

# *COMUNE DI TORRITA DI SIENA*

Provincia di Siena



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
(P.I.A.O.) 2024-2026

[ex art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, nella L. 6 agosto 2021, n. 113]

Allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 59 del 05 giugno 2024



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

## Sommario

Premessa.....	3
Riferimenti normativi.....	3
Il Comune di Torrita di Siena.....	11
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione.....	11
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	12
<b>Sottosezione 2.1.: Valore pubblico.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1.1: Piano azioni positive.....</b>	<b>12</b>
<b>Sottosezione 2.2.: Performance.....</b>	<b>20</b>
<b>Sottosezione 2.3.: Rischi Corruttivi e Trasparenza.....</b>	<b>21</b>
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano.....	82
<b>Sottosezione 3.1.: Struttura organizzativa.....</b>	<b>82</b>
<b>Sottosezione 3.2.: Organizzazione del lavoro agile.....</b>	<b>84</b>
<b>Sottosezione 3.3.: Piano triennale di fabbisogno del personale.....</b>	<b>84</b>
Sezione 4: Monitoraggio.....	98

## **Premessa.**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*breviter*, anche solo, ‘PIAO’ o ‘Piano’) rappresenta uno strumento pensato dal legislatore quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica, nell’ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni, funzionale, in primo luogo, all’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

In linea generale, esso dovrebbe consentire alle Amministrazioni di pensare alla programmazione applicando, di fatto, il ciclo PDCA (*Plan – Do – Check – Act*) in termini globali.

È necessario che il PIAO assicuri la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria previsti a legislazione vigente per ciascuna Amministrazione e che ne costituiscono il necessario presupposto, quali il DUP e il bilancio di previsione finanziario. Esso rappresenta, inoltre, la sede in cui tradurre e riassumere i principi ispiratori dell’attività amministrativa dell’Ente. La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.

Il PIAO, una volta approvato, viene trasmesso, attraverso il portale <https://piao.dfp.gov.it/>, al Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato nel sito Internet istituzionale dell’Ente, nella sezione “*Amministrazione Trasparente*”, nelle seguenti sottosezioni:

- a) Sottosezione “*Disposizioni generali*” – sottosezione di secondo livello “*Atti generali*”;
- b) Sottosezione “*Personale*” – sottosezione di secondo livello “*Dotazione organica*”;
- c) Sottosezione “*Performance*” – sottosezione di secondo livello “*Piano della Performance*”;
- d) Sottosezione “*Altri contenuti*” – sottosezioni di secondo livello “*Prevenzione della corruzione*” e “*Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati*”.

La prima applicazione delle disposizioni che hanno introdotto tale strumento unitario di programmazione è rappresentata, nell’Ente, dal PIAO 2022-2024, adottato con deliberazione giunta n. 111 del 02.09.2022.

Tale applicazione, tuttavia, può dirsi avvenuta in forma “sperimentale”.

La struttura del PIAO 2022-2024 si è tradotta, infatti, in una ricognizione degli strumenti di programmazione assorbiti all’interno dello stesso, ma già approvati con separati atti da parte degli organi competenti per il triennio 2022-2024.

Il PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 56 dell’08.05.2023, modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 132 del 30.11.2023, dunque, è stato, di fatto, il primo documento programmatico ad essere redatto, invece, in forma “ordinaria”, quale piano “integrato” e organico; il PIAO 2024-2026 ne rappresenta, dunque, una naturale evoluzione, con riguardo al triennio ivi considerato.

## **Riferimenti normativi.**

Il PIAO è stato introdotto, nel nostro ordinamento, per le Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti (ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative), dall’art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113, quale strumento che assorbe una



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

serie di piani e programmi che finora le Amministrazioni Pubbliche erano tenute a predisporre singolarmente; in particolare (ex art. 1, comma 1, del D.P.R. n. 81/2022; v. *infra*):

- il Piano della *performance*;
- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale e il Piano delle azioni concrete;
- il Piano delle azioni positive.

Il Piano viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *performance* (ai sensi del D. Lgs. n. 150 del 2009 e delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), all'Anticorruzione e alla Trasparenza (di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della Legge n. 190 del 2012, e al D. Lgs. n. 33 del 2013) e a tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Le disposizioni sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di cui al citato art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, sono state rese attuative da:

- il Decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022, n. 81 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022) contenente il "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*" (ex art. 6, comma 5, D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021), entrato in vigore il 15 luglio 2022;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 07.09.2022) contenente il "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*" (ex art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021), entrato in vigore il 22 settembre 2022.

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, in particolare, definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le **modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti**.

Si rammenta che il Comune di Torrita di Siena ha attualmente in servizio un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità e che, pertanto, è tenuto alla redazione del piano in modalità semplificata, secondo la seguente struttura, di cui al richiamato "Piano-tipo", allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132:

N.	SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	OBBLIGO per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti	CONTENUTO DESCRITTIVO DELLA SEZIONE
----	---------------------------	---	-------------------------------------



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

1	<b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>SI</b>	
2	<b>VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	v. singole sottosezioni	Questa sezione del PIAO esplicita gli aspetti programmatico-gestionali dell'Amministrazione e si articola, a sua volta, in tre sottosezioni.
2.1	VALORE PUBBLICO	<b>NO</b>	In questa sottosezione sono definiti gli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria, le azioni finalizzate a garantire la piena accessibilità da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità e l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, nonché gli obiettivi tesi all'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore di cittadini e del tessuto produttivo. Per gli Enti locali, questa sottosezione fa riferimento alle previsioni generali contenute nella sezione strategica del DUP
2.2	PERFORMANCE	<b>NO</b>	La sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione. Essa deve indicare, almeno: 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

			accessibilità dell'Amministrazione; 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità, l'equilibrio di genere.	
2.3	RISCHI CORRUTTIVI TRASPARENZA	E	<p style="text-align: center;"><b>SI</b></p> <p>[Pur sussistendo l'obbligo di predisposizione di tale sottosezione anche per gli Enti con meno di 50 dipendenti, l'art. 6 del D.M. 132/2022 prevede, al riguardo, delle semplificazioni.</p> <p>Più nello specifico, per la <b>mappatura dei processi</b>, è possibile procedere all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) autorizzazione/concessione ;</li><li>b) contratti pubblici;</li><li>c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;</li><li>d) concorsi e prove selettive;</li><li>e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.</li></ol> <p>L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di <i>performance</i> a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.]</p>	<p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) <u>la valutazione di impatto del contesto esterno</u>, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;</li><li>2) <u>la valutazione di impatto del contesto interno</u>, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possono influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;</li><li>3) <u>la mappatura dei processi</u>, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi, con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> volti a</li></ol>



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

			<p>incrementare il valore pubblico;</p> <p>4) <u>l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi</u>, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;</p> <p>5) <u>la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio</u>, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;</p> <p>6) <u>il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure</u>;</p> <p>7) <u>la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato</u>, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.</p>
<b>3</b>	<b>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	v. singole sottosezioni	
3.1	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	<b>SI</b>	In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate per il conseguimento di valore pubblico
3.2	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	<b>SI</b>	In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

			<p>1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;</p> <p>2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;</p> <p>3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un <i>cloud</i> o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;</p> <p>4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;</p> <p>5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.</p>
3.3	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	SI	<p>Indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:</p> <p>1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</p> <p>2) 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</p>





# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

			<p>materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;</p> <p>3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;</p> <p>4) 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;</p> <p>5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.</p>
<b>4</b>	<b>MONITORAGGIO</b>	<b>NO</b>	<p>La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.</p> <p>2. Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la 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</p>



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

			legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.
--	--	--	---

Si precisa che, pur non sussistendone un obbligo ai sensi di quanto sopra, avendo l'Ente un numero di dipendenti ampiamente inferiore a n. 50 unità, si è ritenuto comunque opportuno compilare anche la sottosezione 2.2 ("Performance") e la sottosezione 4 ("Monitoraggio"), al fine di fornire uno strumento completo ed integrato, evitando dunque che l'approvazione di atti separati comporti un venir meno a quello che è l'intento originario del legislatore che ha istituito il PIAO: consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle Pubbliche Amministrazione e una sua semplificazione.

Un'altra precisazione doverosa riguarda i termini di approvazione e la durata del PIAO 2024-2026.

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113, prevede che gli Enti tenuti all'adozione del Piano vi provvedano entro il 31 gennaio di ogni anno; una durata triennale del PIAO; che lo stesso debba essere aggiornato annualmente.

L'art. 7 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, ribadisce il termine del 31 gennaio per l'adozione del Piano, la sua durata triennale e la cadenza annuale dei relativi aggiornamenti allo stesso. Tale disposizione, tuttavia, va letta in combinato disposto con l'art. 8, comma 2, del medesimo decreto, in base al quale: "in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'art. 7, comma 1, del suddetto decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Si rileva, a tale ultimo riguardo, che il termine ordinario del 31 dicembre 2023, fissato per l'approvazione dei bilanci di previsione 2024-2026 degli Enti locali, è stato prorogato al 15 marzo 2024, con Decreto del Ministero dell'Interno del 22 dicembre 2023, pubblicato in G.U., Serie Generale n. 303 del 30 dicembre 2023.

In applicazione delle disposizioni tutte da ultimo citate, è dato desumere, dunque, che il termine di legge per l'approvazione del PIAO 2024-2026 è stato differito *ex lege* al **14 aprile 2024** (che cade in un giorno festivo: *id est*, domenica).

Anche l'ANAC, peraltro, con comunicato del Presidente del 10 gennaio 2024, dopo aver rammentato "*alle pubbliche amministrazioni tenute all'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO, ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, che, nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione e semplificazione degli strumenti di programmazione, nell'ambito dello stesso PIAO, va predisposta anche la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza*", ha ricordato come "*per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO [e, dunque, anche della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza", in esso confluita; n.d.r.] è fissato al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 22 dicembre 2023*".

## Il Comune di Torrita di Siena.

Il Comune di Torrita di Siena ha approvato i seguenti documenti di programmazione:

- deliberazione Consiglio Comunale n. 41 dell'08.06.2019, avente ad oggetto la presentazione delle linee programmatiche di mandato 2019-2024;
- deliberazione Giunta Comunale n. 125 del 13.11.2023, avente ad oggetto l'approvazione del documento unico di programmazione 2024-2026, per la sua presentazione al Consiglio Comunale;
- deliberazione Consiglio Comunale n. 76 del 27.11.2023, avente ad oggetto l'approvazione del documento unico di programmazione 2024-2026;
- deliberazione Giunta Comunale n. 140 del 07.12.2023, avente ad oggetto l'approvazione della nota di aggiornamento al documento unico di programmazione 2024-2026, per la sua presentazione al Consiglio Comunale;
- deliberazione Consiglio Comunale n. 89 del 29.12.2023, avente ad oggetto l'approvazione della nota di aggiornamento al documento unico di programmazione 2024-2026;
- deliberazione Giunta Comunale n. 141 del 07.12.2023, avente ad oggetto l'approvazione dello schema del bilancio di previsione 2024-2026;
- deliberazione Consiglio Comunale n. 90 del 29.12.2023, avente ad oggetto l'approvazione del bilancio di previsione 2024-2026;
- la deliberazione Giunta Comunale n. 7 del 15.01.2024, avente ad oggetto l'approvazione del piano esecutivo di gestione 2024-2026.

