



COMUNE DI
POGGIO A CAIANO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

P.I.A.O.

2024-2026

Sommario

Premessa

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 – Sottosezione di programmazione Valore pubblico

2.2 - Sottosezione di programmazione Performance

2.3 – Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

3.2 - Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

3.3 - Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.4. – Sottosezione Piano delle Azioni Positive

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Elenco allegati:

Allegato A – mappatura dei processi

Allegato B – analisi del rischio

Allegato C – misure

Allegato C1 – misure per aree rischio

Allegato D – misure trasparenza

Allegato E – Piano della formazione

Allegato F – Regolamento P.O.L.A.

Allegato G – Piano delle azioni positive

Allegato H – Schede obiettivi performance

Premessa

Excursus normativo

L'art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito dalla L. 06.08.2021 n. 113, ha previsto che, entro il 31 gennaio di ogni anno, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, con più di 50 dipendenti, adottino un "Piano integrato di attività e di organizzazione" (PIAO), nell'ottica di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

In caso di differimento del termine di approvazione del bilancio di previsione il termine è differito di 30 giorni successivo a quello di approvazione dei bilanci (art. 8 c 2 DM 30/06/2022)

Il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce tra i vari aspetti:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il necessario collegamento tra la performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile;
- compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati da ANAC con il Piano nazionale anticorruzione.

Disciplina attuativa

- D.P.R. 24.06.2022 n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 151 di data 30.06.2022, è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.
- Decreto n. 132, di data 30.06.2022 del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha provveduto a definire il contenuto del PIAO adottando un relativo schema tipo, nonché le previsioni semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Redazione e obblighi di pubblicazione

- da redigere esclusivamente in forma digitale;
- da pubblicato sul sito dell'Amministrazione (sezione Amministrazione Trasparente);
- da inviare al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del CDM tramite portale dedicato.

Il PIAO è destinato, pertanto, a semplificare l'attività delle pubbliche amministrazioni, assorbendo e sostituendo numerosi strumenti di pianificazione settoriale (il piano delle performance, il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il piano organizzativo del lavoro agile, il piano triennale del fabbisogno del personale) ed integrando tra loro attività e organizzazione.

Il concetto fondamentale che sta alla base del PIAO è la realizzazione di dialogo e integrazione tra:

- la **PERFORMANCE** attraverso la quale si CREA valore pubblico
- l'attività **ANTICORRUZIONE** attraverso la quale si PROTEGGE il valore pubblico creato laddove **PRESUPPOSTI** di queste due macroattività sono:
 - il **BENESSERE ORGANIZZATIVO** che vede le azioni in materia di pari opportunità (Piano Azioni Positive), il lavoro agile (POLA), ecc.
 - il **CAPITALE UMANO** che vede la parte riguardante il Piano del Fabbisogno del Personale ed il Piano della Formazione.

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE	COMUNE DI POGGIO A CAIANO
INDIRIZZO	Via Cancellieri, 4 - 59016 Poggio a Caiano (PO)
SITO INTERNET ISTITUZIONALE	https://www.comune.poggio-a-caiano.po.it/
TELEFONO	+39.055 87011
PEC	comune.poggioacaiano@postacert.toscana.it
C.F./P.IVA	00574130480 /00238520977
SINDACO	RICCARDO PALANDRI
Profili ufficiali social media	https://www.facebook.com/comunepoggioacaiano
Numero abitanti al 31/12/2023	9879
Numero dipendenti	40

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 – Valore pubblico

Con l'espressione "Valore Pubblico" si intende definire il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, della collettività di riferimento di un'Amministrazione e, in particolare, dei destinatari (cittadini, imprese e altri stakeholders) di una sua politica o di un suo servizio.

La Pubblica Amministrazione genera Valore Pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto degli impatti di una politica o di un servizio sulle diverse categorie di utenti e stakeholders, rispetto alle condizioni di partenza.

Nel fare ciò occorre avere riguardo sia agli impatti interni (ossia alla salute dell'ente attraverso le risorse umane, tecnologiche, finanziarie, ecc.) che a quelli esterni (benessere economico/sociale/ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi) cercando di conseguire un miglioramento coordinato ed equilibrato delle performance.

Per poter misurare l'effettiva creazione di Valore Pubblico occorre utilizzare indicatori di impatto che consentano il confronto tra baseline, target a preventivo e risultato a consuntivo finalizzati al riconoscimento di dati positivi o negativi su una data linea di benessere.

Il Valore Pubblico sarà tanto maggiore, quindi, quanto più alta sarà la capacità dell'ente di trovare un trend complessivamente migliorativo tra le diverse prospettive del benessere.

In particolare si intende orientare la performance organizzativa in funzione della creazione di valore pubblico in modo che la stessa esprima l'impatto delle politiche dell'Ente sul soddisfacimento dei bisogni, ossia sul benessere dei cittadini.

Sulla base di questo principio si è proceduto a costruire il programma strategico dell'Ente, a partire dalle **Linee di Mandato 2023 - 2028** presentate dal Sindaco al Consiglio Comunale nella seduta del 14 settembre 2024 (deliberazione CC 54/23).

A partire dalle linee di mandato del Sindaco, successivamente, nel **Documento Unico di Programmazione 2024-2026** approvato con deliberazione del CC n. 86 del 29 dicembre 2023, sono state individuate quattro aree di Valore pubblico e sono stati definiti trentadue (32) obiettivi strategici che coprono un arco temporale di cinque anni, pari all'intera durata del mandato e che racchiudono le finalità delle quattro aree di Valore Pubblico individuate, ai quali corrispondono specifici obiettivi operativi riferiti, invece, al medio termine, vale a dire tre anni.

Tenendo conto quindi degli obiettivi strategici che si vogliono perseguire, il Comune di Poggio a Caiano intende generare i seguenti livelli di benessere:

- **Benessere organizzativo e rafforzamento della capacità amministrativa:** esprime l'impatto delle politiche sul funzionamento della struttura amministrativa in un'ottica di maggiore efficacia ed efficienza;
- **Benessere socio culturale e strategie di sviluppo:** esprime l'impatto delle politiche sulla diffusione della cultura e la valorizzazione dei beni culturali, nonché sulle varie componenti della società e sulle relative condizioni sociali. Esprime altresì l'impatto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche;

- **Benessere scolastico e formativo:** esprime l’impatto delle politiche nel settore dell’istruzione;
- **Benessere territoriale e sicurezza:** esprime l’impatto sulla riqualificazione e valorizzazione territoriale, nonché sulla sicurezza delle persone e del territorio.

VALORE PUBBLICO	LINEE DI MANDATO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO
1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO E RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA	3. Ricostruire un rapporto diretto con i cittadini 4. Riorganizzazione e valorizzazione risorse umane	1.1 Avvicinare i cittadini all’istituzione Comune 1.2 Trasparenza, comunicazione e implementazione della fruibilità delle informazioni 1.3 Incremento della Digitalizzazione e informatizzazione delle procedure 1.4 Formazione	Facilitare i rapporti tra cittadini e uffici comunali aumentando le possibilità di dialogo. Digitalizzazione della raccolta delle segnalazioni dei cittadini. Apertura sportello di facilitazione al digitale Implementazione dei servizi online Valorizzare le risorse umane all'interno della struttura per migliorare l'azione amministrativa
2 - BENESSERE SOCIO-CULTURALE E STRATEGIE DI SVILUPPO	2. Cultura e Turismo	2.1 Creazione circuito turistico. 2.2 Recupero e valorizzazione Parco del Bargo. 2.3 Recupero e valorizzazione primo piano Scuderie Medicee. 2.4 Recupero vecchi percorsi pedonali. 2.5 Promozione e valorizzazione del territorio attraverso l'organizzazione di iniziative culturali e sportive	Inserire la villa Medicea in un percorso che induca un turismo “lento”. Messa in sicurezza del parco del Bargo. Progetto di realizzazione di eventi nel parco. Progetto Pubblico/Privato (o altre forme di compartecipazione) per il recupero e la riqualificazione del Piano terra e del Piano primo delle Scuderie Medicee. Recupero percorso da Cerreto al Poggetto. Organizzazione eventi della tradizione poggesse. Organizzazione fiere e
			manifestazioni culturali.
	5. Associazionismo e inclusione	5.1 Promozione e incentivazione dell’associazionismo locale	Individuazione sede per tutte le associazioni. Valorizzazione e promozione degli eventi e attività.

		5.2 Azioni volte all'integrazione delle persone disabili in tutte le fasi della loro vita	Promozione di attività sportive inclusive. Eliminazione barriere architettoniche.
		5.3 Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere	Lavorare sulla sensibilizzazione e per il contrasto alla violenza di genere. Contrasto alla disparità salariale e lavorativa tra uomo e donna in Italia
	6. Salute e settore sociale	6.1 Implementazione e potenziamento dei servizi per la salute	Implementazione dell'infermiere di famiglia e di comunità. Campagne di promozione della salute e della prevenzione. Sensibilizzazione e attività di informazione sulle malattie femminili avvalendosi delle figure di professionisti. Sviluppo del progetto farmacia dei servizi.
		6.2 Sostegno alle famiglie per la "casa" a per la salute	Erogazione di contributi e ottimizzazione gestione immobili comunali per emergenza alloggiativa.
	9. Misure a sostegno della crescita economica	9.1 Interventi di edilizia residenziale rivolta ai giovani. 9.2 Misure a favore di nuove attività turistico-ricettive, artigianali e commerciali. 9.3 Valorizzazione del commercio e dell'artigianato locale.	Abbattimento oneri concessori ed abbattimento della superficie edificabile minima. Abbattimento oneri edilizi e spese di istruttoria e suap a favore di nuove attività. Promozione di mostre e manifestazioni che valorizzino commercio e artigianato locale.

	12. Sport	12.1 Riqualficazio ne delle strutture sportive locali 12.2 Realizzazione nuovo polo sportivo	Progetto per il recupero ed adeguamento degli impianti sportivi esistenti. Organizzazione di manifestazioni sportive. Studio di fattibilità per la realizzazione di un nuovo impianto sportivo.
3. BENESSERE SCOLASTICO E FORMATIVO	7. Per i giovani	7.1 Creazione di servizi di orientamento e formazione.	Creazione punto informagiovani. Organizzazione di incontri di crescita culturale e formativa. Sostegno a corsi di digitalizzazione e linguistici per giovani e non.
	8. Scuola	8.1 Riqualficazio ne degli edifici scolastici ed implementazione dei servizi. 8.2 Collaborazion e nella realizzazione di progetti formativi ed educativi scolastici.	Verifica e messa a norma delle strutture esistenti. Sostegno ad attività extra scolastiche formative mediante servizio trasporti adeguato. Sostegno e collaborazione nella realizzazione di gemellaggi.
4. BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	3. Viabilità	4.1 Razionalizzazione e revisione della viabilità di concerto anche con i Comuni limitrofi	Riduzione del volume di traffico in transito a Poggio a Caiano. Revisione della viabilità in ingresso ed in uscita dal comune per razionalizzare i flussi di traffico in coerenza con gli esiti della
			conferenza dei servizi del 11/09/2023.
	3.1 Sicurezza stradale	3.1.1. Eliminazione delle situazioni più pericolose.	Verificare la conformità dei parcheggi alle norme sulla sicurezza.
	3.3 Piste cicabili	3.3.1 Realizzazione e/o modificazione dell'apparato ciclabile.	Spostamento e/o revisione della pista ciclabile del Poggetto e creazione di una rete ciclabile.

	3.4 Centro storico	3.4.1 Valorizzazione del centro storico.	Individuazione e rafforzamento degli elementi distintivi del centro storico mediante la valorizzazione di immobili e l'accrescimento di eventi per incrementare il flusso turistico.
	4. Urbanistica e opere pubbliche	4.1 Progetti di edilizia e urbanistica sostenibili.	Parziale revisione delle norme urbanistiche e piano di attuazione.
	10. Ambiente e sicurezza idraulica	10.1 Monitoraggio della sicurezza idraulica.	Predisposizione di un piano di verifiche.
	10.1 Aree verdi (senza dimenticare i nostri amici a 4 zampe)	10.1.1 Riqualificazione e riorganizzazione delle aree verdi.	Riqualificazione spazi esistenti ed individuazione di nuove aree.
	10.2 Cimitero	10.2.i Restauro e messa in sicurezza del cimitero.	Predisposizione di uno studio complessivo per la messa in sicurezza del cimitero con riqualificazione delle strutture da realizzarsi mediante lotti funzionali.

		10.2.ii Revisione regolamento di polizia mortuaria	Adeguamento alle nuove esigenze in materia.
	11. Sicurezza	11.1 Aumentare la sicurezza mediante il contrasto e la prevenzione delle situazioni pericolose e/o illegali.	Collaborazione con le Forze dell'Ordine e organizzazione corsi specifici nelle scuole. Utilizzo congiunto del sistema di videosorveglianza comunale.

2.2 - PERFORMANCE

Allo scopo di definire la misurazione del Valore Pubblico, si è proceduto alla costruzione di schede obiettivo suddivise per linea di benessere e finalizzate ad identificare alcuni indicatori di impatto.

VALORE PUBBLICO 1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO E RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA	
LINEA DI MANDATO	4. RIORGANIZZAZIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE
OBIETTIVO STRATEGICO	1.3 INCREMENTO DELLA DIGITALIZZAZIONE E INFORMATIZZAZIONE DELLE PROCEDURE
OBIETTIVO OPERATIVO	Valorizzazione delle risorse umane all'interno della struttura per migliorare l'azione amministrativa
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Miglioramento dei tempi di pagamento
RESPONSABILE POLITICO	Riccardo Palandri
RESPONSABILE TECNICO	Simonetta Lindi/Tutti i servizi
INDICATORE	Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti pari o inferiore allo zero

VALORE PUBBLICO 1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO E RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA

LINEA DI MANDATO	4. RIORGANIZZAZIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE
OBIETTIVO STRATEGICO	1.1 AVVICINARE I CITTADINI ALL'ISTITUZIONE COMUNE
OBIETTIVO OPERATIVO	Valorizzazione delle risorse umane all'interno della struttura per migliorare l'azione amministrativa
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Aggiornamento del Codice di comportamento
RESPONSABILE POLITICO	Riccardo Palandri
RESPONSABILE TECNICO	Samantha Arcangeli
INDICATORE	Sottoposizione alla Giunta di un nuovo codice per l'approvazione

VALORE PUBBLICO 1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO E RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA	
LINEA DI MANDATO	3. RICOSTRUIRE UN RAPPORTO DIRETTO CON I CITTADINI
OBIETTIVO STRATEGICO	1.2 TRASPARENZA, COMUNICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DELLA FRUIBILITA' DELLE INFORMAZIONI
OBIETTIVO OPERATIVO	Facilitare i rapporti tra cittadini e uffici comunali aumentando le possibilità di dialogo
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Definizione della procedura e degli strumenti a tutela del dipendente pubblico che nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione, segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
RESPONSABILE POLITICO	Riccardo Palandri
RESPONSABILE TECNICO	Samantha Arcangeli
INDICATORE	Approvazione della procedura

VALORE PUBBLICO 1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO E RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA	
LINEA DI MANDATO	3. RICOSTRUIRE UN RAPPORTO DIRETTO CON I CITTADINI
OBIETTIVO STRATEGICO	1.3 INCREMENTO DELLA DIGITALIZZAZIONE E INFORMATIZZAZIONE DELLE PROCEDURE
OBIETTIVO OPERATIVO	Facilitare i rapporti tra cittadini e uffici comunali aumentando le

	possibilità di dialogo
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Digitalizzazione della comunicazione
RESPONSABILE POLITICO	Patrizia Cataldi
RESPONSABILE TECNICO	Simonetta Lindi
INDICATORE	Affidamento e implementazione servizio di comunicazione integrata

