02/2023	2.494,11 €	2.992,93 €	2.992,93 €	
22	AREA 10 Manutenzioni - LL.PP. - Mobilità	FUNZIONARI EQ	Istruttore direttivo tecnico	1	TI	T. PIENO	NUOVA PREVISIONE	mobilità esterna	08/2023	15.017,52 €	36.042,04 €	36.042,04 €	
23	AREA 10 Manutenzioni - LL.PP. - Mobilità	FUNZIONARI EQ	Istruttore direttivo tecnico	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	concorso	04/2023	27.031,53 €	36.042,04 €	36.042,04 €	unità assunta da 03.04
24	AREA 10 Manutenzioni - LL.PP. - Mobilità	ISTRUTTORI	Istruttore tecnico	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	progressione di carriera straordinaria di cui all'art.13, comma 6 - 8 del CCNL 16/11/2022	07/2023	1.730,15 €	3.460,30 €	3.460,30 €	
25	AREA 11 Ambiente/Porto e Demanio /Verde pubblico	ISTRUTTORI	Istruttore tecnico (geometra)	1	TI	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	concorso	03/2023	27.541,26 €	33.049,51 €	33.049,51 €	unità assunta da 15.03
26	AREA 11 Ambiente/Porto e Demanio /Verde pubblico	FUNZIONARI EQ	Istruttore direttivo tecnico	1	art.110 comma 1 Tuel	T. PIENO	POSIZIONE GIA' PREVISTA	mobilità esterna, concorso, attingimento graduatorie altri enti o altra forma di reclutamento prevista dall'ordinamento	05/2023	24.028,03 €	36.042,04 €	36.042,04 €	procedura di selezione conclusa, procedura di assunzione in corso
totale										424.950,59	688.174,69	688.174,68	

ASSUNZIONI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO 2023 - 2025							SPESA			
AREA/UFFICIO	CCNL 16	PROFILO	N.	MODALITA'	PERIODO ASSUNZIONE PREVISTO	SPESA				
						2023	2024	2025		
1	Uffici alle dipendenze Segretario Generale - FARMACIE COMUNALI	FUNZIONARI EQ	Collaboratore Farmacista	1	attingimento graduatoria concorso in atto	stagione estiva (mesi 3)	8.444,20 €			picchi di attività stagione estiva
2	U.O.A. Polizia Locale	ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale	VARI (totale mensilità: 27 - 4 -3) 20 MESI	mobilità esterna, concorso, attingimento graduatorie altri enti o altra forma di reclutamento prevista dall'ordinamento	stagione estiva	57.558,70 €	66.190,59 €	66.190,59 €	picchi di attività stagione estiva
2	U.O.A. Polizia Locale	Istruttori	Istruttore amm.vo contabile	1	attingimento graduatorie altri Enti	02/2023 - 06/2023	14.142,72	0,00	0,00	progetto no drugs no crush
3	Area 2	Operatori esperti	Esecutore tecnico audio-video	1	Chiamata numerica tramite Centro Impiego	05/2023 - 08/2023	9.863,07			
4	Area 10	Istruttori	Istruttore tecnico	1	unità assunta da 03/04	04/2023 - 10/2023	16.524,76			
							106.533,45 €	66.190,59 €	66.190,59 €	

SOMMINISTRAZIONE E ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILI 2023 - 2025						
				ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
AREA	AREA CCNL 16.11.22	TIPOLOGIA RAPPORTO	SPESA			
1	AREA 5 Contratti vicesegreteria Cuc Bandi europei	FUNZIONARI AT	SOMMINISTRAZIONE	18.600,00		
2	AREA 8 Cultura, educazione e formazione, politiche giovanili	OPERATORI ESPERTI	SOMMINISTRAZIONE	16.000,00		
3	AREE FUNZIONALI VARIE	TUTTE LE "AREE"	SOMMINISTRAZIONE	129.554,73	41.600,00	50.000,00
4	AREE FUNZIONALI VARIE	TUTTE LE "AREE"	TIROCINI	8.400,00	8.400,00	
TOT.				172.554,73	50.000,00	50.000,00

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.4.1 Premessa

La pianificazione della formazione nasce dall'esigenza di favorire in maniera efficace lo sviluppo delle competenze e delle conoscenze necessarie all'organizzazione per realizzare gli obiettivi, per supportare processi di cambiamento nonché per migliorare la performance organizzativa e le prestazioni individuali.