Nella predisposizione del presente documento è stata coinvolta l'intera struttura amministrativa dell'Ente, coordinata dal Segretario comunale, incaricato della reggenza a scavalco della sede di segreteria, essendo la stessa vacante dal 01.07.2023.

## Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
1.	<p><b>Comune di Torrita di Siena</b></p> <p>Sede: Piazza Giacomo Matteotti 10 – 53049 Torrita di Siena (Siena)</p> <p>Codice fiscale/Partita IVA: 00234480523</p> <p>Sindaco: Giacomo Grazi</p> <p>Sito Internet: <a href="https://www.comune.torrita.siena.it/home.html">https://www.comune.torrita.siena.it/home.html</a></p> <p>PEC: <a href="mailto:comune.torritadisiena@postacert.toscana.it">comune.torritadisiena@postacert.toscana.it</a></p> <p>E-mail: <a href="mailto:info@comune.torrita.siena.it">info@comune.torrita.siena.it</a></p> <p>Telefono: (+39) 0577 688201</p> <p>Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 37</p> <p>Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 7006</p>



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

## Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

### Sottosezione 2.1.: Valore pubblico.

SEZIONE PROGRAMMAZIONE	DI VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
2.1. VALORE PUBBLICO	<p><b>Valore pubblico.</b></p> <p>Come già sopra anticipato, per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sottosezione 2.1 "Valore pubblico".</p> <p>Ad ogni modo, gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico per l'Ente sono stati fin qui contenuti nei seguenti documenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b><u>LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO</u></b> (art. 46 TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo (deliberazione consiliare n. 41 dell'08.06.2019), che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;</li> <li>2) <b><u>DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO</u></b> (articolo 170 del TUEL), approvato, per il triennio 2024-2026, con gli atti sopra richiamati.</li> </ol> <p>Si rinvia, dunque, alle deliberazioni sopra citate e ai relativi allegati.</p>

#### 2.1.1: Piano azioni positive.

2.1.1 PIANO AZIONI POSITIVE	<p>Si ritiene opportuno implementare la sezione 2.1 ("Valore pubblico"), con il <b>Piano delle Azioni Positive (PAP)</b>, sempre nell'ottica di dare organicità al presente atto.</p> <p>Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024 – 2026, inserito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ex art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, nella L. 6 agosto 2021, n. 113), nasce in coerenza con l'evoluzione normativa di riferimento.</p> <p>In ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, il presente Piano di azioni positive, recante gli aggiornamenti per il triennio 2024-2026, è rivolto, in continuità con il Piano precedente, a promuovere nell'ambito del Comune di Torrita di Siena l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo, oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.</p> <p>Il Piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'articolo 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), secondo cui le amministrazioni <i>"predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"</i>.</p> <p>Il Piano ha durata triennale ed individua <b>"azioni positive"</b>, definite ai sensi dell'articolo 42 del citato Codice delle Pari Opportunità come <b>"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire</b></p>
-----------------------------	---



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

## ***l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".***

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo l'accesso ai diritti.

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del cd. **ciclo di gestione della performance**, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più **performante** quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

La base di partenza per la redazione dell'aggiornamento 2024-2026 del PTAP è stata costituita dal monitoraggio sull'attuazione del PTAP 2023-2025.

Ciò premesso, va evidenziato che, anche per il triennio 2024-2026, ed in particolare per l'anno 2024, l'intenzione della Amministrazione è quella di favorire la diffusione di un modello culturale "inclusivo" e:

- **ispirato al valore della pari dignità delle persone;**
- **fondato sulla concreta realizzazione delle pari opportunità;**
- **orientato alla reale conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;**
- **attento alla promozione del benessere (anche psicofisico) delle persone;**
- **motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta;**
- **impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati su quest'ultimo.**

## **LE RISORSE UMANE DEL COMUNE DI TORRITA DI SIENA**

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di un'aggiornata situazione degli organici.

Al riguardo la situazione del Comune di Torrita di Siena è attualmente la seguente:

Dipendenti al 31.12.2023: nn. 37 di cui nn. 17 donne e nn. 20 uomini;

Posizioni Organizzative (oggi incaricati di Elevate Qualificazioni): nn. 5 di cui nn. 3 donne e nn. 2 uomini (di cui, il Responsabile della Polizia Municipale, dipendente di altro Comune, in quanto il relativo servizio è gestito in convenzione con altro Ente).



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

<b>DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI NELLE AREE ORGANIZZATIVE PER GENERE</b>			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area Finanziaria	4	0	4
Area LL.PP., Edilizia, Urbanistica, Risorse Umane e Servizi Demografici	3	17	20
Area Polizia municipale	3	0	3
Area Servizi culturali	4	1	5
Area Servizi alla persona	3	2	5

Ripartizione del personale per categorie e livelli di inquadramento:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
CAT. Funzionari EQ (Ex D)	1	1	2
CAT. Istruttori (Ex C)	4	10	14
CAT. Operatori Esperti (Ex B)	15	4	19
CAT. Operatori (Ex A)	0	2	2
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>37</b>

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI	DONNE
Inquadramento	Retribuzione lorda media al 31.12.2023	Retribuzione lorda media al 31.12.2023
<b>Area degli Operatori (ex Cat. A)</b>	//	1.702,41
<b>Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B)</b>	1.808,49	1.851,91
<b>Area degli Istruttori (ex Cat. C)</b>	1.949,54	2.097,21
<b>Area dei Funzionari (ex Cat. D)</b>	2.641,52	//
<b>Dirigenti</b>	Non ricorre la fattispecie	Non ricorre la fattispecie
<b>Totale</b>	<b>6.399,55</b>	<b>5.651,53</b>

Dalle tabelle sopra riportate emerge che le donne, su cui gravitano tradizionalmente in misura predominante gli impegni di cura familiare, rappresentano il 45,94% del personale dell'Ente. L'attenzione alle politiche di genere è quindi particolarmente dedicata alle donne, in quanto, rappresentano le beneficiarie – dirette o indirette – di gran parte degli obiettivi previsti.



In ogni caso, indipendentemente dal genere, le azioni saranno rivolte a quei lavoratori che si fanno prioritariamente carico dei principali impegni familiari, anche sulla base delle segnalazioni che provengono dai dipendenti.

Il Piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicinate in questo ente, anche consolidando quanto già attuato.

## **AMBITI DI INTERVENTO CONFERMATI. CONSUNTIVO ANNO 2023 E PROGRAMMAZIONE 2024-2026**

Nell'aggiornamento 2024-2026, rimangono confermati nn. 4 ambiti di intervento e precisamente:

- 1) **POLITICHE DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO. ORARIO FLESSIBILE E SMARTWORKING;**
- 2) **POLITICHE INCENTIVANTI. SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA';**
- 3) **BENESSERE ORGANIZZATIVO;**
- 4) **CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE SESSUALE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA.**

### **CONSUNTIVO ANNO 2023**

Relativamente all'ambito n. 1), è proseguita con successo, anche per l'anno 2023, la applicazione della **flessibilità oraria**, ovvero la possibilità di posticipare l'orario di entrata e/o anticipare l'orario di uscita, fermo restando il completamento della prestazione di 36 ore settimanali.

Questa tipologia di orario è stata destinata a tutti i dipendenti, ma, in particolare, al personale amministrativo, afferente alle diverse aree dell'Ente, che ha rappresentato il proprio apprezzamento in tal senso, potendo autogestirsi in base ad esigenze individuali, nell'ambito del range temporale stabilito, che in particolare si articola come segue:

Mattino: Entrata dalle ore 7,30 alle ore 8,30 e uscita dalle ore 13,30 alle ore 14,30.

Pomeriggio: Entrata dalle ore 14,30 alle ore 15,30 e uscita dalle ore 17,30 alle ore 18,30.

In riferimento ai **nuovi modelli di lavoro**, l'anno 2023, è stato un anno di ulteriore sviluppo e rafforzamento delle esperienze già avviate e sperimentate di smart working e di utilizzo e potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, con lo scopo di sfruttarne le potenzialità anche in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività. A tale riguardo, l'Amministrazione prosegue anche nella programmazione e nello svolgimento di percorsi di formazione per tutto il personale in grado di sviluppare nuove "digital ability" trasversali all'interno della organizzazione al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale.

Il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) è stato approvato nell'Ente, con deliberazione della Giunta comunale n. 105 in data 24/08/2022.

Di seguito il riepilogo del personale che ha operato in smart working nell'anno 2023:





# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

Anno 2023	donne	Uomini
Gennaio	5	1
Febbraio	5	1
Marzo	5	1
Aprile	5	1
Maggio	5	1
Luglio	5	1
Agosto	4	1
Settembre	4	1
Ottobre	4	1
Novembre	3	1
Dicembre	5	0

Relativamente all'ambito n. 2), al fine di creare un ambiente lavorativo stimolante per migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita al suo interno, sono state mantenute, pur se con una leggera rimodulazione negli importi, le indennità riferite a compiti che comportino specifiche responsabilità.

In particolare, nell'anno 2023, nell'Ente sono state attribuite le seguenti indennità per le specifiche responsabilità assegnate:

<b>AREA ECONOMICO FINANZIARIA</b>	
Donne n.2	€ 900-1100
<b>AREA MANUTENZIONE PATRIMONIO LLPP URBANISTICA</b>	
Donne n.2	€ 900-1100
Uomini n.3	€ 650 - 1100
<b>AREA POLIZIA MUNICIPALE</b>	
Donne n.1	€ 1.350-1600

Relativamente all'ambito n. 3) nel corso dell'anno 2022 si è svolta una indagine valutativa, come previsto nel PTAP per il triennio 2022-2024 che ha tentato di coinvolgere tutto il personale in maniera attiva e partecipativa mediante la somministrazione di un questionario sul clima organizzativo a risposta sintetica realizzato dal CUG ed indirizzato a tutti i dipendenti in servizio.

Peraltro, il questionario risulta essere stato restituito soltanto da nn. 14 dipendenti sui 41 in servizio all'epoca della somministrazione ovvero dal 34,1% degli stessi, con ciò rendendo difficile un monitoraggio attendibile sul benessere dei lavoratori dell'Ente.