VALORE PUBBLICO 1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO E RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA	
LINEA DI MANDATO	4. RIORGANIZZAZIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE
OBIETTIVO STRATEGICO	1.1 AVVICINARE I CITTADINI ALL'ISTITUZIONE COMUNE
OBIETTIVO OPERATIVO	Valorizzazione delle risorse umane all'interno della struttura per migliorare l'azione amministrativa
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Nuovo orario di lavoro e conseguente modifica orari apertura al pubblico
RESPONSABILE POLITICO	Riccardo Palandri
RESPONSABILE TECNICO	Simonetta Lindi
INDICATORE	Affidamento e implementazione servizio di comunicazione integrata

VALORE PUBBLICO 1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO E RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA	
LINEA DI MANDATO	3. RICOSTRUIRE UN RAPPORTO DIRETTO CON I CITTADINI
OBIETTIVO STRATEGICO	1.1 AVVICINARE I CITTADINI ALL'ISTITUZIONE COMUNE
OBIETTIVO OPERATIVO	Facilitare i rapporti tra cittadini e uffici comunali aumentando le possibilità di dialogo
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Gestione delle entrate e riorganizzazione degli uffici del Servizio Risorse
RESPONSABILE POLITICO	Riccardo Palandri
RESPONSABILE TECNICO	Simonetta Lindi
INDICATORE	Aumento ore apertura settimanali e produzione report monitoraggio entrate

VALORE PUBBLICO 2 - BENESSERE SOCIO CULTURALE E STRATEGIE DI SVILUPPO	
LINEA DI MANDATO	2 - CULTURA E TURISMO
OBIETTIVO STRATEGICO	2.5 PROMOZIONE E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO
OBIETTIVO OPERATIVO	Organizzazione eventi
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Redigere un regolamento per disciplinare le sponsorizzazioni in modo da rendere maggiormente partecipativo il territorio comunale nella realizzazione degli eventi culturali
RESPONSABILE POLITICO	Diletta Bresci
RESPONSABILE TECNICO	Chiara Pucci
INDICATORE	Redazione regolamento

VALORE PUBBLICO 2 - BENESSERE SOCIO CULTURALE E STRATEGIE DI SVILUPPO	
LINEA DI MANDATO	2 - CULTURA E TURISMO
OBIETTIVO STRATEGICO	2.1 CREAZIONE CIRCUITO TURISTICO
OBIETTIVO OPERATIVO	Inserire la Villa Medicea in un percorso che induca un turismo lento
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Spostamento opere della Chiesa di San Michele Arcangelo a Carmignano
RESPONSABILE POLITICO	Diletta Bresci
RESPONSABILE TECNICO	Chiara Pucci
INDICATORE	Fruibilità delle opere e presenze visitatori

VALORE PUBBLICO 2 - BENESSERE SOCIO CULTURALE E STRATEGIE DI SVILUPPO	
LINEA DI MANDATO	6 - SALUTE E SETTORE SOCIALE
OBIETTIVO STRATEGICO	6.2 SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE PER LA "CASA" E PER LA SALUTE
OBIETTIVO OPERATIVO	Ottimizzazione gestione immobili comunali per emergenza alloggiativa
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Bando assegnazione alloggi per emergenza alloggiativa
RESPONSABILE POLITICO	Riccardo Palandri
RESPONSABILE TECNICO	Chiara Pucci
INDICATORE	Assegnazione alloggi di proprietà comunale

VALORE PUBBLICO 2 - BENESSERE SOCIO CULTURALE E STRATEGIE DI SVILUPPO	
LINEA DI MANDATO	2 - CULTURA E TURISMO
OBIETTIVO STRATEGICO	2.5 PROMOZIONE E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO
OBIETTIVO OPERATIVO	Organizzazione eventi
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Cinema aperto estate
RESPONSABILE POLITICO	Diletta Bresci
RESPONSABILE TECNICO	Chiara Pucci
INDICATORE	Realizzazione eventi proiezioni

VALORE PUBBLICO 1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO E RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA	
LINEA DI MANDATO	4. RIORGANIZZAZIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE
OBIETTIVO STRATEGICO	1.2 TRASPARENZA, COMUNICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DELLA FRUIBILITA' DELLE INFORMAZIONI
OBIETTIVO OPERATIVO	Facilitare i rapporti tra cittadini e uffici comunali aumentando le possibilità di dialogo
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Adeguamento ordinamento comunale alla normativa in tema di riservatezza e trattamento dati
RESPONSABILE POLITICO	Riccardo Palandri
RESPONSABILE TECNICO	Enrico Desii
INDICATORE	Predisposizione registro trattamenti e informativa trattamento

VALORE PUBBLICO 1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO E RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA	
LINEA DI MANDATO	3. RICOSTRUIRE UN RAPPORTO DIRETTO CON I CITTADINI
OBIETTIVO STRATEGICO	1.1 AVVICINARE I CITTADINI ALL'ISTITUZIONE COMUNE
OBIETTIVO OPERATIVO	Facilitare i rapporti tra cittadini e uffici comunali aumentando le possibilità di dialogo
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Partecipazione bando regionale misura "Nidi gratis"
RESPONSABILE POLITICO	Patrizia Cataldi
RESPONSABILE TECNICO	Enrico Desii
INDICATORE	Istruttoria domande presentate

VALORE PUBBLICO 1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO E RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA	
LINEA DI MANDATO	3. RICOSTRUIRE UN RAPPORTO DIRETTO CON I CITTADINI
OBIETTIVO STRATEGICO	1.1 AVVICINARE I CITTADINI ALL'ISTITUZIONE COMUNE
OBIETTIVO OPERATIVO	Facilitare i rapporti tra cittadini e uffici comunali aumentando le possibilità di dialogo
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Recupero insoluto mensa scolastica
RESPONSABILE POLITICO	Patrizia Cataldi
RESPONSABILE TECNICO	Enrico Desii
INDICATORE	Diminuzione entità insoluto

VALORE PUBBLICO 3 - BENESSERE SCOLASTICO E FORMATIVO	
LINEA DI MANDATO	8. SCUOLA
OBIETTIVO STRATEGICO	8.1 Riqualificazione degli edifici scolastici ed implementazione dei servizi
OBIETTIVO OPERATIVO	Verifica e messa a norma delle strutture esistenti
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Efficientamento energetico scuola E. de Amicis
RESPONSABILE POLITICO	Leonardo Mastropieri
RESPONSABILE TECNICO	Massimiliano Nesti
INDICATORE	Affidamento lavori efficientamento

VALORE PUBBLICO 4 - BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	
LINEA DI MANDATO	10.2 CIMITERO
OBIETTIVO STRATEGICO	10.2.i Restauro e messa in sicurezza del cimitero
OBIETTIVO OPERATIVO	Predisposizione di uno studio complessivo per la messa in sicurezza del cimitero con riqualificazione delle strutture da realizzarsi mediante lotti funzionali a affidamento lavori
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Affidamento lavori Lotto I del Cimitero (Area B - chiesa e passaggi laterali)
RESPONSABILE POLITICO	Leonardo Mastropieri

RESPONSABILE TECNICO	Massimiliano Nesti
INDICATORE	Affidamento lavori

VALORE PUBBLICO 2 - BENESSERE SOCIO CULTURALE E STRATEGIE DI SVILUPPO	
LINEA DI MANDATO	9 - MISURE A SOSTEGNO DELLA CRESCITA ECONOMICA
OBIETTIVO STRATEGICO	9.3 VALORIZZAZIONE DEL COMMERCIO E DELL'ARTIGIANATO LOCALE
OBIETTIVO OPERATIVO	Disciplinare le attività commerciali su suolo pubblico
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Redazione del Piano e del Regolamento del Commercio su suolo pubblico
RESPONSABILE POLITICO	Leonardo Mastropieri
RESPONSABILE TECNICO	Massimiliano Nesti
INDICATORE	Approvazione Piano e Regolamento commercio

VALORE PUBBLICO 4 - BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	
LINEA DI MANDATO	3.3 PISTE CICLABILI
OBIETTIVO STRATEGICO	3.3.1 REALIZZAZIONE E/O MODIFICAZIONE DELL'APPARATO CICLABILE
OBIETTIVO OPERATIVO	Creazione di rete ciclabile
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Redazione progettazione esecutiva e indizione gara di appalto
RESPONSABILE POLITICO	Leonardo Mastropieri
RESPONSABILE TECNICO	Massimiliano Nesti
INDICATORE	Affidamento lavori

VALORE PUBBLICO 4 - BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	
LINEA DI MANDATO	3.1 SICUREZZA STRADALE
OBIETTIVO STRATEGICO	3.1.1 ELIMINAZIONE DELLE SITUAZIONI PIU' PERICOLOSE
OBIETTIVO OPERATIVO	
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Implementazione del sistema di videosorveglianza e regolamentazione della gestione del trattamento dati
RESPONSABILE POLITICO	Riccardo Palandri

RESPONSABILE TECNICO	Matteo Maria Berti
INDICATORE	Installazione telecamere

VALORE PUBBLICO 4 - BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	
LINEA DI MANDATO	3. VIABILITA'
OBIETTIVO STRATEGICO	4.1 RAZIONALIZZAZIONE E REVISIONE DELLA VIABILITA' DI CONCERTO ANCHE CON I COMUNI LIMITROFI
OBIETTIVO OPERATIVO	Revisione della viabilità in ingresso ed in uscita dal comune per razionalizzare i flussi di traffico in coerenza con gli esiti della conferenza dei servizi del 11/09/2023.4
OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Assetto nuova viabilità
RESPONSABILE POLITICO	Riccardo Palandri
RESPONSABILE TECNICO	Matteo Maria Berti
INDICATORE	Operatività della nuova viabilità

Le schede di dettaglio degli obiettivi di performance sono riportate nella sezione Allegati del presente documento (Allegati sezione performance 2.2 Dettaglio Schede Obiettivi di Performance 2024-2026).

2.2.1 Gli obiettivi di semplificazione

Gli obiettivi di semplificazione hanno lo scopo di riorganizzare delle procedure o dei servizi per renderli più funzionali. Si tratta quindi di obiettivi che possono riguardare un ripensamento delle procedure interne coinvolgendo uffici di supporto, oppure obiettivi che hanno come finalità quella di riorganizzare e migliorare i servizi al cittadino.

- Privacy
- Nuovo orario di lavoro e conseguente modifica degli orari di apertura al pubblico
- Ingresso con appuntamento e ingresso libero senza appuntamento per i cittadini

2.2.2 Gli obiettivi di digitalizzazione

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione ha l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese.

L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale.

Qui di seguito si riportano gli obiettivi di digitalizzazione per il periodo di riferimento del presente documento:

- Apertura sportello di facilitazione al digitale.

A seguito della candidatura dell'Ente al progetto di Facilitazione al Digitale bandito dalla Regione Toscana, nel corso del 2024 verrà organizzato e attivato uno sportello di Facilitazione al Digitale il cui scopo è quello di aiutare i cittadini nel, non sempre facile, utilizzo delle varie applicazioni digitali messe a disposizione dalla Pubblica Amministrazione. Il progetto prevede l'individuazione di più operatori (facilitatori) che, adeguatamente formati, realizzeranno e porteranno avanti le attività dello sportello che svilupperà un orario di apertura su varie fasce per un totale di 20 ore settimanali.

- Adesione a nuova piattaforma nazionale ANAC per segnalazioni whistleblowing.

Sul portale dell'**Autorità Nazionale Anticorruzione** è operativa la nuova versione della piattaforma di whistleblowing (<https://whistleblowing.anticorruzione.it>) adeguata alle previsioni del **decreto legislativo N. 24/2023**.

- Attivazione servizio ticketing interno per l'ottimale gestione dei servizi che presentano maggiori criticità (ad es. per gestione ufficio tecnico/manutentivo, gestione manutenzioni scuole, ecc.).
- Implementazione modalità di pagamento di alcune entrate comunali (Sanzioni al Codice della Strada, diritti di segreteria e altre entrate Ufficio Tecnico e Anagrafe e Stato Civile): PagoPa e pagamenti elettronici con POS.

2.2.3 Gli obiettivi per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione

La piena accessibilità del Comune di Poggio a Caiano si realizza sia attraverso il miglioramento dell'accessibilità fisica degli edifici da parte dei cittadini con disabilità, sia attraverso l'accesso ai servizi in modalità digitale. Gli obiettivi di accessibilità rappresentano obiettivi di performance.

- Implementazione sito internet istituzionale: la versione on line è già adeguata agli standard Agid.

2.2.4 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere delle differenze e la conciliazione vita lavoro.

- Adozione provvedimenti per attuare pienamente i compiti istituzionali del CUG
- Questionario stress lavoro correlato (RSPP)

2.2.5 Performance organizzativa

Qui di seguito si elencano gli indicatori che possono essere utilizzati per misurare la performance organizzativa dell'Ente:

INDICATORI DI SALUTE FINANZIARIA	
-	Rispetto del pareggio di bilancio
-	Entrate: grado di autonomia finanziaria
-	Spesa: grado di rigidità della spesa
-	Stock del debito
-	% residui attivi di parte corrente relativi ad anni precedenti
-	Indicatore di tempestività dei pagamenti

INDICATORI DI SALUTE ORGANIZZATIVA	
RISORSE UMANE	Formazione: nr. dipendenti che partecipano a corsi di formazione / Nr. totale dipendenti

	Formazione: nr. totale di ore di formazione maturate dal personale durante l'anno
	Mobilità interna: nr. dipendenti trasferiti in corso d'anno/nr. totale dipendenti
	Smart Working: nr. progetti di smart working attivati/ nr. totale dipendenti
	Progetti trasversali: nr. obiettivi trasversali Piano performance dell'anno > nr. obiettivi trasversali anno precedente
DIGITALIZZAZIONE	Percentuale di servizi full digital: nr. di servizi interamente on line integrati e full digital / nr. di servizi erogati
	Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPA: nr. di servizi a pagamento che consentono l'uso di PagoPa/nr. totale di servizi a pagamento
	Percentuale di comunicazioni tramite domicilia digitali: nr. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e pubbliche amministrazioni tramite domicilia digitali/nr. totale di comunicazioni inviate
COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	Grado di utilizzo della intranet: nr. complessivo di accessi unici alla intranet/nr. di postazioni di lavoro
	Consultazione del portale istituzionale: nr. totale di accessi unici al portale istituzionali/anno
	Grado di trasparenza dell'Amministrazione: l'indicatore si calcola come rapporto tra punteggi associati alle attestazioni rilasciate dal Nucleo di valutazione
	Incidenza delle istanze di accesso civico o accesso agli atti evase nei tempi prescritti dalla legge: nr. di istanze ricevute per accesso civico generalizzato o accesso agli atti ex L.241/90 evase entro i termini di legge/nr. istanze ricevute nell'anno protocollate