In tale prospettiva, l'obiettivo principale della formazione è la valorizzazione delle risorse umane facendo leva sia sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, sia sullo stimolo della motivazione, importante per il raggiungimento degli obiettivi, il miglioramento dei servizi e l'incremento del benessere organizzativo.

3.4.2 Priorità strategiche e aree tematiche di intervento

La politica formativa del Comune di Senigallia per il triennio 2023-2025, in continuità con il piano della formazione 2022-2024, intende raggiungere gli obiettivi strategici necessari a colmare il gap rispetto all'adeguatezza del ruolo, a sviluppare le competenze professionali e ad adempiere agli aggiornamenti obbligatori, puntando altresì a sviluppare quelle skills che favoriscono comportamenti innovativi e la pianificazione strategica.

Le priorità strategiche per il triennio di riferimento sono individuabili nei seguenti punti:

- 1) potenziamento delle soft-skills dei Responsabili di Area/U.O.A. che devono sempre più orientare il proprio know-how dalle competenze tecniche legate al settore di intervento, verso competenze trasversali di programmazione strategica, monitoraggio e leadership efficace;
- 2) analisi del fabbisogno formativo dell'ente per rispondere in modo efficace ai bisogni di crescita del personale e di eliminazione del gap formativo attraverso la somministrazione di un questionario rivolto a tutto il personale, utile, sia per l'aggiornamento dei titoli di studio, che per la rilevazione dei bisogni formativi;
- 3) formazione dei nuovi assunti al fine di favorire il loro inserimento nell'organizzazione (condivisione della missione e dei valori dell'ente, sviluppo delle competenze nell'utilizzo dei principali programmi utilizzati dall'ente, conoscenza dell'organizzazione dell'Ente e del codice di comportamento...);
- 4) aggiornamento per chi rientra al lavoro dopo una lunga assenza per agevolare il reinserimento;
- 5) realizzazione della formazione obbligatoria, nello specifico avvio di azioni formative in materia di anticorruzione, trasparenza, privacy ed in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 6) adesione ai piani nazionali/regionali favorendo ed incentivando la partecipazione dei dipendenti ad eventi formativi di vario livello (INPS VALORE PA, PA110 e lode, seminari informativi organizzati dalla regione...)
- 7) svolgimento di una formazione specifica e trasversale coinvolgendo più dipendenti appartenenti a diverse aree dell'Ente, con l'obiettivo specifico di rafforzare l'azione amministrativa, sviluppare le competenze digitali ed accrescere il senso di appartenenza.

Le principali aree tematiche di intervento formativo dell'ente, previste nel triennio, all'interno delle quali saranno attivati percorsi formativi di particolare impatto per il focus strategico sono riportate nella seguente tabella:

AREE TEMATICHE	CORSI
AREA AMMINISTRATIVA/CONTRATTI	La stesura degli atti amministrativi
	Codice dei contratti pubblici con focus sulle procedure di affidamento – utilizzo MEPA
	Accesso documentale, civico e civico generalizzato
	Aggiornamento sulle notifiche
	Normativa vigente sulla tematica inerente l'autocertificazione
	Il Nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale del comparto Funzioni locali
AREA MANAGERIALE	-Formazione manageriale (convenzione con Università Politecnica delle Marche) -Conferimento incarichi esterni all'ente con focus su distinzione fra incarichi professionali, affidamento di servizi/incarichi per servizi di architettura ed ingegneria
AREA CONTROLLO DI GESTIONE	Formazione sul sistema di definizione e monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi
AREA INFORMATICA E DIGITALE	Informatica di base (utilizzo pc, dispositivi periferici ecc.)
	Gestione dei flussi documentali
	Sicurezza informatica
	Syllabus (corsi personalizzati sulla base dei gap formativi rilevati in fase di assesment)
	Utilizzo applicativo CSM per aggiornamento sito internet, intranet, amministrazione trasparente
	Formazione sull'utilizzo dei software in uso agli uffici
AREA COMUNICAZIONE	Strumenti e metodi per favorire la comunicazione interna ed esterna
	Gestione dei conflitti e lavoro di squadra
	Conoscenza lingua inglese
AREA ECONOMICO FINANZIARIA/PATRIMONIO	Aggiornamenti su contabilità finanziaria, contabilità economico-patrimoniale, tributi, partecipate e consolidato. Patrimonio
AREA ATTIVITA' URBANISTICA OPERE PUBBLICHE E AMBIENTE	Novità legislative in merito a edilizia e urbanistica