Nel corso del 2023, il questionario non è stato riproposto, sebbene sussista l'intenzione dell'ente di riproporlo nel corso del 2024.

Relativamente all'ambito n. 4) nel corso dell'anno non è stata effettuata una apposita formazione finalizzata alla diffusione tra le PP.OO. delle migliori strategie per la gestione delle relazioni interpersonali dei loro collaboratori.

Non è stata attuata la revisione al riguardo del Codice di Comportamento dell'Ente con l'inserimento di azioni di contrasto a comportamenti molesti, omofobi e/o di discriminazione di genere in attesa di procedere ad una rivisitazione complessiva del Codice stesso per renderlo conforme alle recenti modifiche normative medio termine intervenute; modifiche che sono state rallentate anche per l'assenza di un Segretario





comunale titolare, essendo la sede di segreteria del Comune di Torrita resasi vacante a far data dal 01.07.2023.

## PROGRAMMAZIONE 2024-2026 CONFERMA E/O IMPLEMENTAZIONE DI AZIONI POSITIVE PREGRESSE

Relativamente all'ambito n. 1), sulla scorta del consuntivo 2023, si intendono confermare ed implementare le seguenti **azioni positive**:

**azione positiva 1:** consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il CUG e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;

**azione positiva 2:** potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione massima del lavoro agile, nei limiti consentiti dalla normativa tempo per tempo vigente, e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro";

**azione positiva 3:** proseguire nella programmazione di percorsi di formazione per tutto il personale in modo da sviluppare nuove "digital ability" trasversali all'interno della organizzazione e fornire un aggiornamento informatico a tutto il personale al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra uffici, cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale e permettere a tutti di "rimanere al passo" nell'ottica di creare ambienti di lavoro stimolanti e attenti al benessere di tutti i dipendenti.

**Soggetti coinvolti:** Responsabili Servizi (tutti) – Segretario Comunale – Ufficio Personale.  
**Soggetti destinatari delle azioni:** tutti i dipendenti, in modo particolare, coloro che hanno specifiche esigenze familiari e/o personali.

Relativamente all'ambito n. 2), sulla scorta del consuntivo 2023, si intendono confermare ed implementare le seguenti **azioni positive**:

**azione positiva 1:** programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di eventuali progressioni di carriera.

**azione positiva 2:** affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazioni di genere.

**Soggetti coinvolti:** Responsabili Servizi (tutti) – Segretario Comunale – Ufficio Personale.  
**Soggetti destinatari delle azioni:** tutti i dipendenti.

Relativamente all'ambito n. 3), sulla scorta del consuntivo 2023, si intendono confermare ed implementare le seguenti **azioni positive**:

**azione positiva 1:** formazione specifica sul benessere organizzativo per le PP.OO. (oggi E.Q.) e per tutto il personale dipendente.



**azione positiva 2:** reiterazione di una indagine valutativa (questionario) da effettuare successivamente ad un'azione di formazione specifica e di sensibilizzazione alla partecipazione mediante lo sviluppo del "senso di appartenenza" alla propria amministrazione.

**azione positiva 3:** sviluppo della rete intranet aziendale. Con tale azione positiva si intende proseguire la realizzazione di nuove funzioni della intranet aziendale per garantire ed implementare la circolarità delle informazioni e per supportare la collaborazione tra persone tramite le opportunità offerte dalla tecnologia.

**azione positiva 4:** sensibilizzazione e sostegno sul tema dell'età. Si tratta di garantire la condivisione e la promozione di "buone pratiche" orientate a:

- a) attivare occasioni per un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni anche per il tutoraggio dei nuovi assunti e per lo sviluppo di nuove soluzioni;
- b) supportare il benessere lavorativo anche negli ultimi anni di lavoro dei dipendenti attraverso una gratificazione professionale che permetta al dipendente con molti anni di esperienza di trasmettere le competenze ed i valori acquisiti durante il periodo di servizio.

**azione positiva 5:** collaborazione trasversale di competenze. Con tale azione si intende implementare un sistema di collaborazione tra colleghe e colleghi per lo scambio di competenze professionali specifiche di alcuni uffici legate all'attività svolta che possono essere utili ad altri uffici.

**Soggetti coinvolti:** Responsabili Servizi (tutti) – Segretario Comunale – Ufficio Personale.  
**Soggetti destinatari delle azioni:** tutti i dipendenti.

Relativamente all'ambito n. 4, sulla scorta del consuntivo 2023, si intendono confermare ed implementare le seguenti **azioni positive**:

**azione positiva 1:** completamento della integrale revisione del Codice di Comportamento dell'Ente con inserimento all'interno dello stesso di una sezione dedicata puntualmente alle azioni di contrasto a comportamenti molesti, omofobi e/o di discriminazione di genere;

**azione positiva 2:** formazione specifica per tutti i dipendenti, con particolare riferimento agli incaricati di Elevate Qualificazioni, per contrastare qualsiasi forma di discriminazione sessuale e di violenza morale o psichica con un focus puntuale sulle modalità per riconoscere tempestivamente i segnali di stress legati all'attività lavorativa ed attuare forme efficaci di gestione del disagio.

## PROGRAMMAZIONE 2024-2026

### I BISOGNI EMERGENTI E LA ENUCLEAZIONE DI "NUOVE" AZIONI POSITIVE

Per il triennio 2024-2026 nell'alveo degli ambiti di intervento già individuati sono state enucleate alcune ulteriori **azioni positive**.

Per quanto riguarda l'ambito n. 2) è necessario che la possibilità di accedere alle opportunità di formazione messe a disposizione da parte dell'Ente non trovino, quale barriera di accesso, la loro calendarizzazione fuori dall'orario di lavoro. La finalità strategica è quella di consentire l'accesso all'attività formativa garantita dall'Ente a tutti i

dipendenti, anche a coloro che non possono garantire la partecipazione a corsi di formazione fuori dall'ordinario orario di lavoro.

Al riguardo, si intendono porre in essere le seguenti ulteriori **azioni positive**:

**azione positiva 1:** calendarizzazione delle attività formative nell'orario di lavoro, in modo da garantirne la più ampia fruibilità e accessibilità a tutti gli interessati.

**Soggetti coinvolti:** Responsabili Servizi (tutti) – Segretario Comunale – Ufficio Personale.  
**Soggetti destinatari delle azioni:** tutti i dipendenti.

Per quanto riguarda l'ambito n. 3), si ritiene utile prevedere la seguente ulteriore **azione positiva**:

**azione positiva 1:** ampliare i momenti di confronto interpersonale, tra i titolari di E.Q. e del personale ad essi assegnato, alla presenza di un soggetto terzo (il Segretario Comunale), con la finalità strategica di rilevare eventuali tensioni di area e prevenire situazioni conflittuali interne all'ente, al fine di garantire il benessere organizzativo.

**Soggetti coinvolti:** Segretario Comunale – Responsabili Servizi (tutti) – tutti i dipendenti.  
**Soggetti destinatari delle azioni:** tutti i dipendenti.

Per quanto riguarda l'ambito n. 4), si ritiene utile prevedere la seguente ulteriore **azione positiva**:

**azione positiva 1:** realizzazione di eventuali nuove assunzioni senza alcuna distinzione di genere, prestando particolare attenzione alla previsione del titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato, ai sensi dell'art. 6 "Equilibrio di genere" del D.P.R. 16 giugno 2023 n. 82.

**Soggetti coinvolti:** Segretario Comunale – Ufficio Personale.  
**Soggetti destinatari delle azioni:** tutti i dipendenti.

## **2. Durata del Piano**

Il presente piano, pur avendo durata triennale, è soggetto ad aggiornamento annuale, allo scopo di garantire eventuali modifiche correlate alle nuove esigenze che si vengono a manifestare ed, eventualmente, al venir meno di altre già programmate in passato. Nel periodo di vigenza, il CUG avrà cura di raccogliere pareri, osservazioni, suggerimenti ed ulteriori proposte da parte del personale dipendente e della Consigliera di parità al fine di poter procedere, nelle adeguate tempistiche, ad un aggiornamento ragionato del documento in questione.

Resta sottointesa la possibilità di adeguamenti infra-annuali ove ritenuti opportuni sulla base del monitoraggio della situazione di tutela ed equilibrio.

Si precisa che **la presente sottosezione del PIAO è stata trasmessa** (con nota prot. 4613 del 20.03.2024) **alla Consigliera di pari opportunità territorialmente competente** per l'acquisizione del relativo parere preventivo obbligatorio ex art. 48 del D. Lgs. 198/2006, che ha espresso **parere positivo** con nota prot. 5597 del 26.03.2024, richiedendo, tuttavia, di integrare il piano presentato con le informazioni di cui alla tabella "*Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale*", con indicazione della retribuzione media lorda annuale omnicomprensiva, suddivisa in base ai livelli di inquadramento; integrazione effettuata all'interno della presente sottosezione.

## Sottosezione 2.2.: Performance.

<b>2.2 PERFORMANCE</b>	<p><b>1. PREMESSE</b></p> <p>Fra gli strumenti di promozione e sviluppo del “valore pubblico”, assume particolare rilievo quello relativo alla pianificazione della <i>performance</i>, intesa proprio come capacità di realizzare detto valore.</p> <p>Il piano della <i>performance</i>, infatti, è un documento programmatico, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell’Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, le responsabilità dei diversi attori in merito al conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva valutazione delle prestazioni dell’Amministrazione, degli incaricati delle Elevate Qualificazioni e dei dipendenti tutti.</p> <p>Dal grado di realizzazione di tali obiettivi, a ciascuno dei quali viene assegnato un suo peso, discende la misurazione e la valutazione della <i>performance</i> organizzativa dei singoli servizi e dell’Ente nel suo complesso.</p> <p>Sebbene <b>gli Enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell’art. 6 del DM n. 132/2022, non siano tenuti alla compilazione della sottosezione 2.2 “Performance”</b>, anche alla luce dei pronunciamenti della Corte dei Conti, si ritiene opportuno fornire le principali indicazioni strategiche ed operative che l’Ente intende perseguire nel triennio 2024/2026, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione premiale ai Responsabili di Servizio – incaricati di EQ e ai dipendenti.</p> <p>È bene ricordare come il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 e il piano della <i>performance</i> di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 siano stati unificati organicamente nel PIAO, mentre l’attribuzione delle risorse di entrata e dei capitoli di spesa ai vari Responsabili non ne è parte (essendo già stata effettuata con la delibera giunta n. 7 del 15.01.2024, avente ad oggetto l’approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026).</p> <p>La presente sottosezione, redatta secondo le logiche del <i>management by objectives</i> di cui al D.Lgs. 150/2009, è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di <i>performance</i> di efficienza e di efficacia, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>, approvato con delibera di Giunta comunale n. 88 del 22.06.2019.</p> <p>A consuntivo, sarà redatto un documento di relazione sulla prestazione, in grado di evidenziare i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, rimarcando e rilevando gli eventuali scostamenti.</p> <p><b>1. OBIETTIVI DI PERFORMANCE</b></p> <p>Per l’anno 2024 sono stati individuati gli obiettivi da realizzare, così come indicato nelle schede contenute nell’<b>Allegato 1</b>.</p>
------------------------	---