2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

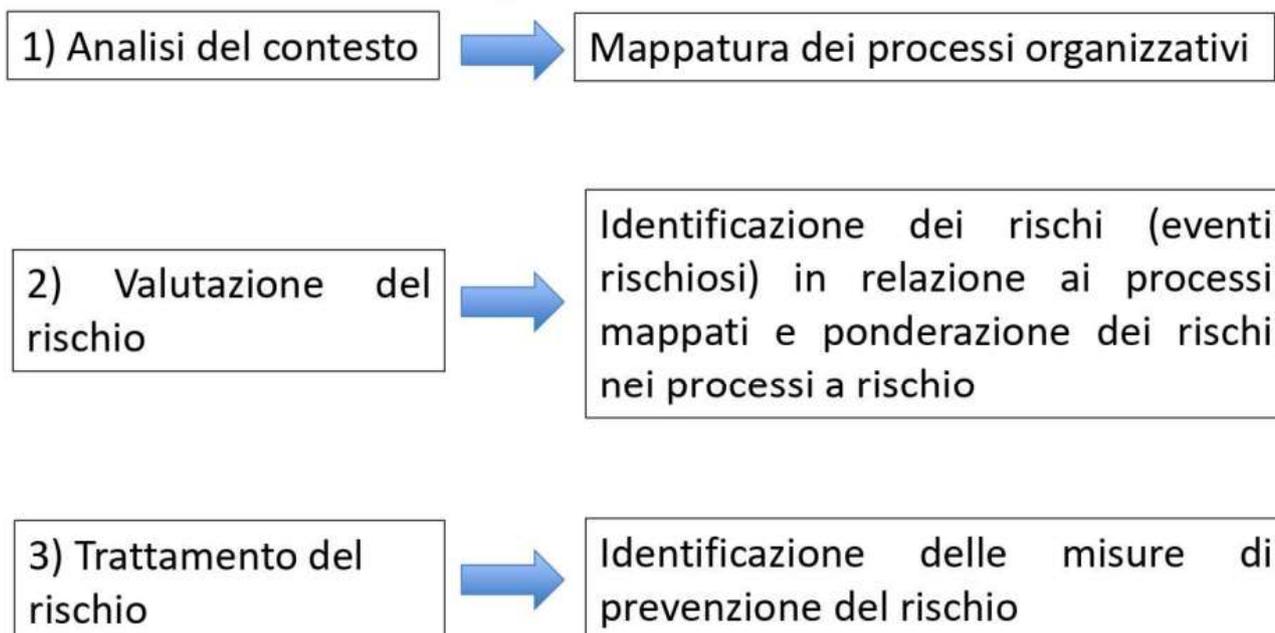
Finalità della presente sezione

La presente sezione del P.I.A.O. è finalizzata a definire le “condizioni protettive” del valore pubblico, ossia quelle precauzioni da adottare al fine di prevenire la mancata creazione del Valore Pubblico o l’erosione dello stesso.

A tal fine si promuove la creazione di un ambiente ove sia fortemente interiorizzata la percezione della necessità del rispetto dei principi di imparzialità, legalità, integrità, trasparenza, efficienza, economicità, efficacia, pari opportunità, responsabilità e giustizia, nell’ottica di una “buona amministrazione”.

L’attenzione è posta su quei dati capaci di allertare rispetto alla presenza di un rischio corruttivo, ossia alla probabilità del verificarsi di un evento futuro e incerto che possa influenzare il raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi dell’Amministrazione, ostacolando la creazione di Valore pubblico o erodendo quello esistente.

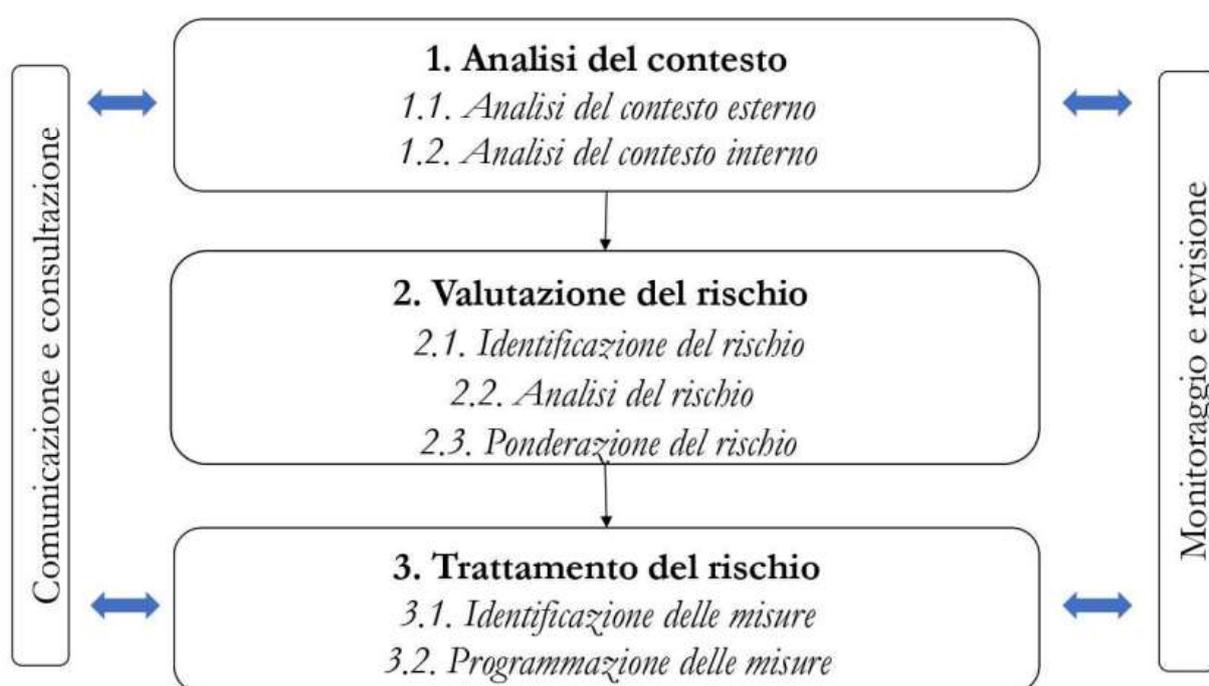
Il Piano si sviluppa, pertanto, secondo una strategia ed una **logica di gestione del rischio** selezionando le aree ed i processi organizzativi maggiormente esposti e definendo priorità di intervento e misure per la mitigazione del rischio medesimo.



Le misure individuate devono essere definite secondo una **logica programmatica** nella quale si individuino le fasi, i tempi, le responsabilità e le risorse necessarie all’attuazione delle misure stesse, in modo da calarle nella realtà in cui siamo chiamati ad operare dando così concretezza al Piano e ponendo le basi per il successivo monitoraggio dell’attuazione dello stesso.

Il terzo elemento che consente di dare forza alla strategia di lotta alla corruzione è l'**integrazione del PTPCT** (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza) **con il ciclo della performance**.

2.3.1 - METODOLOGIA



L'analisi del contesto

L'analisi del contesto, esterno ed interno, rappresenta la prima fase del processo di gestione del rischio attraverso la quale acquisire le "informazioni" necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione interna (contesto interno) come previsto dal PNA 2019.

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda, in parte, alla Sezione strategica del Dup approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 86 del 29/12/2023 che descrive in maniera esaustiva e dettagliata le caratteristiche demografiche, sociali, economiche ed ambientali del territorio del Comune di Poggio a Caiano.

Si è tenuto conto altresì delle indicazioni del PNA 2022 il quale invita le pubbliche amministrazioni a consultare anche il portale ANAC dedicato alla misurazione del rischio corruzione.

2.3.1 Contesto esterno

L'ultimo valore disponibile sul cruscotto ANAC della piattaforma "Misurare la Corruzione" dell'indicatore composito dei compositi della provincia di Prato, calcolato utilizzando i domini Istruzione, Criminalita', Economia e Territorio, Capitale Sociale e' pari a: 101,7 (in un range tra 90.6 e 115.8). variazione anno precedente +1,56%

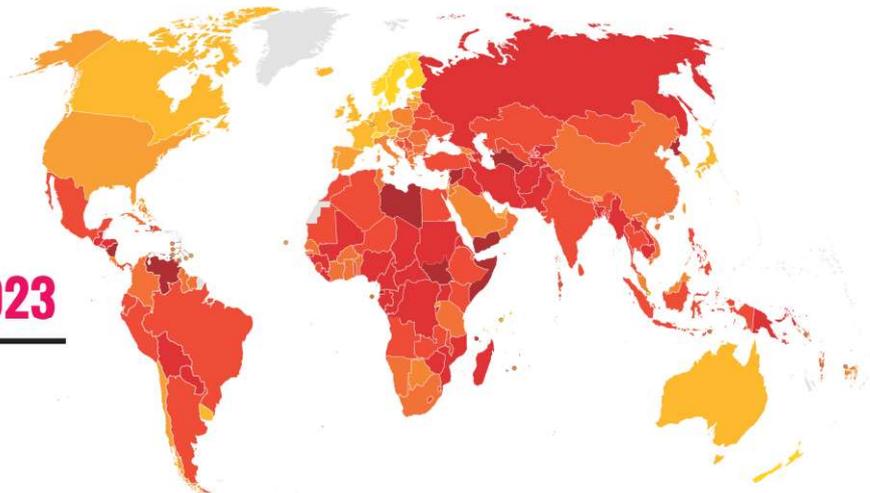
L'indice di percezione della corruzione (CPI) in Italia¹ come presentato dalla Transparency International Italia conferma per il 2023 il valore di 56/100 attestandosi sullo stesso valore del 2022 e del 2021 e registrando così un balzo di 12 posizioni dal 2012 quando l'indice di percezione era 42/100.

Il CPI 2023 ha analizzato come i paesi hanno risposto alla corruzione nel tempo, esaminando progressi e fallimenti non solo nell'ultimo anno ma nell'ultimo decennio



¹ L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

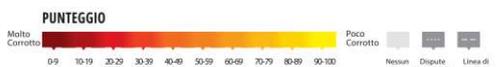
INDICE PERCEZIONE CORRUZIONE 2023



Il livello di corruzione percepito in 180 paesi nel mondo.

PUNTEGGIO/PAESE

90	Denmark	68	United Arab Emirates	32	Fiji	42	Moldova	36	Ukraine	29	Bolivia	22	Congo
87	Finland	67	Taiwan	32	Saudi Arabia	42	North Macedonia	35	Bosnia and Herzegovina	29	Pakistan	22	Guinea-Bissau
85	New Zealand	66	Chile	31	Malta	42	Trinidad and Tobago	35	Dominican Republic	29	Papua New Guinea	21	Eritrea
84	Norway	64	Bahamas	31	Mauritius	41	Burkina Faso	35	Egypt	28	Gabon	20	Afghanistan
83	Singapore	64	Cabo Verde	30	Croatia	41	Kosovo	35	Nepal	28	Laos	20	Burundi
82	Sweden	63	Korea, South	30	Malaysia	41	South Africa	35	Panama	28	Mali	20	Chad
82	Switzerland	62	Israel	29	Greece	40	Vietnam	35	Sierra Leone	28	Paraguay	20	Comoros
79	Netherlands	61	Lithuania	28	Namibia	40	Colombia	35	Thailand	27	Cameroon	20	Democratic Republic of the Congo
78	Germany	61	Portugal	28	Vanuatu	40	Côte d'Ivoire	35	Ecuador	26	Guinea	20	Myanmar
78	Luxembourg	60	Latvia	28	Jordan	40	Guyana	34	Indonesia	26	Kyrgyzstan	20	Sudan
77	Ireland	60	Saint Vincent and the Grenadines	28	Kuwait	40	Suriname	34	Malawi	26	Russia	20	Tajikistan
76	Canada	60	Spain	28	Montenegro	40	Tanzania	34	Philippines	26	Uganda	18	Libya
76	Estonia	59	Botswana	28	Romania	40	Tunisia	34	Sri Lanka	26	Madagascar	18	Turkmenistan
75	Australia	58	Qatar	28	Bulgaria	40	India	34	Turkey	25	Liberia	17	Equatorial Guinea
75	Hong Kong	57	Czechia	28	Sao Tome and Principe	39	Kazakhstan	34	Peru	24	Mozambique	17	Haiti
73	Japan	57	Dominica	28	Benin	44	Leotho	33	Mongolia	24	Nigeria	17	Nicaragua
73	Uruguay	56	Italy	28	Jamaica	44	Moldova	33	Uzbekistan	24	Bangladesh	17	Korea, North
73	Iceland	56	Slovenia	28	Ghana	43	Argentina	32	Niger	24	Central African Republic	17	Yemen
72	Austria	55	Costa Rica	28	Oman	43	Belarus	32	Iran	24	Lebanon	13	South Sudan
71	France	55	Saint Lucia	28	Senegal	43	Ethiopia	31	El Salvador	24	Zimbabwe	13	Syria
71	Seychelles	54	Poland	28	Solomon Islands	43	Gambia	31	Kenya	24	Azerbaijan	13	Venezuela
71	United Kingdom	54	Slovakia	28	Cyprus	42	Zambia	31	Mexico	23	Guatemala	11	Somalia
69	Barbados	53	Georgia	28	Bahrain	42	Algeria	30	Djibouti	23	Honduras		
69	United States	53	Grenada	28	China	42	Brazil	30	Eswatini	23	Iraq		
66	Bhutan	53	Rwanda	28	Hungary	42	Serbia	30	Mauritania	22	Cambodia		



e oltre. L'analisi si è concentrata specificamente su come l'indebolimento dei sistemi giudiziari contribuisca alla mancanza di responsabilità da parte dei funzionari pubblici, consentendo così alla corruzione di prosperare.

Il tema centrale dell'Indice di Percezione della Corruzione 2023 è «**corruzione e ingiustizia**». Secondo il [Rule of Law Index](#), il mondo sta sperimentando un declino nel funzionamento dei sistemi giudiziari. I Paesi con i punteggi più bassi in questo indice hanno un punteggio molto basso anche nel CPI, evidenziando una chiara connessione tra accesso alla giustizia e corruzione.

Nel 2023 l'Europa occidentale e Unione europea presenta un indice di percezione della corruzione piuttosto alto pari a 65/100.

A livello regionale, secondo il “**Rapporto sulla delittuosità e sulla percezione della sicurezza in Toscana**” pubblicato dall'Istituto Regionale per la Programmazione Economica della Toscana (IRPET), la Toscana si colloca da 20 anni al sesto posto della graduatoria regionale per tasso di delittuosità, con 3.812 reati per 100mila abitanti nel 2021, al di sotto delle principali regioni del centro nord.

Il rapporto si riferisce principalmente al 2021 ed i dati risentono delle misure restrittive imposte dall'emergenza sanitaria legata alla pandemia che hanno portato a una forte riduzione dei reati predatori (furti in abitazione, borseggi e rapine). Questa tipologia di reati, che hanno toccato nel 2020 i valori più bassi di tutta la serie storica, nel 2021 con l'allentamento delle misure restrittive alla mobilità e ai contatti sociali sono tornati a registrare una lieve crescita pur rimanendo molto al di sotto dei valori registrati nel periodo pre-pandemia. Le tipologie di reato in calo sia nel 2020 sia nel 2021 sono i furti con destrezza, più che dimezzati nell'anno del lock-down, le rapine in abitazione e negli esercizi commerciali, i reati legati agli stupefacenti e allo sfruttamento della prostituzione. Anche il vasto gruppo dei reati definiti "altri", 31mila denunce il 21% del totale, si mostra ancora in diminuzione. Tuttavia la provincia di Prato si colloca tra le prime 25 in Italia per incidenza di delittuosità collocandosi all'ottavo posto.