AREA CULTURALE ED EDUCATIVA	Accessibilità ai beni culturali
AREA PARI OPPORTUNITA'	Benessere organizzativo e stress lavoro correlato
AREA LAVORO A DISTANZA	Lavorare per obiettivi e risultati - consigli per lavorare in smart working o da remoto
	Lavoro a distanza, normative ed evoluzione dei modelli di leadership
AREA POLIZIA LOCALE	Formazione specifica di settore
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	Anticorruzione, trasparenza, privacy e codice di comportamento
	Formazione specifica in materia di antiriciclaggio
	Aggiornamento lavoratori sicurezza sui luoghi di lavoro
	Formazione dei preposti
	Formazione/aggiornamento dei RLS
	Formazione dei responsabili
	Aggiornamento/formazione addetti all'emergenza antincendio
	Aggiornamento/formazione addetti all'emergenza primo soccorso

Nella programmazione della formazione soprariportata si terrà anche conto di quanto emerso dal questionario di rilevazione dei bisogni formativi somministrato a tutti i dipendenti il 24/01/2023, che è stato compilato da 151 dipendenti, pari al 61% di tutto il personale.

3.4.3 Risorse economiche

Per il triennio 2023 – 2025 sono state stanziare le risorse sotto indicate:

Capitolo	Tipologia di corsi	2023	2024	2025
1056/19	Formazione ed aggiornamento del personale	12.000,00 (Incremento in corso + 6.000,00)	20.000,00	20.000,00
1056/24	Formazione obbligatoria (anticorruzione, sicurezza sul lavoro)	7.275,00	7.275,00	7.275,00

Le risorse del bilancio comunale dedicate alla formazione vengono stanziare in capitoli e vengono utilizzate per acquistare o affidare servizi di formazione dedicati a gruppi di persone o a singoli

dipendenti. Per quanto riguarda lo stanziamento per la formazione del personale, una parte è destinata alla formazione trasversale organizzata dall'Ente e una parte è ripartita fra le Aree dell'Ente in misura proporzionale ai dipendenti assegnati a ciascuna di esse, per la formazione specifica di settore.

3.4.4 Obiettivi e risultati attesi

La formazione nel triennio 2023-2025 mira essenzialmente a:

- far acquisire una visione d'insieme ed unitaria dell'organizzazione comunale e del suo funzionamento, superando le logiche settoriali;
- far acquisire una conoscenza di base comunale condivisa, funzionale anche alla circolazione delle informazioni e delle comunicazioni all'interno dell'organizzazione;
- sviluppare la capacità di gestione dei processi;
- accrescere la percezione del livello di qualità del proprio operato e del servizio offerto contribuendo anche a migliorare il benessere organizzativo;
- sviluppare le competenze digitali.

A fronte dell'innovazione e del cambiamento che sta vivendo la Pubblica Amministrazione particolare importanza riveste il percorso avviato negli ambiti di sviluppo digitale; questa fase di transizione è supportata anche con l'aggiornamento della strumentazione informatica del personale.

Per quanto riguarda i risultati attesi nel triennio:

- raggiungimento del livello di competenza base del 100% dei dipendenti individuati dai responsabili per il progetto Syllabus;
- formazione manageriale di tutti i Responsabili di Area/U.O.A.;
- formazione 100% neoassunti;
- revisione dell'architettura del sistema informatico relativamente alle postazioni utente, così da consentire una più adeguata ed efficiente strumentazione informatica attraverso l'assegnazione di un notebook al 100% del personale man mano che si andranno a sostituire le postazioni obsolete. Tale azione consentirà anche l'attivazione di modalità di lavoro flessibile, sia internamente, sia attraverso modalità di lavoro a distanza;
- configurazione a favore del 100% del personale sopraindicato dei software di office automation e collaboration erogati in cloud, al fine di consentire la piena disponibilità e fruibilità degli strumenti di lavoro sia in modalità in presenza che a distanza. La strumentazione fornita, favorirà l'organizzazione di call intra ed extra area organizzativa, la condivisione della documentazione nel pieno rispetto della normativa gdpr.