## Sottosezione 2.3.: Rischi Corruttivi e Trasparenza.

<b>2.3 RISCHI CORRUT TIVI E TRASPA RENZA</b>	<p>Con l'introduzione del piano integrato di attività e organizzazione, la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è divenuta parte integrante dello stesso, in un'ottica di pieno coordinamento con le altre sezioni di cui si compone il PIAO.</p> <p>Più in particolare, il Decreto ministeriale 30.06.2022, n. 132 (<i>"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"</i>), in attuazione del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, ha previsto, come parte integrante del <i>"Piano tipo"</i> (ed in particolare della <i>"Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione"</i>), la sottosezione <i>"Rischi corruttivi e trasparenza"</i> (art. 3, comma 1, lett. c).</p> <p>Con <b>deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023</b>, l'Anac ha adottato il <b>PNA 2022</b>, tenendo in debita considerazione anche le recenti riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul PIAO, evidenziandone le ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p>Come già in premessa anticipato, peraltro, anche nel comunicato del 10 gennaio 2024, del Presidente dell'ANAC, viene ribadito alle Pubbliche Amministrazioni tenute all'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO –, ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, <i>"che, nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione e semplificazione degli strumenti di programmazione, nell'ambito dello stesso PIAO, va predisposta anche la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza"</i>.</p> <p>Ad ogni buon conto, il punto di partenza nella predisposizione della presente sottosezione, rimane comunque la <b>Legge 6 novembre 2012, n. 190</b>, recante <i>"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"</i> (c.d. Legge anticorruzione), come modificata dal D. Lgs. 97/2016, che ha introdotto nell'ordinamento italiano un <b>sistema organico di disposizioni finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo</b>, recependo le convenzioni internazionali contro la corruzione.</p> <p>Il concetto di corruzione sotteso a tale normativa deve essere inteso in senso ampio, comprensivo anche delle situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione nel corso dell'attività amministrativa, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta, attiva od omissiva, posta in essere.</p> <p>La normativa richiamata, infatti, incide su un duplice profilo: da un lato, rafforzando il sistema penale di lotta alla corruzione e, dall'altro, costruendo un sistema di prevenzione della corruzione, volto a scongiurare fenomeni di c.d. <i>"maladministration"</i> (concetto ampio, con cui viene indicata l'attività amministrativa non conforme ai principi del buon andamento e dell'imparzialità, a causa dell'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato; abuso che si concretizza nell'utilizzo del potere affidato per il conseguimento di un fine diverso o estraneo rispetto a quello previsto da norme giuridiche o dalla natura della funzione).</p> <p>Ciò posto in via di premessa, è dovuto precisare come, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del DM 132/2022, per i Comuni con meno di 50 dipendenti – tra i quali si colloca il Comune di Torrita di Siena – è prevista una misura di semplificazione, tale per cui l'aggiornamento della sottosezione, nel triennio di vigenza della stessa, deve avvenire in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse, ovvero di aggiornamenti o modifiche rilevanti degli obiettivi di <i>performance</i>.</p> <p>Anche nel PNA 2022, l'Anac ha ribadito che, nel corso del triennio, è sempre possibile confermare la programmazione dell'anno precedente, salvo che, nel corso dell'anno precedente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;</li><li>✓ siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;</li></ul>
--	---



- ✓ siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- ✓ siano state modificate le altre sezioni del PIAO, in modo significativo, tale da incidere sui contenuti della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza.

Pur nell'assenza degli elementi di cui sopra, in presenza dei quali si renderebbe necessario un aggiornamento della sottosezione in oggetto, si ritiene comunque opportuno procedere con un aggiornamento del PTPC 2023-2025 (da intendersi, oggi, come sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*"), recepito all'interno del PIAO 2023-2025, approvato con la ridetta deliberazione giuntale n. 56 dell'08.05.2023, aggiornato con deliberazione di Giunta comunale n. 132 del 30.11.2023.

Tanto, alla luce delle più recenti modifiche normative sopra citate, che incidono in misura significativa sugli enti locali, oltre che alla luce dell'approvazione, con **deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023**, dell'**aggiornamento 2023 al PNA 2022** (*breviter*, anche solo: 'Aggiornamento 2023'); aggiornamento resosi necessario alla luce dell'entrata in vigore del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (recante: "*Codice di contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici*") e della conseguente approvazione:

- della delibera ANAC n. 261 del 20 giugno 2023, avente ad oggetto l'"Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante "*Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale*";
- della delibera ANAC n. 262 del 20 giugno 2023, avente ad oggetto l'"Adozione del provvedimento di cui all'articolo 24, comma 4, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (FVOE) d'intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e con l'Agenzia per l'Italia Digitale e il relativo allegato;
- della delibera ANAC n. 263 del 20 giugno 2023, avente ad oggetto l'"Adozione del provvedimento di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 d'intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti recante "*Modalità di attuazione della pubblicità legale degli atti tramite la Banca dati nazionale dei contratti pubblici*" e il relativo allegato;
- della delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. , avente ad oggetto l'"Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante "*Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*" e il relativo allegato;
- della delibera n. 309 del 27 giugno 2023 recante il Bando tipo n. 1 – 2023 avente ad oggetto "*Procedura aperta per l'affidamento di contratti pubblici di servizi e forniture nei settori ordinari di importo superiore alle soglie europee con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo*".

(Si rinvia al sito istituzionale di ANAC - <https://www.anticorruzione.it/> - per una rassegna completa dei piani nazionali anticorruzione finora adottati dall'Autorità, nonché per visionare in forma integrale le deliberazioni ANAC sopra richiamate).

Come chiarito nella sopra richiamata delibera 605/2023, occorre tener presente che, rispetto al PNA 2022:

- resta ferma la Parte generale, così come gli allegati da 1 a 4 che ad essa fanno riferimento;
- nella Parte speciale:





- il capitolo sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione è sostituito dal § 1 della delibera n. 605/2023. Sono superate anche le *check list* contenute nell'allegato 8 al PNA 2022;

- il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni;

- il capitolo sulla trasparenza rimane valido fino al 31 dicembre 2023 e, comunque, fino all'entrata in vigore delle norme sulla digitalizzazione, salvo l'applicazione della disciplina transitoria come precisata nel § 5.1. della delibera stessa (n. 605/2023). Rimane fermo il § 3 del PNA 2022 su "*La disciplina della trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR*" regolata da circolari del MEF e relative al sistema ReGiS;

- quanto agli allegati, si conferma la vigenza dei seguenti:

- All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO;
- All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT;
- All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto;
- All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti;
- All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti (fino al 31.12.2023);
- All. 10 Parte Speciale Commissari straordinari;
- All. 11 Parte Speciale Analisi dei dati piattaforma PTPCT.

Non sono più in vigore, invece, i seguenti allegati:

- All. 5 Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici;
- All. 6 Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici;
- All. 7 Contenuti del Bando tipo 1/2021;
- All. 8 Check-list appalti.

In relazione all'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella parte speciale del PNA 2022 e nell'Aggiornamento 2023, va precisato che:

1. si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;

2. si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);

3. si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l'eccezione degli istituti non regolati dal d.l. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica l'Aggiornamento 2023;

4. si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

### **1. Struttura della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".**

La presente sottosezione rappresenta un atto organizzativo fondamentale, attraverso il quale si individuano le aree a rischio di corruzione all'interno dell'Ente, si valuta il grado di incidenza del rischio, si rilevano le misure di contrasto già esistenti e quelle da implementare, si identificano i responsabili per l'applicazione di ciascuna misura ed i relativi tempi di implementazione, tenendo conto di quanto previsto dai decreti attuativi della L. 190/2012, dal Piano Nazionale Anticorruzione



(PNA), nonché dalle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornite dalla giurisprudenza.

Essendo la sede di segreteria dell'Ente vacante alla data odierna, sin dal 1 luglio 2023, ed in assenza di decreto di nomina del **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**, la presente sottosezione è stata redatta con la collaborazione del Segretario comunale incaricato della reggenza a scavalco, con l'ausilio di tutta la struttura amministrativa di riferimento.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nella L. 190/2012, nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;

2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possono influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;

3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;

4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;

5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

Nelle more dell'approvazione del PIAO, nell'intento di favorire il più ampio coinvolgimento degli *stakeholders* con una procedura aperta alla partecipazione, con avviso del 21.03.2024, pubblicato all'Albo Pretorio, nella Home Page del sito istituzionale e nella Sezione Amministrazione Trasparente, tutti i cittadini e gli enti interessati, oltre a tutti gli uffici, sono stati invitati a fornire suggerimenti, segnalare eventuali criticità, proporre buone pratiche, di cui si sarebbe tenuto nello schema di Piano da proporre alla Giunta.

Non sono pervenute segnalazioni e/o suggerimenti.

## **2. I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio.**

Il sistema di pianificazione della strategia di contrasto alla corruzione si articola su più livelli, che vedono il coinvolgimento di diversi attori.

### **2.1. L'Autorità nazionale Anticorruzione**

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e ss.mm.ii., si attua mediante il piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

### **2.2. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).**



A livello di ogni singola Amministrazione, la disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al RPCT un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione della presente sottosezione e al monitoraggio.

L'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi, tuttavia, è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione.

Il RPCT svolge i seguenti compiti:

- a) elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il piano triennale di prevenzione della corruzione, da intendersi, oggi, come sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" (articolo 1, comma 8, L. 190/2012);
- b) verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione, da intendersi, oggi, come sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" (articolo 1, comma 10, lettera a), L. 190/2012);
- c) propone le necessarie modifiche del PTPCT, da intendersi, oggi, come sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*", qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1, comma 10, lettera a), L. 190/2012);
- d) definisce, di concerto con i Responsabili, le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1, comma 8, L. 190/2012);
- e) riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda;
- f) entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette al Nucleo di valutazione e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione;
- g) trasmette al Nucleo di valutazione informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1, comma 8-bis, L. 190/2012);
- h) segnala all'organo di indirizzo e al Nucleo di valutazione le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1, comma 7, L. 190/2012);
- i) indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1, comma 7, L. 190/2012);
- j) segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "*per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni*" (articolo 1, comma 7, L. 190/2012);
- k) quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);
- l) quale responsabile per la trasparenza, svolge a campione un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43, comma 1, del D.Lgs. 33/2013);
- m) quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43, commi 1 e 5 del D.Lgs. 33/2013).