Il sesto Rapporto sui Fenomeni di Criminalità Organizzata e Corruzione in Toscana² redatto dalla Scuola Normale Superiore di Pisa evidenzia, tra l'altro, che rispetto alle attività di riciclaggio, secondo i dati U.I.F. di Banca d'Italia, sono state 8206 le segnalazioni di operazioni sospette (s.o.s.) registrate in Toscana nel 2021, pari al 5,9% del totale nazionale, facendone l'8° regione in Italia.

La provincia di Prato in Toscana è seconda solo a Firenze per numero di segnalazioni attestandosi anche tra le prime province in Italia per la localizzazione delle segnalazioni (400 unità per 100.000 abitanti) e piazzandosi al 2° posto su scala nazionale dopo la provincia di Milano (441 unità).

L'analisi condotta sui fenomeni corruttivi in Toscana per l'anno 2021 rivela diversi fattori di criticità legati alle fasi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, e alle ricadute negative a livello socio-economico della stessa.

Rispetto alle statistiche giudiziarie del Distretto toscano emergono, con riferimento ai delitti contro la pubblica amministrazione, una complessiva, seppur limitata, diminuzione delle iscrizioni di procedimenti per questi delitti rispetto all'anno precedente ed un posizionamento della Toscana all'11° posto su scala nazionale per reati contro la P.A. per 100 mila abitanti (8,67), con un valore al di sotto della media nazionale registrata nello stesso anno (10,03). Anche per i reati di concussione e corruzione, il dato toscano è al di sotto della media nazionale (rispettivamente 0,35 e 1,73 per 100mila ab.), mentre per il reato di peculato la Toscana risulta essere la 2° regione in Italia, dopo il Molise, e prima delle regioni del Centro-Sud (3,60 rispetto a una media nazionale di 1,82).

Sono quintuplicati gli episodi di corruzione generica, essendo passati dai 5 del 2020 ai 26 del 2021 con un aumento significativo di episodi nell'attività contrattuale pubblica, con un'incidenza maggiore del settore degli appalti per opere pubbliche.

Su 68 episodi analizzati negli ultimi sei anni), emerge come il 29,4% delle vicende emerse presenti i tratti tipici della corruzione sistemica, perché caratterizzati da un numero ampio di attori coinvolti e un elevato radicamento dei corrispondenti meccanismi di regolazione delle pratiche occulte.

2 https://www.regione.toscana.it/documents/10180/43019728/Rapporto%20CRIM2021_Unito.pdf/805ca34f-c070-7196-663f-cb1dc99f5fb6
Sintesi https://www.regione.toscana.it/documents/10180/23864036/Sintesi5Rapp_2021_WEB.pdf/9f344c4d-5c1b-7ce4-b1bf-26d770adb0ab

Nel 48,5% dei casi si tratta di corruzione “consuetudinaria”, ossia praticata regolarmente entro ambiti più circoscritti di attività politico-amministrativa, tra un numero limitato di attori che trovano nella reiterazione dei contatti l’opportunità di maturare stabili relazioni fiduciarie.

In circa 1/3 dei casi (24) si sono invece rilevati forme di corruzione occasionale frutto dell’incontro tra potenziali corrotti e corruttori.

Il settore degli appalti si conferma tra le aree più “sensibili” al rischio corruzione nel territorio toscano.

In materia di delitti di criminalità organizzata si è rilevata l’operatività sul territorio toscano di soggetti e gruppi riconducibili alle tre maggiori consorterie criminali di stampo mafioso esistenti in Italia, ed insieme ad organizzazioni di matrice straniera da anni presenti sul territorio nazionale e locale. In particolare è stato riconosciuto come “la criminalità organizzata cinese, si conferma, in talune zone del territorio (principalmente in Prato e Firenze), il macrofenomeno più pervasivo, il cui contrasto si presenta, particolarmente, difficile.

Un’operazione particolarmente rilevante è stata quella denominata “Easy permit” nell’ambito della quale è emerso un sistema illecito finalizzato ad occultare l’effettiva titolarità delle aziende gestite da imprenditori operanti nel settore tessile, così da aggirare le responsabilità di natura penale, amministrativa e fiscale con particolare riferimento agli illeciti legati all’evasione fiscale e contributiva, all’approvvigionamento irregolare di materie prime, alla contraffazione, allo sfruttamento del lavoro ed al riciclaggio dei proventi illeciti.

Secondo la ricostruzione degli inquirenti, sette studi professionali del comprensorio pratese che si occupavano di gestione della contabilità e di consulenza del lavoro avrebbero organizzato un’attività illecita per garantire la permanenza in Italia di cittadini di etnia cinese e, dietro corrispettivo, avrebbero garantito la produzione di falsa documentazione contabile che attestava la titolarità delle imprese a prestanome e redditi di lavoro autonomo, e dall’altra l’esistenza di rapporti di lavoro subordinato per gli effettivi imprenditori occulti, veri manager delle ditte di cui risultavano dipendenti. A rendere possibile tale sistema, vi sarebbe stata la costituzione di ditte sostanzialmente inesistenti e prive di qualsiasi operatività

Dalla Relazione del Ministro dell’Interno al Parlamento sull’attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia³ (ultima disponibile secondo semestre 2022) rileva quanto alla Toscana che l’interesse principale delle organizzazioni criminali autoctone è quello della gestione del traffico di stupefacenti, spesso gestito in collaborazione con la criminalità straniera e che la criminalità di matrice straniera, oltre al traffico di droga, è dedita anche ai reati estorsivi e predatori, in particolar modo da parte di sodalizi albanesi, romeni, cinesi, magrebini e nordafricani in genere.

Le attività di matrice camorristica riscontrate negli ultimi periodi si sono concentrate prevalentemente nei settori delle estorsioni, sia a carico di soggetti originari della Campania sia della Toscana, della gestione del traffico e smaltimento illecito di rifiuti, in quello del traffico di

³ https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2023/09/DIA_secondo_semestre_2022Rpdf.pdf

sostanze stupefacenti fino al riciclaggio di danaro ed al suo reimpiego in attività immobiliari o imprenditoriali, con particolare riferimento al settore turistico-alberghiero.

2.3.2 Contesto interno

L'analisi del contesto interno è finalizzata ad individuare e monitorare le dinamiche attraverso le quali il rischio corruttivo potrebbe manifestarsi all'interno dell'Amministrazione comunale.

Si rimanda, in parte, a quanto presente nel Documento Unico di Programmazione 2024-2026 – Sezione Strategica – Quadro delle condizioni interne all'Ente ed a quanto esposto nella successiva Sezione del presente P.I.A.O..

Per quanto rileva in questa sede si espongono i seguenti dati relativi all'ultimo triennio:

Anno	Nr.	Oggetto
2021	nessuno	
2022	nessuno	
2023	nessuno	

Nr. procedimenti disciplinari attivati e oggetto

	Cause civili	Cause amministrative	Ricorsi Straordinari al Capo dello Stato	Cause Tributarie	Totale cause attivate nell'anno
2021	1	1	0	1	3
2022	0	1	0	1	2
2023	0	3	0	1	4
Totali	1	5	0	3	9

Contenzioso

Esiti del controllo interno di regolarità amministrativa in fase successiva

Nel Comune di Poggio a Caiano le unità organizzative di massima dimensione sono i Servizi.

Attualmente i Servizi sono 5 e sono rappresentati nell'organigramma di cui alla Sezione 3 del presente documento.

2.3.3 - Soggetti coinvolti

La redazione della presente sezione vede il coinvolgimento a vario titolo di diversi soggetti:

- Organi politici: gli obiettivi in tema di anticorruzione sono declinati presente sezione 2.3 del PIAO e sottoposti all'approvazione della Giunta comunale

- R.P.C.T.: La legge 190/2012 prevede che il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza sia, di norma, individuato nella figura del Segretario generale. Nel Comune di Poggio a Caiano il Segretario generale, Dott.ssa Samantha Arcangeli, è stato nominato RPCT con decreto del Sindaco n. 53 del 20 ottobre 2023.

A tale soggetto sono attribuite le funzioni previste dalla legge e, in particolare:

- predisporre la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC) ora confluita nella sezione 2.3 del PIAO e lo sottopone all'Organo competente per la necessaria approvazione.
- segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.
- è chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano con particolare riguardo alle attività ivi individuate.
- Verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione.
- È chiamato a verificare, d'intesa con il responsabile competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione.
- Redige la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC.

Il RPCT, di norma, è anche Responsabile per la trasparenza ed, in tale veste svolge un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione".

Il RPCT ha il compito di occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine.

Il RPCT cura, altresì, la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio.

- Responsabili dei Servizi: i Responsabili dei Servizi coadiuvano il RPCT nell'espletamento del proprio ruolo e, in particolare:

- curano l'attività informativa e formativa dei propri dipendenti
- partecipano attivamente al processo di gestione del rischio ed alla definizione delle misure di prevenzione fornendo le informazioni necessarie al fine di individuare le aree maggiormente esposte al rischio
- adottano le misure gestionali (disciplinari, organizzative, etc.) per l'osservanza e l'attuazione del Piano curandone, altresì, il monitoraggio nel proprio servizio e proponendo eventuali proposte specifiche di integrazione o miglioramento del piano stesso;
- assicurano l'osservanza del codice di comportamento e promuovono i valori dell'etica presso i propri dipendenti, verificando e segnalando le eventuali violazioni;
- vigilano sull'attuazione delle misure in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;
- vigilano sull'assenza di situazioni di incompatibilità o di conflitto di interesse;
- collaborano e monitorano il rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e l'attuazione delle relative misure;

- Nucleo di Valutazione: Il Nucleo di Valutazione del Comune di Poggio a Caiano è stato nominato con decreto del Sindaco n. 46 del 11 settembre 2023 in composizione monocratica ai sensi dell'art. 12 del vigente regolamento di organizzazione individuando il componente nella Dott.ssa Simonetta Fedeli.

Il Nucleo di Valutazione ottempera ai compiti ad esso assegnati dalla legge 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013 nonché a quanto previsto dall'art. 5 del vigente Regolamento di organizzazione ed, in particolare, attesta l'assolvimento agli obblighi di trasparenza ed effettua le verifiche conseguenti, dà parere obbligatorio sui Codici di Comportamento, tiene conto delle informazioni e dei dati relativi all'assolvimento agli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance.

- Personale dipendente: tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio ed osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T.: l'eventuale violazione del piano integra gli estremi per una contestazione disciplinare. Tutti sono tenuti a prestare concreta collaborazione con il R.P.C.T. ed a segnalare le situazioni di illecito e di conflitto di interessi al proprio Responsabile o all'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

I dipendenti devono essere formati in materia di anticorruzione e trasparenza.

- R.A.S.A. (Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante): è responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento degli elementi identificativi della stazione appaltante nella banca dati dei contratti pubblici e la sua individuazione è considerata misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione.

Il Comune di Poggio a Caiano ha individuato il RASA con decreto del Sindaco n. 4 del 29/01/2019 nella persona del Dott. Patrizio Gioffredi.

- R.P.D. (Responsabile della Protezione dei Dati): la disciplina introdotta dal Regolamento europeo per la protezione dei dati personali, Regolamento UE 2016/679 (d'ora in avanti GDPR), affronta il tema della tutela dei dati personali attraverso un approccio basato sulla valutazione del rischio, in luogo del precedente approccio basato su adempimenti, e consegna la protezione dei dati nelle mani del Titolare del trattamento il quale, grazie al principio di responsabilizzazione ("accountability"), potrà, nei limiti dei parametri delineati dal Regolamento, adottare le misure che ritiene più opportune e comprovare il conseguimento degli obiettivi che ha raggiunto nel rispetto dei principi che presidono il trattamento dei dati personali.

L'implementazione del "sistema privacy" delineato dal GDPR implica pertanto la necessità di generare nell'organizzazione la piena consapevolezza dei rischi inerenti ai trattamenti dei dati e le responsabilità connesse, nonché l'affermazione di una cultura della protezione dei dati quale parte integrante della vita lavorativa dell'organizzazione, con particolare attenzione ai dati sensibili.

Tra gli adempimenti di maggiore importanza e di più ampio impatto, anche per le Pubbliche Amministrazioni, rientrano certamente la designazione ed il ruolo del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD o DPO, Data Protection Officer).

I compiti del RPD sono previsti dall'articolo 39 del GDPR:

- informare e fornire consulenza al Titolare del trattamento o al Responsabile del trattamento nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento in merito agli obblighi derivanti dal regolamento, nonché da altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati;
- sorvegliare l'osservanza del regolamento, di altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati, nonché delle politiche del Titolare del trattamento o del Responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo;
- fornire, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliarne lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35;
- cooperare con l'autorità di controllo;
- fungere da punto di contatto per l'autorità di controllo per questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36, ed effettuare, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione; considerando debitamente i rischi inerenti al trattamento, tenuto conto della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del medesimo.

Il responsabile della protezione dei dati può costituire figura di riferimento per il RPCT in tutte le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali (aggiornamento al PNA 2018).

- Soggetti esterni: il Comune ha pubblicato sul proprio sito istituzionale una avviso di consultazione pubblica rivolto a cittadini, associazione e organizzazioni portatrici di interessi collettivi diffusi per la presentazione di proposte, contributi e suggerimenti sul piano anticorruzione. La consultazione è stata attiva dal 22 marzo 2024 al 31 marzo 2024. In esito della stessa non sono pervenute proposte.

- ANAC: l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha le seguenti funzioni:

- predisporre il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA);
- ha Funzioni consultive e di regolazione in materia di anticorruzione e trasparenza;
- vigila sull'adozione dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPC) e dei Codici di comportamento da parte delle pubbliche amministrazioni;
- esercita il potere di ordine e il potere sanzionatorio in caso di mancata adozione/pubblicazione dei PTPC e dei Codici di comportamento;
- monitora l'introduzione delle misure di prevenzione della corruzione da parte delle pubbliche amministrazioni, degli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché, limitatamente alle attività di pubblico interesse, degli enti partecipati;
- vigila sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi amministrativi e sull'imparzialità dei pubblici funzionari;
- ha funzioni consultive in materia di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti amministrativi dello Stato e degli enti pubblici nazionali;
- vigila sulle segnalazioni di whistleblowing, proponendo, se ricorrono i presupposti, l'irrogazione di sanzioni amministrative.

In merito all'intervento di ANAC attraverso il PNA 2023 - aggiornamento al PNA 2022 (apportati dall'ANAC con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023) si evidenzia che questo risulta circoscritto alla sola parte speciale del PNA 2022 ed è finalizzato in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di *maladministration* ed alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento alle nuove disposizioni;
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità.

2.3.4 - MAPPATURA DEI PROCESSI, VALUTAZIONE E PONDERAZIONE DEI RISCHI

Per **processo** si intende una sequenza organizzata di attività finalizzata alla creazione di un *output* richiesto o necessario ad un utente (interno od esterno) che può attraversare più unità organizzative.

La mappatura dei processi è presupposto per la valutazione del rischio: è, infatti, in relazione ai processi mappati che vengono individuati, analizzati e ponderati i rischi in modo da identificare le aree maggiormente esposte.

I processi vengono raggruppati nelle c.d. “**Aree di rischio**” che risultano essere:

- acquisizione e gestione del personale
- contratti pubblici
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- incarichi e nomine
- affari legali e contenzioso
- governo del territorio

oltre alle seguenti ulteriori aree individuate:

- pianificazione urbanistica
- servizi generali.
- gestione dei rifiuti

Per ogni rischio corruttivo viene stimata una probabilità di accadimento e valutato l’impatto, ossia l’effetto del suo accadimento.