3.4.5 Incentivazione alla formazione

L'Ente promuove la formazione per il personale sia con l'organizzazione di corsi interni sia favorendo l'adesione a corsi organizzati da enti o scuole di formazione esterne. Per quanto riguarda la **formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, trasparenza, privacy e codice di comportamento** il Comune di Senigallia ha aderito al protocollo d'intesa "Comuni lab – Laboratorio ...in comune" per sviluppare consolidare e sostenere il cambiamento delle amministrazioni pubbliche – Progettazione e gestione di percorsi formativi in modalità aggregata Triennio 2021-2023", cui partecipano i Comuni di Ancona, Chiaravalle, Fabriano, Falconara Marittima e Jesi. Lo scopo generale degli enti aderenti al protocollo è di perseguire in sinergia le seguenti finalità:

- promuovere il miglioramento dei cicli di gestione della performance degli enti coinvolti;
- potenziare, attraverso i percorsi formativi condivisi, l'integrazione tra soggetti istituzionali del territorio, attraverso la creazione di reti e buone prassi a livello locale;
- garantire la diffusione di valori fondamentali condivisi quali: etica, integrità, legalità, trasparenza, autonomia, responsabilità;
- favorire lo sviluppo delle competenze di quanti operano all'interno degli Enti aderenti, anche al fine di creare un sistema diffuso di competenze analoghe sul territorio;
- promuovere forme di comparazione e di benchmarking tra amministrazioni, per stimolare buone pratiche e comportamenti virtuosi.

L'Area Risorse Umane si impegna costantemente a diffondere iniziative formative organizzate da enti esterni ritenute meritevoli di attenzione e a favorire la partecipazione del personale attraverso un'azione di sensibilizzazione soprattutto nei confronti dei responsabili di Area/U.O.A. affinché ci sia, anche da parte delle posizioni apicali, l'orientamento volto a promuovere la partecipazione dei dipendenti a eventi formativi di interesse.

Inoltre il Comune di Senigallia, al fine di agevolare la formazione superiore dei propri dipendenti favorisce la piena attuazione delle disposizioni sul "diritto allo studio" (art. 46 del CCNL, 16 novembre 2022). *Sempre allo stesso scopo, il CCNL prevede la concessione di permessi retribuiti per partecipare a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, nella misura massima di otto giorni all'anno, ai sensi dell'art. 40 comma 1 del CCNL, 16 novembre 2022.*

La formazione è riconosciuta come orario di lavoro ed i relativi oneri sono a carico dell'amministrazione, ai sensi dell'art. 55, comma 6 del CCNL, 16 novembre 2022. Inoltre nell'ottica di valorizzazione del patrimonio professionale presente nell'ente è incentivato anche il ruolo dei formatori interni, cioè dei dipendenti esperti che organizzano e tengono corsi di formazione per i colleghi su aree tematiche specifiche. Dal questionario di rilevazione del fabbisogno formativo diverse persone hanno espresso la loro disponibilità a condividere conoscenze e informazioni.

4 SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

4.1 IL MONITORAGGIO DEL PIAO

In un'ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione assorbiti all'interno del PIAO, per il corrente anno, si procede ad avviare, in modo sperimentale, un monitoraggio integrato dei Piani assorbiti come di seguito esposto.

Il monitoraggio delle sezioni “Valore pubblico” e “Performance”

Il decreto attuativo del PIAO prevede che, per il monitoraggio delle sezioni “Valore pubblico” e “Performance”, si faccia riferimento alle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009. Tale riferimento normativo si interseca giocoforza, per gli enti locali, con quanto disciplinato dal TUEL in materia di controlli interni, con particolare riferimento al controllo strategico e di gestione, nonché con la disciplina stabilita nei Regolamenti in materia vigenti, nello specifico nel Regolamento sul funzionamento del sistema dei controlli interni e nel Sistema di misurazione e valutazione della performance in uso all'Ente.