Il RPCT collabora con l'ANAC per favorire l'attuazione della disciplina sulla trasparenza (ANAC, deliberazione n. 1074/2018, pag. 16). Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state definite dall'Autorità con il Regolamento del 29/3/2017.

Di seguito, si espongono i compiti dei principali ulteriori soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo, concentrandosi esclusivamente sugli aspetti essenziali a garantire una piena effettività dello stesso.

### **2.3. L'organo di indirizzo politico**

L'organo di indirizzo politico ha il compito fondamentale di:

- a) valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- b) tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- c) assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- d) promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

### **2.4. I responsabili di servizio**

L'art. 8 del D.P.R. 62/2013 impone un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente. Pertanto, tutti i dirigenti, i responsabili, i funzionari, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione.

In particolare, i Responsabili di settore devono:

- a) valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- b) partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- c) curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- d) assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT (da intendersi, oggi, come sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*") e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- e) tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

### **2.5. Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV)/Nuclei di valutazione.**

Partecipano alle politiche di contrasto della corruzione e devono:

- a) offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- b) fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- c) favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di

gestione del rischio corruttivo;

d) svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

## 2.6. Tutto il personale dipendente

Nel rammentare, ancora una volta, che l'art. 8 del D.P.R. 62/2013 impone un dovere di collaborazione di tutti i dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente, tutti i dipendenti devono:

- concorrere ad attuare la prevenzione, sia in fase di proposta della sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" che di sua esecuzione;
- partecipare al processo di gestione del rischio;
- segnalare le situazioni di illecito al RPCT, al proprio Responsabile di settore e all'Ufficio procedimenti disciplinari;
- segnalare casi di personale conflitto di interessi, ai sensi dell'art. 6 bis, L. n. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013, nonché di ogni altra disposizione normativa e amministrativa;
- improntare ogni condotta in modo da garantire la maggiore imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa.

## 3. Gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza.

Il comma 8, dell'art. 1, della L. 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione.

Il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico secondo le indicazioni del DM 132/2022 (art. 3).

Tale obiettivo può essere raggiunto solo avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono fondamentali per la creazione del valore pubblico e per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tale obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO.

La trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa è la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi.

Pertanto, l'Amministrazione, ha inteso fissare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

- la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
- l'esercizio dell'accesso civico, come normato dal D. Lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari;
- lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

## 4. Integrazione con il Piano della Performance

IL PNA ribadisce l'importanza di coordinare il sistema di gestione del rischio di corruzione con il ciclo della *performance* attraverso l'introduzione, sotto forma di obiettivi sia di *performance* individuale che organizzativa, delle attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione della sottosezione "*Rischi corruttivi e Trasparenza*".

Una programmazione attenta e precisa argina decisioni estemporanee, non condivise, che potrebbero essere influenzate da elementi esterni portatori di interessi contrastanti con quelli



dell'amministrazione. In questo senso va letto il collegamento tra i due strumenti, soprattutto in una realtà, come quella del Comune di Torrita di Siena, di dimensioni medio-piccole.

Il piano della *performance* 2024-2026 prevede, tra gli obiettivi trasversali:

a) l'attuazione delle misure previste nella sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del P.I.A.O. 2024/2026 e b) l'aggiornamento e monitoraggio delle sezioni dell'Amministrazione Trasparente.

Si tratta di obiettivi strategici trasversali, comuni a tutte le aree.

Gli obiettivi consistono in:

- attuazione delle misure specifiche di trattamento previste nel piano anticorruzione individuate o rese direttamente applicabili a livello di settore;
- rispetto dei tempi di conclusione procedimenti;
- relazionare al Responsabile anticorruzione, nell'ambito della attività di monitoraggio annuale, sullo stato di attuazione delle misure;
- produzione delle informazioni da pubblicare nelle sezioni di Amministrazione Trasparente e pubblicazione delle stesse;
- monitoraggio della pubblicazione delle informazioni da pubblicare nelle sezioni di Amministrazione Trasparente;
- (eventuale) tempestiva implementazione dati a seguito di rilevazione criticità segnalate dall'OIV.

In fase di rendicontazione e valutazione dei risultati, il livello di raggiungimento degli obiettivi strategici di legalità e trasparenza, nei termini rappresentati dal Piano nazionale anticorruzione e dalle deliberazioni ANAC, sarà valutato annualmente secondo il sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Comune di Torrita di Siena.

## A. ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto, sia esterno che interno.

Attraverso l'analisi del contesto, si acquisiscono le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

### A.1. Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha principalmente l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Secondo le indicazioni del PNA 2022, tale valutazione si sostanzia non solo nell'acquisire, ma anche e soprattutto nell'interpretare, in termini di rischio corruttivo rispetto alla propria amministrazione, sia le principali dinamiche territoriali o settoriali, sia le influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione potrebbe essere sottoposta.

Per quanto attiene alle dinamiche territoriali, si terrà conto degli ultimi dati trasmessi ai RPCT dei Comuni del territorio dell'Area Vasta Senese dalla Provincia di Siena, "*relativi al contesto esterno del territorio della Provincia di Siena*", da cui emerge quanto segue.

Anzitutto, va evidenziato che la prima parte dell'analisi, condotta dall'Ufficio Statistica della Provincia di Siena, riguarda i dati numerici dei delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in Provincia di Siena, mentre, la seconda parte, contiene prevalentemente una sintesi della "*Report Atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali anno 2021*" ed una sintesi/analisi del "*Sesto Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione- anno 2021*".



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

Per quanto attiene la prima parte, i dati relativi al profilo strutturale sono organizzati in tre sezioni tematiche: popolazione, territorio ed economia; variamente articolate al loro interno, per permettere una più agevole lettura.

I dati di popolazione sono allineati alla disponibilità cartografica dei confini amministrativi pubblicata da Istat e riferita al 1° gennaio 2022.

Il territorio provinciale di Siena si estende su un'area di 3.820,8 Km<sup>2</sup> e la densità demografica è pari a 68,6 ab/Km<sup>2</sup>, un dato molto più basso rispetto al dato medio toscano e italiano. La provincia di Siena è suddivisa in 35 comuni, di cui 18 al di sotto dei 5.000 abitanti. I piccoli comuni, che rappresentano il 51,4% dei comuni della Provincia, accolgono il 15,9% della popolazione residente.

La variazione media annua della popolazione residente nel triennio 2020-2022 è stata di -0,59% a fronte di un tasso di incremento demografico totale ogni 1.000 abitanti pari a -6,7. L'incremento naturale ogni 1.000 abitanti è stato del -7,5.

L'incidenza della popolazione residente per fascia d'età è caratterizzata dal 11,9% di giovani tra 0 e 14 anni, dal 61,6% di persone in età tra 15 e 64 anni e dal 26,5% di anziani con 65 anni e oltre.

Oltre ai dati di popolazione e territorio, sicuramente più rilevanti, ai fini di un'analisi del contesto esterno in chiave di anticorruzione, sono i dati relativi al tessuto economico-produttivo.

La **struttura del sistema produttivo del territorio** è sinteticamente descritta attraverso il tasso di occupazione per settore nel 2021: il tasso di occupati in agricoltura, silvicoltura e pesca è del 7,6%, in industria del 26,1% e nei servizi del 66,3%.

La **ricchezza disponibile**, sia pro-capite sia totale, è descritta mediante il valore aggiunto (a prezzi base correnti).

Il **valore aggiunto ai prezzi correnti pro-capite** nella Provincia di Siena è di 28.194,37 euro, più basso rispetto al valore medio regionale, pari a 28.919,18 euro, e maggiore rispetto al valore medio nazionale, pari a 26.894,65 euro.

Il valore aggiunto totale, riferito al totale delle attività economiche, per la Provincia di Siena ha un valore di 7.413 milioni di euro che rappresenta il 6,9% del valore aggiunto dell'intero territorio regionale, pari a 106.554,9 milioni di euro.



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026



## Provincia di Siena



Cod.	Comune	Cod.	Comune
001	Abbadia San Salvatore	026	Rapolano Terme
002	Asciano	027	San Casciano dei Bagni
003	Buonconvento	028	San Gimignano
004	Casole d'Elsa	030	San Quirico d'Orcia
005	Castellina in Chianti	031	Sarteano
006	Castelnuovo Berardenga	<b>032</b>	<b>Siena - Capoluogo</b>
007	Castiglione d'Orcia	033	Sinalunga
008	Cetona	034	Sovicille
009	Chianciano Terme	035	Torrita di Siena
010	Chiusdino	036	Trequanda
011	Chiusi	037	Montalcino
012	Colle di Val d'Elsa		
013	Gaiole in Chianti		
015	Montepulciano		
016	Monteriggioni		
017	Monteroni d'Arbia		
018	Monticiano		
019	Murlo		
020	Piancastagnaio		
021	Pienza		
022	Poggibonsi		
023	Radda in Chianti		
024	Radicofani		
025	Radicondoli		





# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

Indicatori				
TERRITORIO: Caratteristiche e organizzazione	Anno	Siena	Toscana	Italia
Numero di Comuni*	2022	35	273	7.904
Superficie territoriale (Kmq)*	2022	3.820,8	22.987,4	302.068,3
Densità demografica (ab. per Kmq)*	2022	68,6	159,9	195,3
Popolazione residente*	2022	262.046	3.676.285	58.983.122
Numero di piccoli comuni (<5.000 abitanti)*	2022	18	119	5.535
Incidenza dei piccoli comuni (<5.000 abitanti) sul totale dei comuni (%)*	2022	51,4	43,6	70,0
Popolazione residente nei piccoli comuni (<5000 abitanti)*	2022	41.623	272.514	9.742.885
Popolazione residente nei piccoli comuni (<5000 abitanti) (%)*	2022	15,9	7,4	16,5
Contributo di energia prodotta da fonti rinnovabili (%)	2020	0,6	3,0	40,9
Contributo produzione impianti fotovoltaici (%)	2021	0,1	0,8	21,5
POPOLAZIONE: Dinamica e struttura				
Tasso di incremento demografico totale (per mille abitanti)	2021	-6,7	-4,5	-4,3
Tasso di incremento naturale (per mille abitanti)	2021	-7,5	-6,8	-5,2
Variatione media annua della popolazione residente 2020-2022 (%)*	2022	-0,59	-0,22	-0,55
Popolazione straniera residente (%)*	2022	10,9	11,5	8,8
Popolazione residente tra 0 e 14 anni (%)*	2022	11,9	11,8	12,7
Popolazione residente tra 15 e 64 anni (%)*	2022	61,6	62,2	63,5
Popolazione residente di 65 anni e oltre (%)*	2022	26,5	26,0	23,8
Popolazione residente che si sposta quotidianamente fuori comune di residenza	2019	60.892	813.377	12.829.579
Popolazione residente che si sposta quotidianamente fuori comune di residenza (%)	2019	22,9	22,0	21,4
ECONOMIA: Struttura del sistema produttivo e ricchezza disponibile				
Imprese al femminile su imprese attive (%)	2021	25,0	23,9	22,7
Tasso di natalità delle imprese (%)	2021	0,3	0,4	0,5
Occupati in agricoltura silvicoltura e pesca (%)	2021	7,6	3,1	4,1
Occupati nell'industria (%)	2021	26,1	27,2	26,6
Occupati nei servizi (%)	2021	66,3	69,7	69,3
Valore aggiunto totale (stima in milioni di euro a prezzi base correnti)	2021	7.413,0	106.554,9	1.589.733,8
Valore aggiunto pro-capite (stima in euro a prezzi correnti)	2021	28.194,37	28.919,18	26.894,65
Valore aggiunto nel settore culturale (%)	2020	5,9	5,4	5,7
Presenze turistiche - variazione 2020-2021 (%)	2021	53,7	42,6	38,7
Numero di transazioni immobiliari normalizzate - variazione 2020-2021 (%)	2021	25,8	35,3	34,0

\* su dati stimati al 1 gennaio 2022

Oltre agli indicatori specifici sulla **criminalità in provincia di Siena**, che analizzeremo più avanti, di seguito riportiamo alcune dimensioni (e relativi indicatori) che potrebbero essere utili per la nostra analisi, in quanto ci mostrano la **situazione socioeconomica e lavorativa del senese e di conseguenza una eventuale "appetibilità" del nostro territorio da parte della criminalità**.

Le dimensioni prese in esame sono quelle relative al Lavoro e al Benessere economico, che estrapoliamo dalla pubblicazione sul Benessere Equo e Sostenibile nella provincia di Siena – anno 2022 ([www.besdelleprovince.it](http://www.besdelleprovince.it)), curata dall'Ufficio statistica della Provincia di Siena.

## LAVORO



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

Tema	Indicatore	Misura	Siena	Toscana	Italia
Partecipazione	1 ■ ■ ■ Tasso di inattività (15-74 anni)	%	38,7	38,7	44,1
	2 ■ ■ ■ Tasso di inattività giovanile (15-29 anni)	%	62,5	58,1	60,0
	3 ■ ■ ■ Differenza di genere nel tasso di inattività	punti percentuali	13,2	12,1	17,3
Occupazione	4 ■ ■ ■ Tasso di occupazione (20-64 anni)	%	72,4	70,5	62,7
	5 ■ ■ ■ Differenza di genere nel tasso di occupazione (F - M)	punti percentuali	-18,4	-14,5	-19,3
	6 ■ ■ ■ Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	%	31,8	34,5	31,1
	7 ■ ■ ■ Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)	numero medio	224,9	222,0	223,1
Disoccupazione	8 ■ ■ ■ Giornate retribuite nell'anno lavoratori dipendenti (F-M)	numero medio	-22,0	-18,4	-16,3
	9 ■ ■ ■ Tasso di disoccupazione (15-74 anni)	%	5,9	7,5	9,5
Sicurezza	10 ■ ■ ■ Tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni)	%	9,8	13,3	17,9
	11 ■ ■ ■ Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	per 10.000 occupati	10,0	10,9	9,0

Fonti: Istat (indicatori 1-6 e 9-10); Inps (indicatori 7-8); Inail (indicatore 11).  
Anni: 2021 (indicatori 1-6, 9 e 10); 2020 (indicatori 7, 8 e 11).

La provincia di Siena, per quanto riguarda la dimensione “lavoro e conciliazione dei tempi di vita” e i temi relativi a partecipazione, occupazione, disoccupazione e sicurezza, si presenta con dei valori piuttosto altalenanti e in netto peggioramento rispetto agli anni precedenti, molto probabilmente a causa della pandemia.

Il **tasso di inattività 15-74 anni** (rapporto percentuale tra le persone non appartenenti alle forze di lavoro (inattivi) nella classe di età 15- 74 anni e la corrispondente popolazione residente totale della stessa classe d’età) in provincia di Siena risulta essere il 38,7% nel 2021, esattamente come quello medio regionale, un valore preoccupantemente più basso del 12,2%, se rapportato a quello nazionale. Lo stesso tasso, però, riferito esclusivamente ai giovani nel senese diventa purtroppo il più alto, se confrontato con il valore medio toscano e italiano. Per quanto riguarda infine, con riferimento al tema partecipazione, il valore relativo alla differenza di genere nel tasso di mancata partecipazione al lavoro nella popolazione tra i 15 e i 74 anni, il senese, con il suo 13,2%, occupa una posizione intermedia tra il 17,3% italiano e il 12, 1% toscano.

Passando al tema **occupazione**, rileviamo come nel territorio provinciale il tasso di occupazione 20-64 anni e il dato relativo alle giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti) si attestino su livelli migliori rispetto al contesto medio regionale e nazionale, sebbene si registri un calo diffuso dei rispettivi valori.

La provincia di Siena difetta però nella differenza di genere giornate retribuite nell'anno lavoratori dipendenti (F-M), registrando nel 2020 un -22 giornate (numero medio) che supera di quasi 6 giornate e del 35,5% il valore medio italiano. Posizione intermedia invece per quanto riguarda la differenza di genere nel tasso di occupazione (F-M) e il tasso di occupazione giovanile (15-29 anni).

Sul fronte **disoccupazione**, nel 2021, così come nel 2020, il territorio senese registra i valori più bassi per tasso di disoccupazione (15-74 anni) e tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni). In particolare, il primo (5,9 persone su 100) è più basso del 21,3% se rapportato al valore Toscana e del 37,9% se rapportato al dato Italia, mentre il tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni) registra un -26,3% se rapportato al dato toscano e -45,3% se comparato col il tasso medio italiano.

Ultimo tema di questa dimensione è quello concernente **la sicurezza**; l'indicatore tasso di infortuni mortali e inabilità permanente sul totale occupati (al netto delle forze armate) per 10.000 nel nostro territorio provinciale si attesta su un valore di 10, intermedio tra il dato italiano di 9 su 10.000 e il valore regionale di 10,9 su 10.000.

## **BENESSERE ECONOMICO**





Tema	Indicatore	Misura	Siena	Toscana	Italia	
Reddito	1	Reddito imponibile medio per contribuente	euro	20.254	20.007	19.796
	2	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	20.471	19.331	20.658
	3	Importo medio annuo delle pensioni	euro	14.346	12.929	12.316
	4	Pensioni di basso importo	%	18,9	20,2	22,6
Disuguaglianze	5	Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	euro	-6.820	-7.143	-7.573
Difficoltà economica	6	Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	%	0,7	0,8	0,9

Fonti: MEF (indicatore 1) Inps (indicatori 2-5); Banca d'Italia (indicatore 6).

Anni: 2021 (indicatori 3, 4 e 6); 2020 (indicatori 1, 2 e 5).

La provincia di Siena eccelle in molti ambiti ma una delle dimensioni in cui registra i migliori risultati è proprio questa del **benessere economico**, che viene analizzato attraverso i temi relativi al **reddito e alla ricchezza (reddito)**, **alla disparità di trattamento economico tra femmine e maschi (Disuguaglianze)** e **alle situazioni di sofferenza economica delle famiglie (Difficoltà economica)**.

Analizzando il tema **reddito** emerge come il reddito medio per contribuente senese superi, seppure lievemente, quello italiano e toscano.

Stesso andamento si registra per l'importo medio annuo delle pensioni e per le pensioni di basso importo, che rispetto al dato medio italiano segnano valori più alti del 16% circa.

Un discorso a parte va fatto per l'indicatore n.2 "Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti", che anche quest'anno si attesta invece su valori più bassi rispetto al dato medio nazionale e più alti rispetto al dato medio regionale. Da segnalare che, comunque, nell'anno esaminato (2020), si registra un calo di circa 1.300 euro nel rapporto tra la retribuzione totale annua (al lordo dell'Irpef) dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo assicurati presso l'Inps e il numero dei lavoratori dipendenti (in euro).

Sul tema **disuguaglianze**, osserviamo un lieve miglioramento nella differenza di genere relativa alla retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M), che nel senese è più rilevante in quanto passa da -7.127 euro del 2019 a -6.820 euro del 2020, affermandosi così su un valore migliore del 10% in rapporto al dato nazionale.

Un altro elemento che ci dà contezza della situazione un po' più fiorente del nostro territorio rispetto al contesto toscano e nazionale, è quello relativo **alla difficoltà economica** dove l'indicatore che misura il tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie ci dice che nel senese, nel 2021, la situazione è leggermente migliorata e il suddetto tasso è passato da 0,9 nel 2018, allo 0,8 del 2020 fino ad arrivare allo 0,7 del 2021.

Di seguito proseguiamo con l'analisi di alcuni **dati sulla criminalità** estrapolati dalle banche dati Istat o comunicati dalla Prefettura. In particolare, ci soffermiamo sui delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria (l'indagine investe l'attività operativa delle Forze di polizia e non segue il successivo percorso giudiziario dei fatti segnalati), iniziando con i dati sulla criminalità in generale per poi analizzarli meglio per tipo di delitto.

Nella seconda parte, invece, osserviamo il Report anno 2021 - "**Atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali**" redatto dal Ministero dell'Interno e, riassumendo ed estrapolando i dati relativi alla provincia di Siena dal "**Sesto Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione- anno 2021**", curato dalla Scuola Normale Superiore di Pisa, su commissione della Regione Toscana, potremo avere un'analisi aggiornata e dettagliata sull'evoluzione dei due fenomeni nella nostra regione e nella nostra provincia.