Il **valore del rischio corruttivo** che esprimeremo con alto, medio e basso, sarà dato dalla combinazione tra la probabilità che un determinato evento corruttivo si verifichi e le conseguenze (impatto) che questo evento provoca al suo realizzarsi.

Individuati, dunque, gli eventi, sono stati valutati i seguenti fattori quali indicatori del livello di stima del rischio:

- il livello di interesse “esterno”: indica il coinvolgimento di interessi di vario tipo;
- il grado di discrezionalità del decisore interno all’Ente;
- il fatto che si siano manifestati o meno eventi corruttivi in passato: processi ed eventi già oggetto di fenomeni corruttivi fanno sì, ovviamente, che il valore del rischio aumenti;
- il grado di opacità del processo decisionale: indica il livello di tracciabilità ed il grado di trasparenza del processo decisionale;

- il livello di collaborazione del responsabile nella formazione, attuazione e monitoraggio del piano;
- il grado di esistenza ed attuazione delle misure di trattamento, la cui presenza si associa ad un minore rischio corruttivo.

Al termine, per ciascun processo sono stati individuati i rischi principali ed è stata effettuata una valutazione sintetica complessiva del livello di rischio (Alto/Medio/Basso).

L'esito di queste attività è riportato negli allegati A "Mappatura dei processi" e B "Analisi del rischio".

2.3.5 – PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE

Sulla base dei risultati ottenuti nelle fasi suddette si passa al c.d. trattamento del rischio, ossia alla definizione e programmazione delle misure più sostenibili ed efficaci per contrastarlo e contenerlo.

Come anticipato, le misure individuate devono essere programmate nel Piano declinandone tempi, fasi, responsabilità, in modo da dare operatività e concretezza al piano medesimo.

2.3.5.1 - LE MISURE DI CONTRASTO GENERALI

• I CONTROLLI

Il Comune, in attuazione dell'art. 147 bis del T.U. 267/2000 e del regolamento approvato con delibera C.C. n. 7 del 9 aprile 2013 ha istituito il sistema dei controlli interni di regolarità amministrativa successivo alla emanazione degli atti.

Sono sottoposti al controllo successivo di regolarità amministrativa le determinazioni, le ordinanze dirigenziali ed i contratti. Gli atti sottoposti al controllo successivo sono scelti secondo una selezione casuale "stratificata" effettuata con motivate tecniche di campionamento ovvero viene garantito che vengano sottoposti a controllo tutti i Servizi e tutte le tipologie di atti a rischio.

Gli atti sorteggiati nella misura di almeno il 5% per cento degli atti perfezionati nel periodo di riferimento, vengono esaminati sotto i profili di legittimità e di regolarità amministrativa. In esito all'istruttoria viene elaborata, per ciascun atto esaminato, una scheda di valutazione comprendente i rilievi positivi o negativi per ciascuno dei profili sopra indicati. La scheda viene trasmessa al responsabile che ha emanato l'atto per conformare gli atti controllati ai rilievi formulati dal Segretario.

I responsabili sono pertanto tenuti a controdedurre e ad assumere i relativi provvedimenti di integrazione/correzione rispetto alle criticità evidenziate.

L'attività di controllo è stata estesa anche alla tipologia "determinazioni relative a progetti di ristrutturazione di edilizia scolastica finanziati con fondi derivanti dal PNRR" e, dal 2023, il controllo è stato esteso, a campione, su tutti i progetti finanziati con PNRR.

Le risultanze del controllo sono trasmesse, a conclusione di ciascuna fase di controllo, al Sindaco, ai responsabili e al Nucleo di Valutazione.

- **LA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA**

L'amministrazione è stata chiamata ad affrontare in maniera sistematica il tema della trasparenza con l'entrata in vigore del D.Lgs. 33 del 14.3.2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte di pubbliche amministrazioni" e del D.Lgs. 97 del 25.05.2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Il Decreto 33/2013 pone all'art. 1 come premessa all'introduzione di un' ampia serie di obblighi di pubblicazione posti a carico delle pubbliche amministrazioni, una definizione molto "ambiziosa" delle finalità perseguite con la trasparenza. Nella norma si legge infatti:

- la trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche;

- la trasparenza concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione;

- è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

Rendere il cittadino consapevole del funzionamento della macchina comunale, delle scelte e degli obiettivi perseguiti dalla politica, degli atti adottati, delle informazioni su tempi e costi dei vari procedimenti, ecc. dovrebbe in definitiva, non solo realizzare un modello di amministrazione moderna che riduce la distanza tra le stanze in cui si esercita il potere pubblico e la *cives*, ma rendere, conseguentemente, più facile perseguire azioni di prevenzione e contrasto alla corruzione, all'utilizzo distorto di risorse pubbliche e alla cattiva amministrazione.

Nel sito istituzionale del Comune è presente la sezione "Amministrazione trasparente" nella quale sono state inserite le informazioni richieste dalla legge che vengono monitorate ed aggiornate costantemente.

La trasparenza è un importante mezzo di prevenzione della corruzione e di creazione di Valore Pubblico come ribadito anche dal Piano Nazionale Anticorruzione 2023.

Nel documento allegato D parte integrante di questa Sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO, sono individuati i responsabili della trasmissione ed il responsabile della pubblicazione che deve avvenire secondo la tempistica stabilita dalla normativa.

Il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione viene monitorato trimestralmente a campione.

- **LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI**

L'intento perseguito dal legislatore della Legge 190/2012 è in primo luogo un recupero da parte di tutti gli apparati pubblici di comportamenti/prassi/atteggiamenti ispirati alla legalità, un recupero di quell'etica pubblica che è espressa con parole nette e chiare dall'art. 97 della costituzione:

Art. 97 “I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione”.

Combattere i fenomeni corruttivi e soprattutto prevenire e neutralizzare il loro accadimento richiede in primo luogo richiamare l'attenzione di tutti gli operatori pubblici al rispetto dei valori fondamentali che devono sempre ispirare la gestione della cosa pubblica.

La formazione del personale rappresenta pertanto il perno centrale del sistema anticorruptivo creato dalla legge 190 e la leva primaria per rendere attuabili ed efficaci tutte le altre misure introdotte dal legislatore a presidio della legalità dell'azione amministrativa.

Azioni nel 2024: In tale ottica pertanto l'ente programma annualmente corsi in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy.

Il piano formativo 2024-2026, allegato al presente documento, conferma quale formazione obbligatoria per il personale neo assunto due moduli e-learning sulla normativa dell'anticorruzione e della trasparenza. A tutto il personale saranno proposti altri interventi formativi sulla correlazione tra tutela della privacy e obblighi di trasparenza, sul codice di comportamento dei dipendenti pubblici, sui reati contro la P.A. E le attività ispettive.

- **IL CODICE DI COMPORTAMENTO**

Con il DPR n. 62 del 16/4/2013 è stato approvato il nuovo codice di comportamento per i dipendenti pubblici entrato in vigore il 4/6/2013.

Il codice, nella strategia delineata dal legislatore per la prevenzione della corruzione e la lotta alla illegalità, costituisce una delle misure principali di contenimento del fenomeno attraverso un diretto intervento sui comportamenti dei pubblici dipendenti.

La finalità è quella di recuperare quei valori fondanti dell'agire pubblico delineati nella stessa Costituzione art. 54 *“I cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle con disciplina ed onore”* art. 97 *“I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità della pubblica amministrazione”* art. 98 *“I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione”* che devono costituire i paradigmi fondamentali cui ispirare l'esercizio delle proprie funzioni e competenze.

Il Codice di comportamento del Comune di Poggio a Caiano, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 12/10/2013, sarà oggetto di aggiornamento nel corso dell'anno 2024.

- **COMUNICAZIONE E OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI.**

In virtù del nuovo art. 6 bis della legge 241/1990 e delle disposizioni previste nel Codice di Comportamento Nazionale, il dipendente è tenuto ad astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività (compresa la redazione di atti e pareri) che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti o gerente o dirigente. Il dipendente è tenuto ad astenersi in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al responsabile, il quale esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo.

Il Responsabile destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure esplicitando le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte del dipendente.

La violazione delle disposizioni, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso.

Si provvederà ad ulteriori interventi formativi o circolari interne in merito ai casi in cui scatta l'obbligo di astensione, alle conseguenze scaturenti dalla sua violazione ed ai comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

- **INCOMPATIBILITA' PER INCARICHI E POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Oltre a disciplinare particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati, il D.Lgs. 39/2013 regola, sempre nell'ottica di prevenzione della corruzione, cause di incompatibilità specifiche per i titolari dei medesimi.

In merito all'acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni rese ai sensi dell'articolo 20 del Dlgs 39/2013 e il monitoraggio relativo all'atto del conferimento dell'incarico, annualmente e su richiesta nel corso del rapporto, le pubbliche amministrazioni sono tenute a verificare la sussistenza di una o più cause di incompatibilità previste nei Capi V e VI del suddetto decreto nei confronti dei titolari di incarichi dirigenziali o assimilati.

Sulla base del combinato disposto dell'art. 20 del Dlgs N. 39/2013 e delle previsioni del PNA, l'accertamento dell'insussistenza di cause di incompatibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del DPR n. 445/2000 acquisita tempestivamente e in tempo utile

per le dovute verifiche: la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se la situazione di incompatibilità emerge prima del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se invece la causa di incompatibilità si riscontra nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la medesima deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del D.Lgs. n. 39/2013).

Il Servizio Risorse provvederà a richiedere con cadenza annuale a ciascun titolare di P.O. ed al Segretario la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità con gli incarichi conferiti.

- **ATTIVITA' SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO (PANTOUFLAGE– REVOLVING DOORS).**

In virtù di quanto stabilito dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dalla L. n. 190/2012, i dipendenti dell'Ente che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione, non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale (rapporto di lavoro autonomo o subordinato) presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Ente svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferiti incarichi in violazione del divieto non potranno contrattare con l'amministrazione pubblica nei tre anni successivi.

Azioni per il triennio 2024-2026: dovranno pertanto essere inseriti nei contratti di assunzione del personale e nei bandi di gara apposite clausole volte a limitare la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

- **FORMAZIONE DI COMMISSIONI E ASSEGNAZIONE DI INCARICHI**

La legge n. 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione anche di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni. Tra queste, l'art. 35-bis, inserito nel Dlgs. n. 165/2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

Il Dlgs. n. 39/2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita all'incompatibilità di incarichi dirigenziali ed assimilati (art. 3) all'interno delle pubbliche amministrazioni per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione. Infatti, in caso di condanna penale, anche se non ancora definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via

precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

Secondo le indicazioni contenute nel PNA, le pubbliche amministrazioni devono verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;

all'atto della nomina delle commissioni di concorso pubblico o comunque di selezione del personale;

all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del Dlgs. n. 39/2013;

all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche di cui al sopracitato art. 35-bis.

Le predette verifiche costituiranno le azioni di prevenzione anche per il 2024.

- **ROTAZIONE**

Anno 2023

Nel corso del 2023 l'Ente è stato interessato dalle elezioni amministrative.

A seguito di queste è cessato il contratto ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000 che riguardava il Responsabile dei Servizi Generali, alla Persona, Culturali e di Comunicazione (Dott. Massimiliano Martini) ed è altresì cessato dall'incarico di Posizione Organizzativa l'Arch. Lorenzo Ricciarelli, Responsabile dei Servizi Tecnici.

Per tale ragione si è proceduto con il decreto n. 36 del 1° luglio 2023 del sindaco neo eletto alla sostituzione di due responsabili su quattro.

L'avvicendamento nelle figure di vertice è proceduto anche con la nomina del nuovo Segretario comunale avvenuta con decreto sindacale n. 56 del 30 ottobre 2023.

Con decreto del Sindaco n. 62 del 1° dicembre 2023 si è proceduto poi a sollevare dall'incarico la responsabile dei Servizi Tecnici nominata, per sua espressa richiesta per ragioni personali, nominando il nuovo Responsabile dei Servizi Tecnici nella persona dell'Arch. Massimiliano Nesti.

Anno 2024

Con deliberazione n. 23 del 23 febbraio 2024 è stata approvata la nuova struttura dell'Ente che ha visto la creazione di un nuovo servizio e la suddivisione di uno dei servizi esistenti.

Per tale ragione con decreto del Sindaco n. 12 del 1° marzo 2024, a seguito anche del nuovo regolamento per il conferimento e la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione (GC 22/2024) si è proceduto alla nomina del responsabile del Servizio Affari generali e istruzione (creato *ex novo*) nella persona del Dott. Enrico Desii (assunto presso questo ente dal 9 gennaio

2024) ed alla conferma dei restanti responsabili pur con alcune funzione ripartite diversamente (v/funzionigramma).

Per tali ragioni si ritiene, in considerazione anche delle dimensioni dell'Ente, che la rotazione ordinaria sia stata, di fatto, attuata.

Non vi sono stati episodi che potessero richiedere il ricorso alla rotazione straordinaria.

- **LA TUTELA DEI DIPENDENTI CHE SEGNALANO ILLECITI DI CUI SONO VENUTI A CONOSCENZA C.D. "WHISTLEBLOWING"**

Il Comune di Poggio a Caiano, in ottemperanza alle prescrizioni di legge, è tenuto a dotarsi di un canale per la segnalazione di illeciti che garantisce la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblower) garantendone l'anonimato.

La procedura per la segnalazione necessita di aggiornamento nel corso del 2024 e di adeguamento alle prescrizioni contenute nel D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ed alle Linee Guida ANAC n. 311/2023.

La definizione della procedura aggiornata costituisce apposito obiettivo di digitalizzazione.

2.3.5.2 - LE MISURE DI CONTRASTO SPECIFICHE

Oltre le misure di contrasto di carattere generale sono state individuate specifiche misure di prevenzione per ciascuna delle aree di rischio (Allegato C e C1).

Area acquisizione e gestione del personale

Verifica della rispondenza dei requisiti richiesti dal bando rispetto alla posizione da ricoprire e confronto con il responsabile del servizio di assegnazione;

Rotazione dei componenti delle commissioni esaminatrici

Formazione del personale

Verbalizzazione dei criteri di valutazione nella prima seduta di insediamento della commissione

Verifica del rispetto delle disposizioni vigenti e della mancanza di conflitto, anche potenziale di interessi, in materia di incarichi extra ufficio

Area di rischio contratti pubblici

In generale: programmare periodiche attività di aggiornamento destinate ai soggetti responsabili dei procedimenti inerenti all'area di rischio in esame, in merito alla disciplina normativa degli affidamenti di contratti pubblici.

Distinzione, ove possibile, tra responsabile del procedimento (istruttore) e responsabile dell'atto (sottoscrittore);

Obbligo di effettuare la rotazione dei soggetti da invitare alle trattative, salve le motivate deroghe ammesse dalle Linee guida ANAC n. 4;

Misure specifiche per ogni fase del sistema di affidamento:

Programmazione Obbligo di comunicazione al RPCT da effettuarsi contestualmente all'adozione dell'atto di proroghe contrattuali.

Progettazione della gara Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine alla scelta della procedura Selezione del contraente

Gran parte delle misure tese a evitare che si manifestino rischi connessi ai processi di questa fase (accessibilità online dei documenti di gara e delle risposte a quesiti, adozione di sistemi idonei e inalterabili per il ricevimento delle offerte, corretta conservazione e custodia dei documenti di gara, pubblicazione degli esiti delle operazioni di gara) sono, in misura prevalente, già adottate con l'utilizzo delle piattaforme messe a disposizione dai soggetti aggregatori che gestiscono in modo telematico l'intera procedura di gara.