La tabella sotto riportata sintetizza le modalità di monitoraggio e la relativa disciplina di riferimento.

SEZIONE/ SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	DISCIPLINA DI RIFERIMENTO	SCADENZA
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del DUP	Art. 147-ter D.Lgs. n. 267/2000 Art. 7 nuovo Regolamento sul funzionamento del sistema dei controlli interni	Almeno una volta nel corso dell'anno e alla fine di ogni anno
2.2 Performance	Grado di realizzazione degli obiettivi di performance	Art. 11 nuovo Regolamento sul funzionamento del sistema dei controlli interni	Verifiche trimestrali in corso di gestione e alla fine di ogni anno
	Colloqui e verifiche infrannuali dell'andamento della performance rispetto agli obiettivi	Art. 6 del D.Lgs. n. 150/2009 Artt. 8 e 9 Sistema di misurazione e valutazione della performance	31 luglio e in occasione delle variazioni di PEG

	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009	30 giugno
--	-------------------------------------	---	-----------

Giova sottolineare che, nel corso dell'anno 2022, l'Ente ha sistematizzato l'attività di monitoraggio periodico degli obiettivi in corso di gestione attraverso l'implementazione di apposito modulo della procedura informatica e la messa a sistema della struttura programmatoria così come approvata all'inizio dell'anno. Il lavoro è passato attraverso la ricostruzione dell'albero della performance dell'Ente per il 2022 e l'attribuzione di specifica codifica a ciascun obiettivo ai vari livelli, appositamente censiti ed inseriti nel modulo informatizzato.

La metodologia di gestione e monitoraggio degli obiettivi, implementata nel corso dell'anno 2022, è entrata a regime dall'anno 2023; nello specifico, l'intero albero programmatorio 2023/2025 è stato codificato all'interno del sistema informatico fin dalla sua costruzione e, all'interno di esso, gli obiettivi ai vari livelli sono stati collegati tra loro e valorizzati con tutte le informazioni utili alla loro mappatura. Si è, in tal modo, costruito uno strumento efficiente e dinamico per l'espletamento delle attività di monitoraggio periodico degli obiettivi di performance 2023/2025, che vedono coinvolti tutti i Responsabili assegnatari, ai quali è richiesto di rendicontare l'andamento della loro gestione ai fini della verifica della coerenza con la strategia definita, aggiornando lo stato delle fasi e il valore degli indicatori associati a ciascun obiettivo. Lo strumento creato e messo a disposizione della struttura comunale consente di assolvere, in tal senso, in maniera funzionale e dinamica, alle attività di monitoraggio disciplinate nel nuovo Regolamento sul funzionamento del sistema dei controlli interni, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 23 del 08.03.2023, che prevede, all'art. 11, verifiche trimestrali dell'andamento della gestione, anche con riferimento allo stato di realizzazione degli obiettivi, in relazione alla situazione gestionale al 31 marzo, al 30 giugno e al 30 settembre di ciascun anno, oltre alla verifica finale al termine dell'esercizio, le cui evidenze costituiscono contenuto della Relazione sulla performance e del Referto annuale del controllo di gestione. Il collegamento di ciascun obiettivo di performance al livello programmatorio superiore consentirà, altresì, di monitorare lo stato di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi, costituendo, in tal senso, strumento di riferimento per il monitoraggio della sezione Valore pubblico del PIAO; in particolare, attraverso il monitoraggio della performance individuale e organizzativa sarà possibile individuare l'andamento della strategia dalla quale essa discende e misurare il grado di generazione di valore pubblico che l'avanzamento della strategia ha consentito di ottenere.

Il Sistema di Valutazione

Il monitoraggio della sezione “Performance” si conclude con la valutazione finale del Segretario generale e del personale tutto (Responsabili di Area funzionale/ Unità organizzativa autonoma e dipendenti assegnati a ciascuna struttura), secondo le modalità previste nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La valutazione finale si esplica nella compilazione della scheda di valutazione, consegnata nella fase iniziale del “ciclo della performance”, a seguito dell’approvazione del PIAO, dal soggetto valutatore al valutato.

Giova ricordare che, secondo il Sistema di valutazione, la scheda si compone di tre sezioni: la Performance di Ente, la Performance di Area e i “Comportamenti organizzativi”, predefiniti dallo stesso sistema.