La tabella sotto mostra il trend dei reati denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in provincia di Siena dal 2011 al 2021, secondo i dati Istat. Per avere un quadro più chiaro abbiamo calcolato la variazione dei delitti nell'ultimo anno, negli ultimi dieci anni ma anche la variazione tra il dato del 2021 e quello del 2019 per evidenziare quanto il numero di reati, durante l'anno dell'inizio



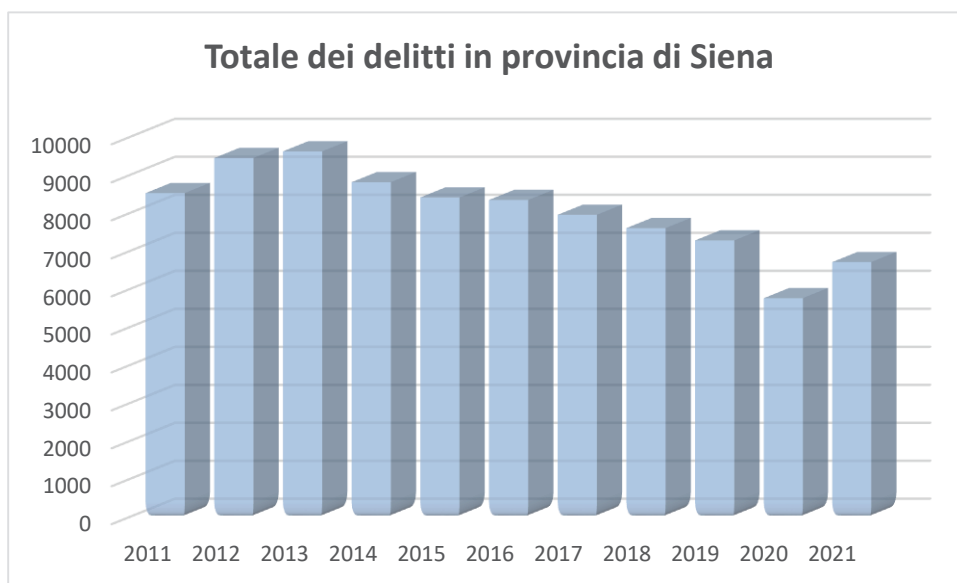
# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

della pandemia e del conseguente periodo di lockdown, abbia subito una drastica, quanto “forzata”, diminuzione, “viziando” un po’ i dati.

ANNO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var% 2021/2020	Var% 2021/2011	Var% 2021/2019
TOTALE DELITTI IN PROVINCIA DI SIENA	8513	9436	9610	8800	8398	8333	7942	7592	7269	5749	6698	14%	-27%	-8,5%

Fonte: Istat



**Figura 1 Andamento del totale dei delitti in Provincia di Siena dal 2011 al 2021. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat**

Analizzando il trend del totale dei delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in Provincia di Siena, dal 2011 al 2021, si evidenzia un calo del numero dei crimini nel tempo, che aumentano bruscamente nel 2012 e 2013 per poi riscendere gradualmente dal 2013 in poi.

Come evidenziato in precedenza, il 2020 è stato un anno particolare, tanto che, dal 2019 al 2020, il numero di delitti è sceso del 21%; se però consideriamo che dal 2018 al 2019 il numero di delitti è diminuito solo del 4%, ci rendiamo conto quanto il 2020 corrisponda a un anno peculiare per i delitti, tanto che nel 2021 ricominciano ad aumentare: esattamente dal 2020 al 2021 sono aumentati del 14%.

Nella tabella sottostante abbiamo invece confrontato il trend dei delitti negli ultimi cinque anni, dal 2017 al 2021, in tre ambiti territoriali: Italia, Toscana e Provincia di Siena. Dai dati riportati, emerge una situazione tendenzialmente positiva, con una diminuzione del totale dei delitti, sebbene con percentuali diverse, in tutti gli ambiti territoriali e, fatta eccezione per il 2020 che va considerato come anno “eccezionale”, per tutti i periodi considerati: sia nel passaggio dal 2017 al 2021 (calcolando la variazione percentuale dal 2021 al 2017), sia negli ultimi due anni (calcolando la variazione del dato del 2021 con il dato del 2019), che si evidenzia un calo del totale dei delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria. Caso particolare, come già detto, è stato il 2020 e quindi l'aumento dei delitti nel passaggio dal 2020 al 2021 potrebbe essere spiegato dal fatto che nel 2020 il numero dei delitti è drasticamente calato a causa della pandemia e del conseguente lockdown.

Tipo  
dato



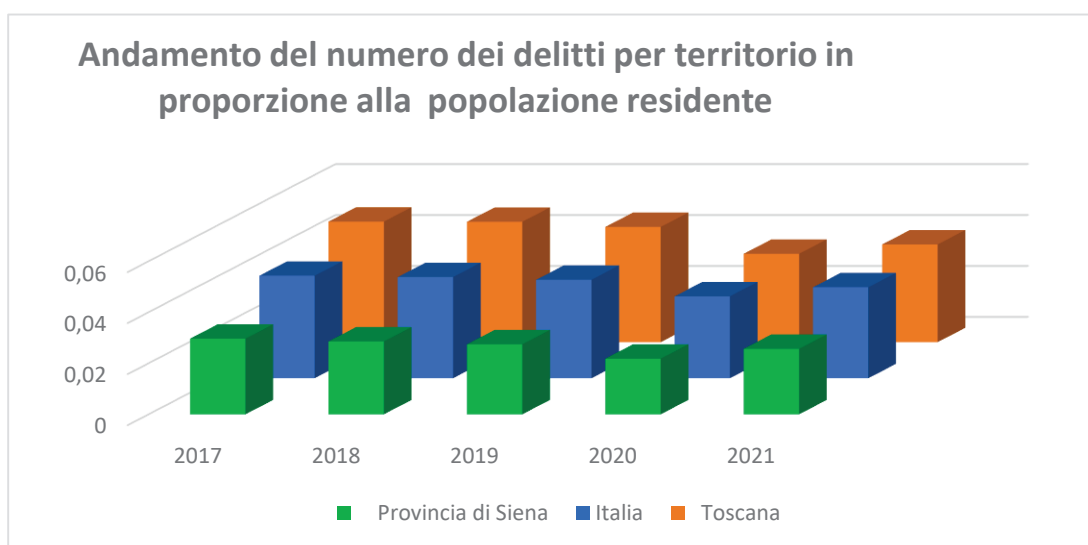
# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

Tipo di delitto	Numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria										
	Totale										
Periodo del commesso delitto	Durante l'anno di riferimento										
Selezione periodo	2017	2018	2019	2020	2021	Variazione 2021/2020	%	Variazione 2021/2019	%	Variazione 2021/2017	%
Territorio											
Italia	2.429.795	2.371.806	2.301.912	1.900.624	2.104.114	10%		-9%		-15%	
Toscana	176.763	174.784	166.919	128.010	140.460	9%		-19%		-26%	
Provincia di Siena	7.942	7.592	7.269	5.749	6.698	14%		-9%		-19%	

Fonte: dati Istat. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

Segue un grafico in cui il numero del totale dei delitti per territorio, dal 2017 al 2021 è stato ponderato con il numero di abitanti residenti nei rispettivi territori per anno di riferimento.



**Figura 2- Andamento dei delitti per territorio in proporzione alla popolazione.** Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

Di seguito il **tasso di delittuosità** di ciascun territorio, cioè il numero dei delitti per 100.000 abitanti, che mostra dati medi toscani maggiori di quelli nazionali.

Selezione periodo	2017	2018	2019	2020	2021
Territorio					
Italia	4013,8	3925,4	3817,3	3197	3559,7
Toscana	4726,7	4681,8	4479,6	3478,1	3812,1
Siena	2961,5	2837	2725,4	2174,7	2547,5

Nella tabella che segue, a fronte del numero totale dei delitti, sono stati analizzati i soli **delitti contro la persona** denunciati in Provincia di Siena nell'ultimo decennio, mettendo in evidenza le variazioni



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

percentuali degli ultimi due anni, del 2021 confrontato con il 2019 e quelle intercorse tra l'anno 2021 e il 2011.

REATO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var. 2021/2020	%	Var. 2021/2019	%	Var. 2021/2011	%
<b>Delitti contro la persona</b>																	
Omicidi volontari	0	0	4	1	0	1	2	2	3	0	0	//	//	//	//	//	//
- per furto/rapina	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	//	//	//	//	//	//
- mafioso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	//	//	//	//	//	//
- terroristico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	//	//	//	//	//	//
Infanticidi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	//	//	//	//	//	//
Omicidi tentati	3	4	4	3	1	1	4	2	1	3	5	40%	80%	40%	40%	40%	40%
Omicidi colposi	13	12	18	13	9	11	12	10	14	6	7	14%	-100%	-86%	-86%	-86%	-86%
- sinistro stradale	12	5	13	9	4	11	9	8	8	3	6	50%	-33%	-100%	-100%	-100%	-100%
- sinistro lavoro	1	1	1	0	1	0	1	2	0	0	0	//	//	//	//	//	//
Lesioni dolose	312	329	294	237	215	260	228	238	253	205	202	-1%	-25%	-54%	-54%	-54%	-54%
Percosse	55	67	75	45	53	54	57	50	44	37	39	5%	-13%	-41%	-41%	-41%	-41%
Minacce	349	355	334	291	295	264	296	237	242	236	211	-12%	-15%	-65%	-65%	-65%	-65%
Ingiurie	323	355	306	308	228	31	4	0	0	0	0	//	//	//	//	//	//
Violenze sessuali	19	18	20	19	35	22	16	21	19	18	15	-20%	-27%	-27%	-27%	-27%	-27%
- su ultra 14enni	15	17	15	18	28	19	10	20	18	15	13	-15%	-38%	-15%	-15%	-15%	-15%
- su infra 14enni	3	1	5	1	4	3	6	1	1	3	2	-50%	50%	-50%	-50%	-50%	-50%
- di gruppo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	//	//	//	//	//	//
Atti sex con minori	1	1	2	1	3	0	3	2	2	0	1	100%	-100%	0%	0%	0%	0%
Corruz. Minorenni	1	0	0	0	0	0	3	0	1	0	2	100%	50%	50%	50%	50%	50%
<b>TOTALE</b>	<b>1076</b>	<b>1141</b>	<b>1057</b>	<b>918</b>	<b>839</b>	<b>644</b>	<b>625</b>	<b>562</b>	<b>579</b>	<b>505</b>	<b>482</b>	<b>-5%</b>	<b>-20%</b>	<b>-123%</b>	<b>-123%</b>	<b>-123%</b>	<b>-123%</b>

Fonte: dati Prefettura di Siena. Elaborazione Ufficio Statistica Provincia di Siena

Quello che emerge da quanto sopra riportato è un quadro di una provincia in cui i delitti totali contro la persona nell'ultimo anno sono diminuiti del 5%, le violenze sessuali del 20% e le violenze sessuali su infra 14enni del 50% e su ultra 14enni del 15%. In aumento invece atti sessuali con minorenni, corruzione minorenni, gli omicidi tentati, gli omicidi colposi e le percosse. Se compariamo invece i dati del 2021 con quelli del 2011, il calo percentuale del totale dei delitti contro la persona è addirittura del 123%.