Obbligo di segnalazione al RPCT di procedure di gara che prevedono un tempo di presentazione dell'offerta pari o inferiore a 7 giorni.

Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto

Obbligo da parte del Responsabile del procedimento di comunicare al RPCT le esclusioni dalle procedure di affidamento disposte in esito ai controlli effettuati.

Esecuzione del contratto

Indicazione nelle determinazioni a contrarre relative a servizio o fornitura, del soggetto preposto ad accertarne la regolare esecuzione, (Direttore dell'esecuzione del contratto) che può coincidere con il Responsabile del Procedimento. Inibizione pagamento fatture da parte del servizio finanziario, per contratti mancanti di CIG o di CUP, ove dovuti. Tracciabilità e trasparenza dell'iter procedimentale ed informatizzazione della procedura con modulistica completa e puntuale

Coinvolgimento di più figure professionali nelle fasi del procedimento Controlli a campione su autodichiarazioni relative al possesso dei requisiti

Area di rischio incarichi e nomine

Controllo sulla coerenza dell'incarico con le norme e gli obiettivi dell'Amministrazione
Motivazione dei requisiti richiesti Dettagliata motivazione del ricorso all'affidamento in via diretta e applicazione del principio di rotazione

Area di rischio governo del territorio

Nella pianificazione generale, trasparenza degli atti e monitoraggio dei tempi procedurali
Nell'ambito dell'approvazione degli strumenti di pianificazione urbanistica, predisposizione di bandi per consentire la partecipazione di operatori economici con predeterminazione dei criteri vincolanti per la scelta degli stessi
Forme di pubblicità ulteriori dei piani, per garantirne la divulgazione, attraverso incontri informativi estesi alla cittadinanza
Regolamentazione dettagliata delle casistiche di pratiche da assoggettare a controllo
Rotazione del personale nel processo di rilascio e controllo titoli abilitativi
Autodichiarazione attestante l'assenza di conflitto di interessi

Area di rischio affari legali e contenzioso

Monitoraggio tempistica nei procedimenti per irrogazione di sanzioni conseguenti a violazioni amministrative (L. 689/81)
Elaborazione di regolamento per la concessione del patrocinio legale ai dipendenti ed amministratori
Istituzione di elenco da cui attingere ai fini della rotazione nell'assegnazione degli incarichi ai professionisti

Area di rischio gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Liquidazioni decentrate nei servizi di competenza con tracciabilità del procedimento attraverso procedura informatizzata
Decentramento verifiche fatture e regolarità contributiva con verifiche successive di funzionari diversi e controlli a campione dei revisori dei conti
Controlli a campione sui procedimenti di concessione, a titolo oneroso o gratuito, dei locali assegnati

Area di rischio controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Revisione del Regolamento sui controlli interni
Estrazione casuale del campione tramite sistema informatizzato
Definizione di specifica check list da usare per ogni specifico atto da sottoporre a controllo
Adeguamento degli atti d'incarico e dei contratti alle previsioni del codice di comportamento, inserendo la condizione dell'osservanza dei codici di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organo, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità politica, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'Amministrazione, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai codici.
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi così come disciplinata dal Codice di Comportamento dell'Ente.
Distinzione, ove possibile, tra responsabile del procedimento (istruttore) e responsabile dell'atto (sottoscrittore).
Verifica, attraverso il controllo delle determinazioni, del rispetto dei principi di rotazione, salve le motivate deroghe ammesse dalle Linee guida ANAC n. 4, e di richiesta preventivi tra le ditte fornitrici, ove prevista, e richiamo dei responsabili all'attuazione di tale misura a seguito di ciascun report di controllo.
Inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle P.A. nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.
Nell'ambito della formazione delle commissioni di concorso, accertamento sui procedimenti penali e sul casellario giudiziale mediante verifica della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato.

2.3.6 – PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

Il legislatore pone a carico di ciascuna amministrazione l'obbligo di adottare un "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" dove individuare le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza e garantire la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Gli obblighi di pubblicazione imposti dal decreto necessitano che sia preventivamente definito il percorso per raccogliere e organizzare i dati da pubblicare, per individuare le misure di monitoraggio per gli aggiornamenti, evidenziare eventuali ulteriori ambiti, in aggiunta a quelli introdotti dal legislatore, cui applicare i principi di totale accessibilità.

A tal fine si veda l'allegato D.

Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità e della normativa che regola la presenza sul web degli enti pubblici, il Comune di Poggio a Caiano ha, da tempo, realizzato il sito internet istituzionale nel quale, in applicazione del D.Lgs. 33/2013, ha trovato collocazione, nella *home page*, la sezione "Amministrazione trasparente".

Nel contempo è stato avviato un percorso di informazione e coinvolgimento dell'intera struttura sul tema della trasparenza.

2.3.6.1 - Il diritto alla trasparenza - L'Accesso Civico

A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 97/2016 esistono due tipologie di accesso civico:

- l'accesso civico "semplice" che è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo.
- l'accesso civico "generalizzato" che è il diritto di chiunque di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013, riconosciuto "allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico".

Le suddette tipologie di accesso differiscono dall'accesso agli atti *ex* L.241/1990 riconosciuto ai soggetti interessati titolari di "un interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso".

Come esercitare il diritto di accesso civico - La richiesta è gratuita, non deve essere motivata e va indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza – RPCT. Può essere redatta sul modulo appositamente predisposto e presentata: tramite posta elettronica: protocollo generale protocollo@comune.poggio-a-caiano.po.it tramite posta elettronica certificata: comune.poggioacaiano@postacert.toscana.it tramite posta ordinaria direttamente presso l'Ufficio protocollo.

Accesso civico "semplice" - Il RPCT, dopo aver ricevuto la richiesta, la trasmette al responsabile della pubblicazione per materia che tempestivamente provvede a pubblicare nel sito web istituzionale Sezione Amministrazione Trasparente, il documento, l'informazione o il dato richiesto

comunicando, contemporaneamente, al RPCT l'avvenuta pubblicazione, indicando il relativo collegamento ipertestuale; nel caso in cui quanto richiesto risulti già pubblicato, nel rispetto della normativa vigente, ne dà comunicazione al richiedente ed al RPCT, indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Accesso civico “generalizzato”: il RPCT, dopo aver ricevuto la richiesta, la trasmette al responsabile che detiene i dati, le informazioni o i documenti. Il responsabile, se nella richiesta individua controinteressati, è tenuto a dare comunicazione agli stessi, che potranno presentare motivata opposizione alla richiesta di accesso. Il procedimento deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di 30 giorni; in caso di accoglimento l'amministrazione provvede a trasmettere tempestivamente ai richiedenti i dati o i documenti richiesti. In caso di accoglimento della richiesta di accesso civico nonostante l'opposizione del controinteressato, salvi i casi di comprovata indifferibilità, l'amministrazione ne dà comunicazione al controinteressato e provvedere a trasmettere al richiedente i dati o i documenti richiesti successivamente alla ricezione della stessa comunicazione, da parte del controinteressato.

2.3.6.2 - Il diritto alla trasparenza - L'Albo Pretorio on line

La legge n. 69 del 18 luglio 2009 e successive modifiche, riconosce l'effetto di pubblicità legale solamente agli atti e ai provvedimenti amministrativi pubblicati dagli enti pubblici sui propri siti informatici. All'art. 32, comma 1, è sancito che “ A far data dal 1° gennaio 2011 gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati”. L'Amministrazione Comunale ha adempiuto alla adozione dell'Albo Pretorio online nei tempi previsti dalla normativa, dotandosi di uno strumento che, oltre ad essere obbligatorio, contribuisce in maniera determinante a rendere ancora più trasparente l'azione amministrativa.

Il Comune di Poggio a Caiano ha ritenuto opportuno garantire livelli di trasparenza ulteriori disponendo la pubblicazione dei seguenti documenti: a) deliberazioni della Giunta Comunale, b) deliberazioni del Consiglio Comunale, c) altri atti, creando una apposita sezione denominata “Archivio Pubblico” nel sito istituzionale che contenga i suddetti atti con durata di pubblicazione per cinque anni ai sensi delle norme sulla trasparenza.

Il diritto alla trasparenza - L'Ente è tenuto ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

I Responsabili quindi garantiranno che i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano quindi pubblicati: in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prende visione; completi nel loro contenuto e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell'atto; con l'indicazione della loro provenienza, e previa attestazione di conformità all'originale in possesso dell'amministrazione; tempestivamente; per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione. Gli atti che producono i loro effetti oltre i 5 anni, andranno comunque pubblicati

fino alla data di efficacia. Allo scadere del termine sono comunque conservati e resi disponibili all'interno di distinte sezioni di archivio. In formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al D.lgs. 82/2005 e saranno riutilizzabili ai sensi del D.lgs. 196/2003, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

Le iniziative per l'integrità e la legalità

Al fine di trasmettere e far interiorizzare all'intera struttura organizzativa la cultura della trasparenza e della legalità non solo in termini di conoscenza della normativa, ma soprattutto in termini di nuovo approccio orientato al servizio del cittadino, è necessario operare un cambiamento, anche a livello di linguaggio, oltre che di modalità operative, al fine di avvicinare il cittadino all'amministrazione e rendere più semplice il rapporto con essa.

A tal fine si continuerà a proporre iniziative di formazione volte a supportare questa crescita culturale nonché a definire ed orientare gli obiettivi di performance dell'ente e la lettura dei risultati in termini di valore pubblico.

Già nel corso del 2023, è stata realizzata un'iniziativa di formazione sui temi del linguaggio e della semplificazione nella redazione degli atti anche in chiave anticorruzione.

Gli attori della trasparenza

Il Responsabile per la trasparenza per il Comune di Poggio a Caiano, è individuato nel Segretario, Responsabile anche per la Prevenzione della Corruzione. Si riportano i suoi compiti: svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità Nazionale Anti Corruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità; Controlla e assicura regolare attuazione dell'accesso civico; o In relazione alla loro gravità, segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

I Responsabili dei servizi

Il Comune di Poggio a Caiano per adempiere agli obblighi di pubblicazione, garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge e garantire l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate, ha individuato i responsabili dei singoli adempimenti andando ad inserire i nominativi in un apposito documento parte integrante di questo PTPCT 2024-2026 (v. Allegato D, già richiamato nel presente documento).

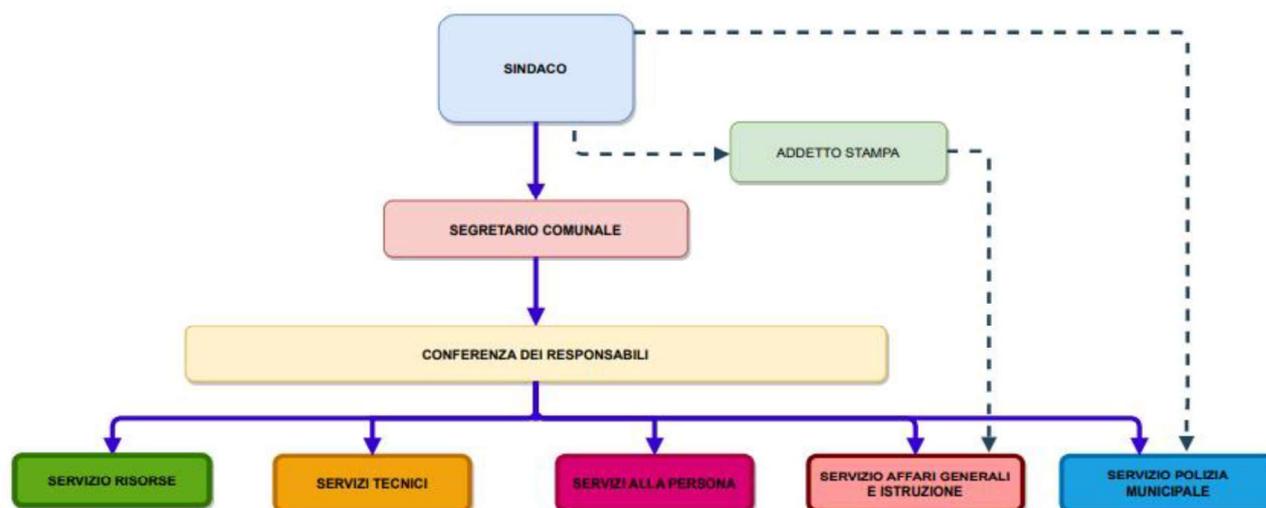
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Comune di Poggio a Caiano è stata recentemente oggetto di una modifica approvata con deliberazione della Giunta comunale n.23 del 23 febbraio 2024 avente ad oggetto “NUOVA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL’ENTE. APPROVAZIONE ORGANIGRAMMA E FUNZIONIGRAMMA”.

Il nuovo organigramma vede la creazione di un nuovo servizio a seguito della scissione di uno dei servizi preesistenti la fine di una migliore e più efficiente gestione.

La struttura organizzativa ad oggi esistente risulta essere la seguente:



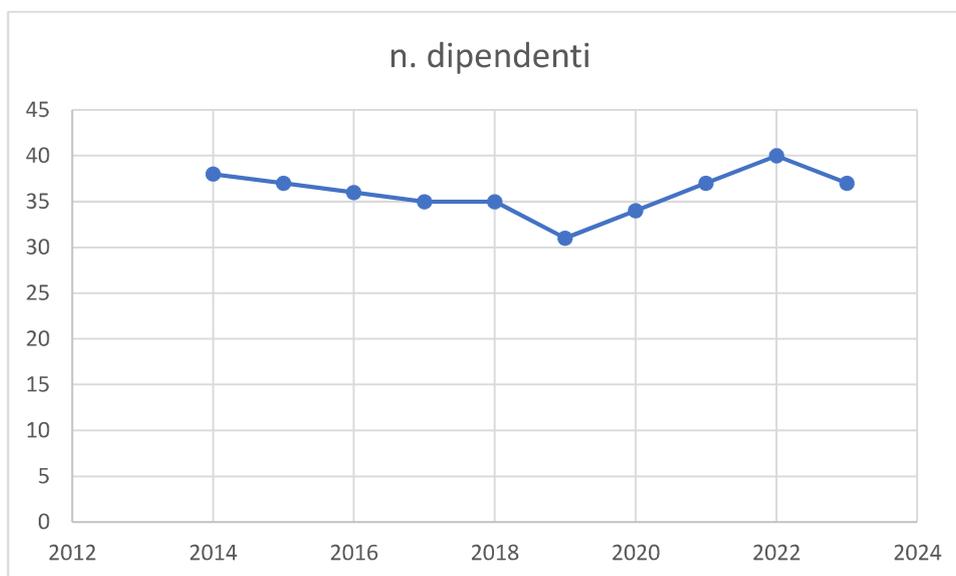
Il personale al 31/12/2023 è pari a 37 unità distribuite tra i servizi come segue:

AREA	TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO	TOTALE
Funzionari EQ	Tempo indeterminato	4
Funzionari	Tempo indeterminato	6
Istruttori	Tempo indeterminato	22
Operatori esperti	Tempo indeterminato	3
Operatori	Tempo indeterminato	2
Segretario comunale		1

Il personale in servizio, a tempo indeterminato, alla data di redazione del presente documento, suddiviso nei 5 servizi è il seguente:

<i>Servizio</i>	<i>Profilo</i>	<i>Totale</i>
Servizi alla Persona	Collaboratore amministrativo	1
	Funzionario amministrativo incaricato di EQ	1
	Funzionario Sociale	2
	Istruttore amministrativo	3
Servizi alla Persona Totale		7
Servizi Tecnici	Funzionario Tecnico	2
	Funzionario tecnico incaricato di EQ	1
	Istruttore amministrativo	3
	Istruttore tecnico	2
	Operatore tecnico manutentivo	2
Servizi Tecnici Totale		10
Servizio Affari Generali e Istruzione	Assistente amministrativo	2
	Funzionario amministrativo incaricato di EQ	1
	Istruttore amministrativo	4
Servizio Affari Generali e Istruzione Totale		7
Servizio Polizia Municipale	Funzionario di vigilanza incaricato di EQ	1
	Istruttore di vigilanza	5
Servizio Polizia Municipale Totale		6
Servizio Risorse	Funzionario amministrativo	1
	Funzionario contabile incaricato di EQ	1
	Funzionario informatico	1
	Istruttore amministrativo	4
Servizio Risorse Totale		7
Totale complessivo		37





In merito agli incarichi extra istituzionali risulta che non sono pervenute richieste di autorizzazione.