La sezione “Performance di area” riporta, per il Segretario generale e i Responsabili di Area/UOA, gli Obiettivi di performance individuati nell’apposita sezione del PIAO approvato dalla Giunta, per il rimanente personale gli Obiettivi sono individuati dai rispettivi responsabili, che dovranno riportare nella scheda gli obiettivi approvati dalla Giunta, parti di essi o comunque ad essi riconducibili.

Il Sistema di valutazione prevede, nel ruolo di “valutatori”:
- per il Segretario Generale e i Responsabili di Area funzionale/U.O.A.: il Sindaco, su proposta dell’Organismo di valutazione;

- per tutto il rimanente personale; i Responsabili di Area/U.O.A. ciascuno per i dipendenti iscritti alla struttura di competenza;

A seguito dell’approvazione della Relazione sulla Performance da parte della Giunta, i “valutatori” procedono alla compilazione delle schede, utilizzando, per la sezione relativa alla “Performance di Area”, le evidenze inerenti la realizzazione degli obiettivi di performance riportate nella Relazione sulla performance, così come prodotte dal sistema informatico di gestione e monitoraggio degli obiettivi gestito dall’Ufficio coordinamento e controllo.

La sezione “Performance di Ente” viene compilata sulla base dei parametri forniti dal Servizio finanziario dell’Ente e dei dati forniti dall’Ufficio coordinamento e controllo, così come prodotti dal citato sistema informatico di gestione e monitoraggio degli obiettivi.

Compilate tutte le sezioni della scheda, ivi compresa, pertanto la parte relativa ai comportamenti organizzativi, il “valutatore” consegna al “valutato” la scheda di valutazione, debitamente firmata, nell’ambito di un colloquio la cui finalità è non solo quella di comunicare e condividere la valutazione complessiva, ma anche di fornire indicazioni utili al miglioramento continuo della prestazione futura.

Il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

Il monitoraggio dell’**attuazione delle misure di prevenzione della corruzione**, tenuto conto delle indicazioni fornite nei Piani Nazionali di Anac, si struttura su due livelli.

- Il primo di autovalutazione costante in capo ai Responsabili delle singole Aree funzionali/U.O.A. con periodicità almeno trimestrale, anche in concomitanza con lo svolgimento delle sedute delle Conferenze convocate dal Segretario generale/R.P.C.T. dell’ente, potranno essere svolti audit specifici, con verifiche sul campo.

Ciascun Responsabile titolare di funzione dirigenziale è chiamato a fornire gli elementi utili per dimostrare il raggiungimento degli obiettivi, in sede di reporting, dovendo rendicontare lo stato di avanzamento delle misure di prevenzione della corruzione di propria competenza, documentandone l’attuazione in relazione agli indicatori alle stesse correlati, *al 31 dicembre di ogni anno*.

Per le modalità di monitoraggio “sperimentale” delle misure individuate nell’ambito dei processi collegati agli obiettivi di performance/operativi in una logica di integrazione con il reporting del raggiungimento degli obiettivi di performance associati, si rinvia al dettaglio della pagina 82.

Al Responsabile è altresì richiesto di collaborare attivamente, nell’attività di supervisione e controllo svolta dal RPCT.

Ogni Area funzionale viene valutata per l’attuazione delle misure da parte delle proprie strutture.

- Un secondo livello di monitoraggio, di competenza del RPCT, dovrà concentrarsi sui processi a più elevato rischio di corruzione; il RPCT, in questo caso, redige un report complessivo finale in sede di relazione annuale - ai sensi dell’art. 1, comma 14, della Legge 190/2012 - sulla base del modello adottato dall’Anac con comunicato del Presidente.

Tale relazione viene trasmessa alla Giunta comunale, all’Organismo di Valutazione. Essa costituisce, secondo PNA 2019, un importante strumento di monitoraggio in grado di evidenziare l’attuazione della strategia di prevenzione della corruzione - contenuta in tale sezione del PIAO - l’efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate. Le relazioni annuali predisposte dal RPCT sono visionabili sul sito web istituzionale dell’ente nell’apposita sezione di Amministrazione trasparente.