In merito allo smart working si rinvia alla sezione 3.2 del presente P.I.A.O..

3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 – Le modalità attuative e il Regolamento per il Lavoro agile

Con l'approvazione del P.I.A.O. 2023-2025, l'Ente ha approvato anche il regolamento P.O.L.A. per la disciplina del lavoro agile.

Il medesimo regolamento, aggiornato nei dati consuntivi, viene allegato al presente P.I.A.O. a farne parte integrante.

Come evidenziato in più momenti nel presente documento, il Comune di Poggio a Caiano sta portando avanti la procedura per l'adozione di un nuovo regolamento per la gestione dell'orario di lavoro prevedendo un orario impostato su 5 giorni con due rientri pomeridiani per la quasi totalità dei dipendenti (restano fuori da queste modifiche i servizi che operano su turni come ad esempio la Polizia Municipale e la Biblioteca), al posto dell'attuale orario su 6 giorni in fascia mattutina e senza rientri nelle ore pomeridiane.

A seguito dell'adozione del nuovo orario e al fine di adeguare la disciplina del lavoro a distanza alle previsioni del vigente CCNL Funzioni locali, l'Ente provvederà con immediatezza a predisporre e adottare un nuovo regolamento P.O.L.A..

3.3.1 – Contenuti e finalità

L'art. 39, comma 1, della Legge 27.12.1997 n. 449 e l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 dispongono che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale.

L'art. 91 del TUEL stabilisce espressamente che “gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”.

L'art. 6 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, ha ridefinito le finalità del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), individuandole nell'ottimizzazione dell'impiego delle risorse pubbliche disponibili e nel perseguimento di obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il PTFP rappresenta inoltre il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, D. Lgs. n. 165/2001.

La medesima norma precisa il contenuto del piano, stabilendo per quel che interessa gli enti locali quanto segue:

- deve essere coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
- deve essere coerente con le Linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del medesimo D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 (il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08.05.2018, pubblicato G.U.R.I. Serie Generale n. 173 del 27.07.2018, aggiornate con Decreto interministeriale del 22.07.2022, pubblicato in G.U.R.I. Serie Generale n. 215 del 14.09.2022);
- deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- in sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo sopra richiamate, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Il predetto art. 6 D. Lgs. 165/2001 prevede inoltre che, qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33 del medesimo testo unico e, quindi, le procedure finalizzate alla loro riduzione.

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede altresì che all'interno del piano le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2 (assunzione delle categorie protette di cui alla Legge n. 68/1999 e del coniuge superstite e figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata).

La programmazione dei fabbisogni del personale, pertanto, avviene a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa ed in coerenza con essa, tenuto conto della rimodulazione della dotazione organica, delle proposte dei Dirigenti, dell'attuale quadro legislativo in materia di reclutamento delle risorse umane, delle citate linee di indirizzo per la predisposizione del piano e della normativa in materia di PIAO che, dal 2022, assorbe il piano triennale dei fabbisogni del personale.

3.3.2 – Integrazione nel PIAO

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 131/2021, per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Il comma 2 dell'art. 6 precitato prevede che il PIAO definisca, tra l'altro, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) (cioè quelle formative), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.

In attuazione della predetta norma, con D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, è stato previsto che il piano triennale dei fabbisogni del personale viene assorbito in un'apposita sezione del PIAO.

Con successivo Decreto interministeriale del 30 giugno 2022, n. 132, è stato adottato il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" il quale prevede, all'art. 4, la sezione definita "Organizzazione e Capitale umano" e, al suo interno, la sottosezione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, la quale a norma di detto decreto e del Piano tipo ad esso allegato, deve evidenziare:

- la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;

- 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 dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- eventuali obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse, ossia un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica;
- 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;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

L'adozione del PIAO e, con esso, del piano triennale dei fabbisogni del personale rappresenta presupposto necessario per l'assunzione di nuovo personale.

La sua mancata adozione comporta, infatti, tra l'altro, il divieto di assunzioni di personale o di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. 6 comma 6 D. Lgs. 165/2001; art. 6 comma 7 D.L. n. 80/2021 conv. nella Legge n. 131/2021; art. 10 comma 5 D.Lgs. 150/2009).

3.3.3 – Quadro normativo

La capacità assunzionale dei Comuni: dal turn-over alla sostenibilità finanziaria

Le assunzioni a tempo indeterminato nei Comuni sono state regolate dal meccanismo del turn-over parziale (possibilità di sostituire con nuove assunzioni solo una quota limitata del personale cessato) per oltre un decennio: questa è la principale causa della contrazione degli organici e dell'incremento dell'età media del personale in servizio.

Soltanto nel triennio 2017/2019, i Comuni hanno progressivamente riacquisito un maggiore margine per le sostituzioni di personale, e in particolare:

- la possibilità di sostituire integralmente il personale che cessa dal servizio (turn-over al 100%);
- la possibilità di effettuare le sostituzioni anche in corso d'anno, senza dover attendere l'esercizio finanziario successivo al pensionamento/cessazione del dipendente da sostituire;
- la possibilità di cumulare la capacità assunzionale residua degli ultimi cinque anni (c.d. resti assunzionali).

Questo sistema ha poi subito una radicale riforma nel 2020, in attuazione di quanto previsto dal c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che, all'articolo 33, ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni (comma 2) e per le Città metropolitane (comma 1bis), prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione del criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

La disciplina di dettaglio per i Comuni¹ è contenuta nel Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020), pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020, che ha fissato la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale al 20 aprile 2020.

La circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11 settembre 2020, contiene i principali indirizzi applicativi del Decreto.

Gli adempimenti preliminari per le assunzioni di personale

Nell'intento di fornire un supporto che consideri quanto possibile l'intero quadro normativo applicabile in materia, appare opportuno evidenziare le ulteriori condizioni necessarie ai fini delle assunzioni di personale da parte dei comuni:

1. Programmazione triennale fabbisogno del personale – art. 91, Tuel e art. 6 D.Lgs. n. 165 del 2001. Da rilevare che in sede di formazione del nuovo Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, di cui all'articolo 6 del D.L. n. 80 del 2021, andranno individuati, compatibilmente con il PTFP, strumenti e obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
2. Rideterminazione della dotazione organica e verifica delle eccedenze e del personale in soprannumero – art.33 D. lgs 165 del 2001;
3. Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità – D.lgs. 198/2006;
4. Adozione del Piano della Performance – art. 10 D. lgs. n. 150/2009 che sarà assorbito in un'apposita sezione del PIAO;
5. Trasmissione alla BDAP delle informazioni relative ai patti di solidarietà – c. 508 L. n. 232/2016;
6. Certificazione dei crediti attraverso piattaforma informatica – art. 9 D.L. n. 185/2008;
7. Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, e invio dei relativi dati alla BDAP - art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

3.3.4– Rappresentazione della consistenza del personale al 01.01.2024

Categoria	Profili professionali	Numero posti coperti
Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni		

D	Funzionario servizi tecnici – di cui n. 1 elevata qualificazione	3
D	Funzionario servizi amministrativi – di cui n. 1 elevata qualificazione	2
D	Funzionario servizi contabili – di cui n.1 elevata qualificazione	1
D	Funzionario polizia municipale – di cui n. 1 elevata qualificazione	1
D	Funzionario sociale	2
D	Funzionario informatico	1
Area degli istruttori		
C	Operatore di polizia municipale	5
C	Istruttore servizi tecnici	2
C	Istruttore servizi amministrativi	15
Area degli operatori esperti		
B3	Collaboratore servizi amministrativi	1
B1	Assistente amministrativo	1
B1	Assistente amministrativo P.T. 66,67% cat. Protette	1
Area degli operatori		
A	Operatore servizi tecnici	2
TOTALE		37

3.3.5– Fabbisogno del personale triennio 2024-2026

L'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999.

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata

delle spese del personale. Il D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

- art. 6 – comma 4 - il documento di programmazione deve essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e deve risultare coerente con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria;
- art. 6 - comma 4bis - il documento di programmazione deve essere elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- art. 35 – comma 4 – la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento.

In base a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 118 del 2011, le amministrazioni pubbliche territoriali (ai sensi del medesimo decreto) conformano la propria gestione a regole contabili uniformi definite sotto forma di principi contabili generali e di principi contabili applicati.

Il principio contabile sperimentale applicato concernente la programmazione di bilancio prevedeva che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

Con le modifiche al D.Lg. n. 118/2011 apportate con DM 25.07.2023, al Documento Unico di Programmazione non deve essere più inserita la programmazione del fabbisogno del personale, che invece viene inserita nel P.I.A.O., ma nel DUP deve essere riportata la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione, che è stata effettuata in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi espressi dai Responsabili dei Servizi dell'Ente.

Con Delibera di Consiglio Comunale n. 86 del 29.12.2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024-2026 all'interno del quale sono state indicate le previsioni assestate di spesa del personale inserite nel Bilancio di previsione 2023-2025 e coerenti con la programmazione del fabbisogno del personale approvata e inclusa nel Piano Integrato delle Attività Operative (P.I.A.O).

3.3.6– Capacità assunzionali del Comune di Poggio a Caiano

Preso atto che con Delibera di Consiglio Comunale n. 20 del 27.04.2023 è stato approvato il Rendiconto della gestione 2022, il piano del fabbisogno prende in considerazione i dati consuntivi degli esercizi 2022, 2021 e 2020 provenienti dai rispettivi rendiconti approvati.

Visto l'art. 3, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni nella Legge 28 giugno 2019, n. 58 recante: "Assunzione di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", successivamente oggetto di modifiche ed integrazioni, nel quale si legge testualmente: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo

di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato a bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale...”;

Preso atto che in data 17/04/2020 è stato emanato il relativo D.P.C.M. attuativo che ha introdotto, con decorrenza dal 20 aprile 2020, le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Rilevato preliminarmente che nell'art. 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

- spesa del personale: “impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”;

- entrate correnti: “media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata”;

Preso atto che l'Ente ha approvato con Delibera di Consiglio n. 20 del 27/04/2023 il Rendiconto della Gestione 2022;

Ritenuto di procedere alla determinazione della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026, dato atto dell'approvazione del Rendiconto sopra richiamato, prendendo, pertanto, a riferimento i dati del triennio 2020-2022;

Dato atto che alla luce degli articoli 3 e 4 del DPCM 17/04/2020, questo Ente rientra nella fascia demografica e) relativa ai comuni da 5.000 a 9.999 abitanti e che il valore soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 26,90% (articolo 4, comma 1 – Tabella 1);

Considerato in particolare che il comma 2 dell'articolo 5 prevede, inoltre, che “Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le capacità assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al

2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati nella Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, ...”;

Rilevato:

- che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 1.321.439,83;

- che, per quanto sopra, la tabella relativa alla dotazione organica dell'Ente viene aggiornata e conservata in atti;

Tutto ciò premesso, qui di seguito si illustrano le attuali condizioni inerenti al calcolo delle capacità assunzionali:

CALCOLO INCREMENTO SPESA PERSONALE ANNO 2024	
post rendiconto 2022	
Fascia abitanti	E
Tetto % spesa personale su media entrate	26,90%
% incidenza spesa del personale	18,35%
Spesa del personale anno 2018	1.563.026,32
% incremento spesa personale anno 2024	26,00%
Valorizzazione incremento spesa personale 2020	406.386,84

Dalla tabella sopra esposta emergono le seguenti informazioni:

- il Comune di Poggio a Caiano si trova in fascia abitanti “E”, ossia comuni al di sotto dei 10.000;

- nella fascia E il tetto % della spesa del personale sulla media triennale dei primi tre titoli di entrata è pari al 26,90%. Il triennio considerato è quello degli ultimi tre rendiconti approvati (2022-2021-2020);

- l'ultimo valore a consuntivo della spesa del personale è quello relativo al rendiconto 2022. La spesa del personale sulla media delle entrate correnti indica la percentuale di incidenza della spesa del personale che risulta pari al 18,35%, al di sotto della percentuale tetto che fa sì che l'Ente sia considerato virtuoso e possa procedere con nuove assunzioni;

- secondo il decreto che disciplina il calcolo delle capacità assunzionali, per il 2024 la percentuale di incremento possibile della spesa del personale è pari al 26% della spesa del personale registrata nel 2018 (ossia circa € 406.000).

E' necessario precisare che questo calcolo dovrà essere rielaborato prima di procedere con ciascuna assunzione in modo da monitorare sempre il perdurare delle condizioni che rendono possibile assumere.

Rilevato che con il presente piano:

- Si verifica e si attesta la coerenza del PTFP con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'ente e, conseguentemente, nel limite delle risorse finanziarie a disposizione,

tenendo conto inoltre dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di tutte le limitazioni previste in materia di spesa del personale;

- Si evidenzia che questo Comune rispetta pienamente il vincolo di contenimento e riduzione progressiva della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 e s. m.;
- Si è dato atto che, prima di procedere all'effettiva assunzione in servizio delle nuove unità di personale, si deve procedere di volta in volta alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di carattere finanziario previsti dalle norme vigenti.

Rilevato, inoltre, che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n.183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Considerato, pertanto, che risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero.

Rilevato che, nell'ambito della revisione della dotazione organica, come sopra definita, è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero.

Valutate le proposte dei Responsabili dei Servizi riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Rilevato che, per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile, l'art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014 stabilisce che le limitazioni contenute nell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e ss.mm., nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 o, per le amministrazioni che nel 2009 non abbiano sostenuto spese per lavoro flessibile, il limite è computato con riferimento alla media sostenuta per la stessa finalità nel triennio 2007-2009.

Richiamato, quindi, il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 pari a € 83.197,00.

Rilevato che l'Ente potrà decidere di avvalersi di ulteriori assunzioni a tempo determinato nel rispetto del tetto di spesa 2009 oltre che del vincolo di spesa del personale che, come richiamato, non può essere superiore alla media rilevata per il periodo 2011-2013.

In data 31.03.2023, con determina del Responsabile del Servizio Finanziario e di Supporto n. 49, si è preso atto del nuovo inquadramento del personale non dirigente previsto dal CCNL sottoscritto in data 16.11.2022.

Considerato che, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025 era stato approvato unitamente al DUP 2023-2025, e successivamente modificato ed integrato con l'approvazione della programmazione del personale all'interno del P.I.A.O. (approvato con Delibera di Giunta n. 82/2023 e modificato con Delibera di Giunta n. 119/2023). Nell'ultima modifica apportata alla programmazione in parola era individuato il seguente fabbisogno:

Area / profilo	Procedura	Stato/note
Area funzionari ed elevate qualificazioni / n. 1 funzionario amministrativo (ex cat. D)	Mobilità volontaria / scorrimento di graduatoria in corso di validità / esperimento di procedura concorsuale	In sostituzione cessazione Funzionario amministrativo in periodo di prova (senza utilizzo capacità assunzionali né mantenimento del posto di lavoro). Assunto.
Area Funzionari ed elevate qualificazioni / n. 1 Funzionario di vigilanza (ex cat. D)	Progressione verticale in deroga ai sensi dell'art. 13 CCNL Funzioni locali / Mobilità volontaria / scorrimento di graduatoria in corso di validità / esperimento procedura concorsuale	In sostituzione dell'istruttore di vigilanza il cui trasferimento ad altra amministrazione per mobilità volontaria è previsto con decorrenza 21.08.2023. Procedura non ancora esperita.
Area degli operatori / n. 2 operatori tecnico manutentivi	Procedura selettiva tramite centro per l'impiego	Assunti.
Area Istruttori / Istruttore tecnico (ex cat. C)	Mobilità volontaria / scorrimento di graduatoria in corso di validità / esperimento procedura concorsuale	Esito negativo procedura.

In dettaglio, dalla data di approvazione di detta programmazione avvenuta a fine novembre ad oggi, sono intervenuti i seguenti movimenti di assunzione e cessazione:

Assunzione/cessazione	Area	Profilo	Tipo Rap.Lav.
Assunzione	Istruttori	Amministrativo	Tempo Indeterminato
Assunzione	Operatori	Operatore tecnico	Tempo Indeterminato
Assunzione	Operatori	Operatore tecnico	Tempo Indeterminato
Assunzione	Funzionari ed elevate qualificazioni	Amministrativo	Tempo Indeterminato
Assunzione	Istruttori	Amministrativo	Tempo Determinato
Assunzione	Istruttori	Amministrativo	Tempo Indeterminato
Cessazione	Istruttori	Vigilanza	Tempo Indeterminato
Cessazione	Istruttori	Amministrativo	Tempo Indeterminato
Cessazione	Istruttori	Amministrativo	Tempo Indeterminato
Cessazione	Istruttori	Tecnico	Tempo Indeterminato
Cessazione	Istruttori	Amministrativo	Tempo Indeterminato
Cessazione	Istruttori	Amministrativo	Tempo Indeterminato
Cessazione	Istruttori	Amministrativo	Tempo Determinato
Cessazione	Istruttori	Amministrativo	Tempo Determinato
Cessazione	Istruttori	Amministrativo	Tempo Determinato

La programmazione del fabbisogno del personale risulta essere sintetizzata nella tabella che segue:

Area / profilo	Procedura	Stato/note
Area Funzionari ed elevate qualificazioni / n. 1 Funzionario Tecnico (ex cat. D)	Scorrimento di graduatoria propria / Mobilità volontaria / Scorrimento graduatoria in corso di validità	In sostituzione di funzionario tecnico cessato con mantenimento del posto per 6 mesi (già decorsi).
Area Istruttori / n. 2 Istruttore tecnico (ex cat. C)	Mobilità volontaria / scorrimento di graduatoria in corso di validità / esperimento procedura concorsuale	
Area Istruttori / n. 1 Istruttore di vigilanza (ex cat. C)	Mobilità volontaria / Scorrimento graduatoria in corso di validità / esperimento procedura concorsuale	In sostituzione di istruttore di vigilanza trasferito ad altra amministrazione per mobilità volontaria (senza mantenimento del posto)
Area Istruttori / n. 1 Istruttore di vigilanza (ex cat. C)	Mobilità volontaria / Scorrimento graduatoria in corso di validità / esperimento	In sostituzione di istruttore di vigilanza che ha rassegnato le dimissioni con decorrenza 01.06.2024 e

	procedura concorsuale	mantenimento del posto fino al 30.11.2024. Sostituzione possibile dopo tale data.
Area Funzionari ed elevate qualificazioni / n. 1 Funzionario di vigilanza (ex cat. D)	Progressione verticale in deroga ai sensi dell'art. 13 CCNL Funzioni locali	Procedura prevista in precedente programmazione del fabbisogno in sostituzione di istruttore di vigilanza, ma non esperita. Si prevede nuovamente in sostituzione di istruttore di vigilanza cessato con mantenimento del posto fino al 30.06.2024 (da esperire successivamente a tale data).
Area Istruttori / Istruttore amministrativo (ex cat. C)	Scorrimento di graduatoria propria / Mobilità volontaria / Scorrimento graduatoria in corso di validità	In sostituzione istruttore trasferito ad altro ente per mobilità volontaria (senza mantenimento del posto).
Area Istruttori / Istruttore amministrativo (ex cat. C)	Scorrimento di graduatoria propria / Mobilità volontaria / Scorrimento graduatoria in corso di validità	In sostituzione istruttore cessato con mantenimento del posto fino al 11.07.2024. Sostituzione possibile dopo tale data.

Il valore delle assunzioni già effettuate nel corso del 2024 e di quelle programmate secondo lo schema sopra riportato (al lordo degli oneri, ma al netto di irap, come prevede il decreto ministeriale di riferimento), comprensivo del salario accessorio medio è stimato come segue:

CALCOLO UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI		2024
Anno	Utilizzo capacità assunzionale	Importo
2024	Area Funzionari ed elevate qualificazioni n. 1 Funzionario amministrativo ex cat. D	-40.757,04

2024	Area Funzionari ed elevate qualificazioni n. 1 Funzionario tecnico ex cat. D	-40.757,04
2024	Area istruttori n. 2 istruttore tecnico ex cat. C	-76.268,89
2024	Area Funzionari ed elevate qualificazioni n. 1 Funzionario di vigilanza ex cat. D	0,00
2024	Area istruttori n. 1 istruttore vigilanza ex cat. C	-38.134,45
2024	Area istruttori n. 1 istruttore vigilanza ex cat. C	-38.134,45
2024	Area istruttori n. 1 istruttore amministrativo ex cat. C	-38.134,45
2024	Area istruttori n. 1 istruttore amministrativo ex cat. C	-38.134,45
	TOTALE	-310.320,76

Le assunzioni già effettuate e programmate per il 2024, rientrano nel tetto di incremento di spesa possibile per il 2024 e per tanto se ne conferma il fabbisogno e la previsione di assunzione come indicato.

Si ribadisce che il monitoraggio e l'attestazione sul permanere delle condizioni che consentono le assunzioni, verranno elaborate e rese preventivamente rispetto a ciascuna assunzione.

Si fa presente che a far data dal 1° maggio 2024, si verificherà la cessazione di n. 1 unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni/Funzionario Sociale. La dipendente ha presentato le dimissioni e anche per lei sarà necessario mantenere il posto di lavoro per 6 mesi. La funzionaria opera in comando presso la Società della Salute e, in accordo con quest'ultima, l'Ente ha intenzione di procedere alla sostituzione con un tempo determinato in attesa di nuove decisioni organizzative prese di concerto con SDS.

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, si deve considerare che il tetto di spesa per il tempo determinato è costituito dalla spesa sostenuta nel 2009 per la medesima tipologia di assunzioni che per il nostro Ente è pari ad € 83.197,00.

Per verificare il rispetto del tetto di spesa, si deve prendere in considerazione la spesa già sostenuta nel corso del 2024 per assunzioni a tempo determinato (essenzialmente incarichi ai sensi dell'art. 90 TUEL fino al termine del mandato del Sindaco e altre assunzioni straordinarie per far fronte al mantenimento del posto dei cessati aventi tale diritto per 6 mesi) oltre alla spesa prevista per le assunzioni programmate/effettuate per la restante parte del 2024.

Qui di seguito la verifica del rispetto del tetto per la spesa del personale a tempo determinato:

ASSUNZIONI STRAORDINARIE
anno 2024

Area / profili	periodo	Trattamento tabellare iniziale compresa 13 ^a mensilità
----------------	---------	---

Area Funzionari - Amministrativo (ex cat. D) - staff del Sindaco tempo pieno	fine mandato Sindaco	€ 27.003,70
Area istruttori - Amministrativo (ex cat. C) - tempo determinato	fino al 17/03/2024	€ 4.793,56
Area istruttori - Amministrativo (ex cat. C) - tempo determinato	fino al 16/04/2024	€ 6.710,98
Area istruttori - Amministrativo (ex cat. C) - tempo determinato	fino al 07/07/2024	€ 11.504,54
Area Funzionari - Sociale (ex cat. D)	dal 01/06/2024	€ 14.627,00
Area istruttori - Vigilanza (ex cat. C) - tempo determinato	per 3 mesi	€ 5.752,27
	totale spesa prevista	€ 70.392,04

Si rispetta il tetto di spesa 2009 per il tempo determinato e, a seguito delle verifiche effettuate sul rispetto del vincolo di spesa del personale media 2011-2013, si attesta anche il rispetto di detto limite, pertanto, viene dato corso alle assunzioni previste.

Si dà atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Si richiama il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e il CCNL;

Si prende atto:

- del parere reso dall'organo di revisione contabile, ai sensi dell'art. 19- comma 8- della legge 28/12/2001 n. 448, che prevede che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto di riduzione complessiva della spesa;
- dei pareri resi dai Responsabili dei Servizi competenti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;
- dell'informativa trasmessa alle OO.SS. come previsto dal vigente CCNL.

3.4 Sottosezione Programmazione della formazione del personale

Il Comune di Poggio a Caiano riconosce il valore della formazione quale strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane.

A tal fine, compatibilmente con le risorse disponibili, ritiene necessario investire sulle competenze del proprio personale al fine di metterlo in grado:

- di rispondere in maniera ottimale alle richieste dei cittadini
- di migliorare e presidiare l'erogazione dei servizi in linea con i mutamenti culturali, normativi e tecnologici che si susseguono nel tempo
- di promuovere e progettare percorsi di innovazione.

Questo ente prende atto di quanto previsto nelle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione negli anni 2023 e 2024 in materia di formazione del personale e, pertanto, nello stabilire obiettivi, contenuti e modalità di erogazione della formazione al proprio personale, persegue principalmente:

- la rispondenza e la coerenza con le priorità e gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione generale del Comune di Poggio a Caiano, anche nell'ottica del miglioramento dei servizi per i Cittadini e della generazione di "Valore pubblico" ;
- la risposta a esigenze di aggiornamento evidenziate dai responsabili per il personale assegnato ai servizi di loco competenza, sia in ragione degli obiettivi da perseguire, sia dell'evoluzione del contesto di riferimento e del mutamento del quadro normativo;
- l'attivazione di percorsi rivolti a neo-assunti;
- lo sviluppo delle competenze per la transizione digitale, transizione amministrativa e per la transizione ecologica;
- lo sviluppo delle competenze per l'esercizio del ruolo direttivo, mediante sessioni formative rivolte alle elevate qualificazioni.

La formazione erogata sarà riconducibile alle seguenti linee:

1. Formazione obbligatoria per legge (es. Formazione codice di comportamento dei dipendenti, formazione trasparenza ed anticorruzione, formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ecc) .
2. Corsi legati agli obiettivi strategici generali di Ente, su tematiche multidisciplinari che interessano tutto l'Ente, quali quelli legati alle conoscenze per l'attuazione del PNRR;
3. Corsi definiti sulla base dei fabbisogni espressi dalle singole strutture anche in relazione all'evoluzione normativa;
4. Corsi di aggiornamento su argomenti vari di interesse per la vita dell'Ente Locale;
5. Percorsi formativi definiti nella Piattaforma Syllabus
6. Corsi per Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione, finalizzati al miglioramento dell'esercizio del ruolo direttivo;
7. Corsi per Dirigenti e Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione sul tema dell'inclusione ed accessibilità del personale con disabilità.

Per maggior dettagli, si rimanda al Piano della formazione allegato al presente documento a farne parte integrante.

Le risorse destinate annualmente alla formazione previste nel Bilancio 2024-2026 sono le seguenti:
€ 6.793,81 per l'anno 2024 assegnate a ciascun Servizio, in maniera proporzionale ai dipendenti assegnati.

3.5 Sottosezione Piano delle azioni positive

L'art. 21, comma 1, lett. c), della legge 5.11.2010 n. 183 che prevede per le pubbliche amministrazioni la costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)" che sostituisce, unificando la competenza in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ed è costituito in applicazione della contrattazione collettiva e assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il CUG, all'interno dell'Ente, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica; contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il Comune di Poggio a Caiano ha provveduto all'istituzione del Comitato Unico di Garanzia con propria deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 26/01/2012.

Successivamente, con Delibera di Giunta n. 39 del 27/03/2024, l'Ente ha provveduto ad una nuova nomina dei membri del CUG, stante le numerose cessazioni che erano intervenute tra il personale facente parte del CUG esistente.

Tra i compiti del CUG vi è quello di proporre il Piano delle Azioni Positive.

Quello per il triennio 2024-2026 viene allegato al presente documento.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il D.M. n.132/2022 prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio del P.I.A.O. con riferimento alle varie sottosezioni che si riassumono essenzialmente nei seguenti 3 punti:

- sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, monitoraggio secondo le modalità definite dall’ANAC. Secondo il PNA 2022, il monitoraggio integrato si aggiunge e non sostituisce quello delle singole sezioni di cui il PIAO si compone;
- sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Per quanto riguarda la sottosezione del Valore pubblico, essendo strettamente collegata agli obiettivi strategici ed operativi del Dup, il monitoraggio avviene a consuntivo entro il 31/07 dell’anno successivo a quello di rendicontazione.

Per quanto riguarda la sottosezione performance, il monitoraggio della performance avviene sia in corso di anno, almeno una volta l’anno di norma nel mese di settembre, al fine di verificare lo stato d’avanzamento degli obiettivi e lo stato delle risorse finanziarie ad essi collegati, anche con la finalità di poter adottare interventi correttivi, sia a consuntivo con la Relazione sulla Performance entro il 30/06 e, in tale sede, si misura anche la performance organizzativa. La relazione sulla performance viene approvata dalla Giunta e validata dal Nucleo di valutazione.

La sottosezione rischi corruttivi e trasparenza ha la finalità di verificare il rispetto delle misure di prevenzione. Detto controllo è articolato in più fasi e si avvale di diversi strumenti:

- acquisizione con cadenza annuale (30 novembre) di report con cui i Responsabili dichiarano l'avvenuta applicazione della misura.
 - controllo successivo di regolarità amministrativa;
 - controlli a campione e monitoraggio costante
 - analisi di eventuali segnalazioni.

In un’ottica di monitoraggio integrato, gli esiti del controllo dell’anticorruzione confluiscono nella Relazione sulla performance al 30/06.

Entro il 15 dicembre dell’anno in corso (o diversa scadenza stabilita da ANAC) viene predisposta la relazione annuale del RPCT sulla base del modello ANAC.

Gli esiti del monitoraggio sulle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza sono riportati nell’attestazione del Nucleo di Valutazione sull’assolvimento degli obblighi di trasparenza che viene predisposta di norma nel primo semestre dell’anno e che vede una seconda fase di monitoraggio nel secondo semestre.

La sottosezione piano dei fabbisogni del personale viene monitorata dal 31/07 con riferimento al numero di assunzioni effettuate rispetto alle previsioni. Anche questo tipo di rendicontazione fa parte della Relazione sulla performance.

Rispetto ai piani formativi triennali riportati nell'apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, in occasione della Relazione sulla Performance.