Qualora l’organo di indirizzo politico lo richieda oppure il Responsabile stesso lo ritenga opportuno, quest’ultimo riferisce direttamente sull’attività svolta.

- Altro strumento di monitoraggio implementato, previsto dalla normativa (art. 14, c. 4 del D.lgs n. 150/2009) consiste nell’attestazione da parte dell’Organismo di Valutazione circa l’assolvimento degli obblighi di trasparenza, oggetto di rilevazione - secondo la griglia approvata annualmente, con deliberazione, da Anac - mediante verifica diretta sul sito istituzionale comunale alla sezione “Amministrazione Trasparente”.

Al fine di favorire l’uniformità dei comportamenti all’interno dell’ente, **il sistema di monitoraggio si integra con il controllo a campione** sui provvedimenti dirigenziali, posto sotto la direzione del Segretario generale; tale controllo **successivo di regolarità amministrativa** è volto a verificare ex post la correttezza e la regolarità dell’azione amministrativa, e le risultanze sono trasmesse ai responsabili di Area funzionale anche in un’ottica “collaborativa”.

Il sistema dei controlli interni è stato oggetto di recente modifica essendo *obiettivo strategico* dell'Amministrazione in carica, quello di ridefinire l'assetto dei controlli interni che il Comune è tenuto ad effettuare nell'ambito dell'autonomia normativa ed organizzativa, nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 147, 147bis, 147ter, 147quater, 147 quinquies del D.lgs. n. 267/2000, alla luce della nuova conformazione della struttura comunale basata sulla individuazione di più Aree funzionali omogenee.

Considerata l'importanza del sistema dei controlli interni, *fondamentale presidio per il buon andamento dell'attività amministrativa dell'Ente*, è stato istituito e pienamente operativo dall'anno 2023, un Ufficio Controllo di Gestione, Direzione e Coordinamento delle Aree funzionali.

Attualmente il sistema dei controlli interni è disciplinato dal nuovo Regolamento approvato con deliberazione di C.C. n. 23 del 08/03/2023 che prevede l'**attivazione di un sistema integrato dei controlli interni**, previsti dal Titolo VI, Capo III del T.U.E.L.

La disciplina regolamentare prevede tecniche per il controllo successivo di regolarità amministrativa che lo proiettano nella logica del rischio. Obiettivo dell'ente per l'anno in corso, è l'applicazione del Regolamento aggiornato con incremento del controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti con riferimento alla tipologia e alla percentuale di estrazione di atti adottati nell'ambito delle Aree individuate come a maggior rischio di corruzione, anche nel Piano Nazionale Anticorruzione, fermo restando la sottoposizione a controllo della totalità degli atti relativi alla gestione e attuazione degli interventi PNRR.

Il monitoraggio del programma di formazione

In relazione all'andamento generale della formazione, come pianificata per il triennio 2023/2025, esplicitata nella sezione 3.4, alla quale si rinvia, il monitoraggio sarà realizzato con step annuali, assumendo i seguenti indicatori:

FENOMENI RILEVANTI DA MISURARE	INDICATORI
Partecipazione ai corsi e percorsi formativi gestiti o coordinati dall'Area Risorse Umane	N° partecipanti/n°corsi e percorsi formativi gestiti o coordinati dall'Area Risorse Umane

Oltre a questo tipo di monitoraggio è utile implementare la customer satisfaction, al fine di rilevare il gradimento sull'attività formativa svolta, attraverso la somministrazione del questionario allegato (*All. Piao Sez 4.1_questionario formazione*)

In tale direzione si colloca l'obiettivo di performance 2023 _ S01_Q_26 "Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e adozione/potenziamento degli strumenti finalizzati al monitoraggio dell'attività formativa del personale dipendente". Una finalità sottesa all'obiettivo è quella di rendere la rilevazione del gradimento uno strumento ordinario di monitoraggio della formazione (*indicatore 2: Predisposizione del format di questionario di gradimento da somministrare ai dipendenti partecipanti a corsi/percorsi formativi; indicatore 3: Percentuale di questionari di gradimento somministrati rispetto al totale dei corsi/percorsi formativi gestiti o coordinati dall'Area Risorse Umane, con attribuzione di un punteggio rapportato alla percentuale raggiunta*).