Positivo il dato che evidenzia la totale assenza durante tutti e dieci gli anni presi in esame, di omicidi volontari per mafia o terrorismo, mentre per furto/rapina viene evidenziato un solo episodio accaduto nel 2013. Quanto sopra detto risulta piuttosto evidente dalla rappresentazione grafica sotto riportata.



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

Andamento dei "Delitti contro la persona" in provincia di Siena nel decennio  
2011-2021

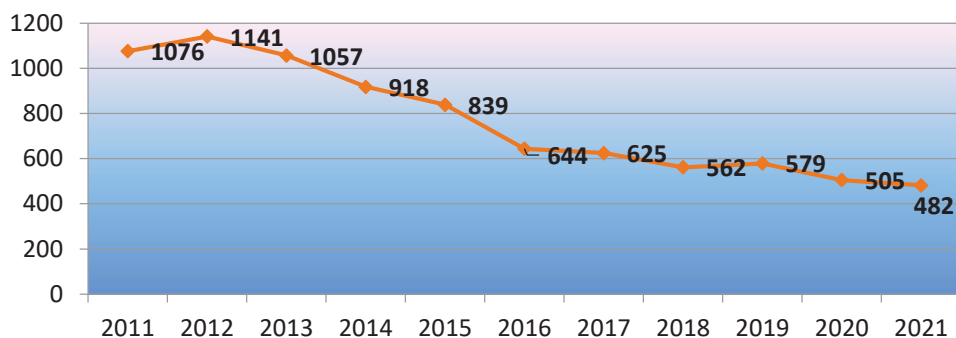


Figura 3- Andamento dei delitti contro la persona dal 2011 al 2021 in Provincia di Siena. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

Di seguito l'analisi dei **delitti contro il patrimonio** commessi dal 2011 al 2021 in provincia di Siena.

REATO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var. % 2021/20	Var. % 2021/19	Var. % 2021/11
	<b>Delitti contro il patrimonio</b>													
<b>Furti</b>	3686	4425	4474	4366	4168	4148	3498	3400	2833	1559	1867	16%	-34%	-97%
- con strappo	5	15	20	20	18	12	13	7	12	9	16	44%	33%	69%
- con destrezza	374	546	528	507	565	410	463	407	348	116	175	34%	-50%	-114%
- in uff. pubblici	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	///	-100%	///
- in abitazioni	750	957	1089	959	1010	965	857	984	773	472	421	-12%	-46%	-78%
- in esercizi commerciali	333	380	332	365	342	359	310	349	264	99	136	27%	-48%	-145%
- su auto in sosta	291	300	407	511	429	498	293	240	233	119	176	32%	-24%	-65%
- di opere d'arte	11	4	9	4	3	4	5	3	3	0	5	100%	67%	-120%
- di mezzi pesanti	3	1	1	2	2	3	2	5	0	0	1	100%	///	-200%
- di ciclomotori	73	59	53	34	41	33	28	26	28	16	13	-23%	-54%	-462%
- di motocicli	33	21	31	33	21	35	15	21	20	14	23	39%	15%	-43%
- di autovetture	50	104	61	76	82	80	66	62	37	33	46	28%	24%	-9%
Ricettazione	58	78	94	71	45	69	55	49	32	26	26	0%	-19%	-123%
<b>Rapine</b>	62	43	49	35	42	46	36	24	27	16	13	-23%	-52%	-377%
- in abitazioni	2	5	17	11	10	7	5	8	9	2	4	50%	-56%	50%
- in banca	6	4	2	4	9	11	8	2	1	0	0	///	-100%	///
- in uffici postali	0	5	1	1	1	1	0	0	0	0	0	///	///	///
- in esercizi commerciali	12	10	2	2	8	9	7	4	2	2	1	-100%	-50%	-1100%
- a rappres. di preziosi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///



# Comune di Torrita di Siena

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

- a portavalori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
- nella pubblica via	28	11	19	11	10	10	8	6	11	9	6	-50%	-45%	-367%
- di mezzi pesanti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
Estorsioni	22	14	25	22	40	40	28	31	29	31	53	42%	83%	58%
Usura	0	0	2	1	1	1	1	1	0	0	0	///	///	///
TOTALE PARZIALE	3828	4560	4644	4495	4296	4304	3618	3505	2921	1632	1959	17%	-33%	-95%

Fonte: dati Prefettura di Siena. Elaborazione Ufficio Statistica Provincia di Siena

Calcolando le variazioni percentuali del 2021, rispetto al 2020 notiamo un aumento nel totale di tutti i delitti del 17% e un aumento in molti dei delitti contro il patrimonio.

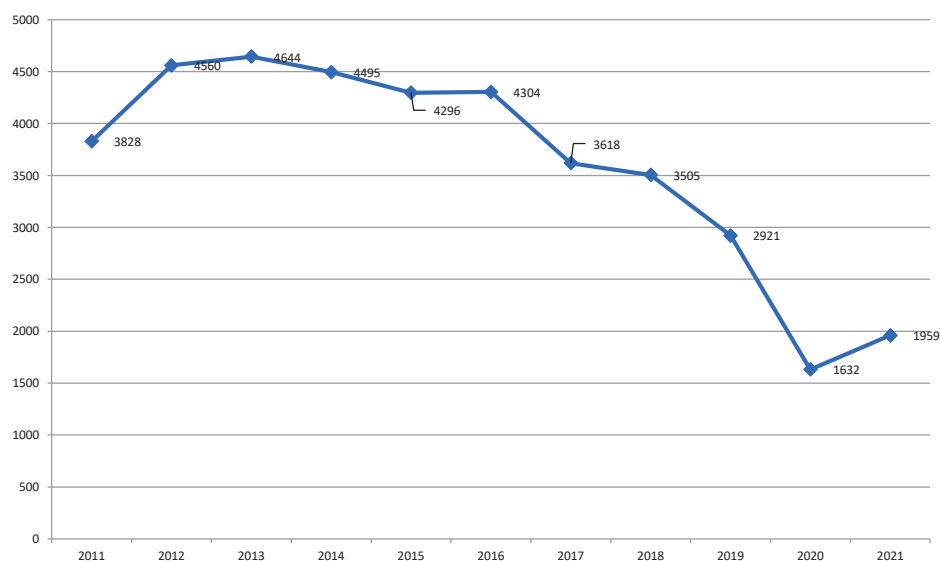
Il 2020 rappresenta però un anno piuttosto particolare, per questo motivo è stata calcolata la variazione % dal 2021 al 2019, in cui notiamo un calo nel totale dei delitti del 33%, e un calo anche in molti altri delitti, ma un aumento del numero dei furti con strappo, di motocicli, di autovetture e di opere d'arte, mentre le estorsioni risultano aumentate addirittura dell'83%.

Le estorsioni sono un delitto da monitorare con particolare attenzione in quanto delitto che indirettamente potrebbe essere correlato alla corruzione, come l'usura.

Altra analisi che fatta è quella che calcola la variazione dei delitti nel 2021 rispetto al 2011. Si evidenzia un calo del totale dei delitti del 95%, con un picco di -1100% delle rapine in esercizi commerciali, del -462% dei furti di ciclomotori e di -123% dei reati di ricettazione. In aumento soltanto i furti con strappo, le rapine in abitazioni e le estorsioni.

Di seguito la rappresentazione grafica dell'andamento del totale dei delitti contro il patrimonio dal 2010 al 2020.

Andamento dei "Delitti contro il patrimonio" in provincia di Siena nel decennio  
2011-2021





# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

**Figura 4- Andamento dei delitti contro il patrimonio dal 2011 al 2021 in Provincia di Siena. Elaborazione Ufficio Statistica provincia di Siena su dati Prefettura di Siena**

Si analizzano ora tutti gli **altri delitti/reati** commessi dal 2011 al 2021 in provincia di Siena.

REATO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var. % 2021/20	Var. % 2021/19	Var. % 2021/11
<b>ALTRI DELITTI</b>														
Sequestri di persona	9	7	11	5	2	2	7	4	3	1	0	///	///	///
- a scopo estorsivo	0	2	2	1	0	0	1	0	0	1	0	///	///	///
- per motivi sessuali	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	///	///	///
Associazione a delinq.	1	2	4	12	1	14	1	1	1	0	0	///	///	///
Ass. tipo mafioso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
Riciclaggio	7	7	42	16	16	1	5	1	6	6	4	-50%	-50%	-75%
Truffe e frodi informatiche	419	560	629	586	760	943	1039	1071	1163	1445	1880	23%	38%	78%
Incendi	56	67	29	18	40	20	56	19	22	21	31	32%	29%	-81%
- boschivi	36	46	18	4	22	12	48	4	17	11	26	58%	35%	-38%
Danneggiamenti	1123	1090	966	896	790	689	748	775	851	609	710	14%	-20%	-58%
Dannegg. con incendi	21	15	8	12	10	5	20	16	10	10	16	38%	38%	-31%
Contrabbando	26	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
Stupefacenti	81	102	118	76	51	74	107	100	78	60	55	-9%	-42%	-47%
- produz. e traffico	10	8	9	9	2	10	5	8	7	12	6	-100%	-17%	-67%
- spaccio	51	67	82	52	29	42	84	77	57	41	40	-3%	-43%	-28%
- ass. finalizz. spaccio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100%	100%	100%
Prostitu. e pornografia minor.	5	5	12	13	5	8	1	12	16	2	1	-100%	-1500%	-400%
Delitti informatici	33	50	45	71	54	62	46	52	73	97	150	35%	51%	78%



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

<b>Contraffazioni</b>	13	27	10	15	22	8	18	4	4	9	2	-350%	-100%	-550%
<b>Altri delitti</b>	1815	1803	2034	1667	1512	1559	1651	1470	1542	1352	1408	4%	-10%	-29%
<b>TOTALE PARZIALE</b>	3609	3735	3909	3387	3263	3385	3699	3525	3769	3612	4257	15%	11%	15%

Fonte: dati Prefettura di Siena. Elaborazione Ufficio Statistica Provincia di Siena

Nel passaggio dal 2020 a 2021, il totale di quelli che definiamo altri delitti (rispetto ai delitti contro la persona e contro il patrimonio) è aumentato del 15%, in aumento anche nel 2021 rispetto al 2019 ed esattamente dell'11%, mentre l'aumento è del 15% se rapportiamo il dato del 2021 con il dato del 2011 (si noti invece che dal 2019 al 2020 erano diminuiti del 4%). Alcune di queste variazioni diventano molto più evidenti nel lungo termine, come ad esempio le truffe e frodi informatiche o i delitti informatici, che hanno registrato un continuo ed esponenziale aumento negli anni, fino a crescere ambedue del 78% in dieci anni.

In aumento anche gli incendi e i danneggiamenti con incendi, mentre tutti gli altri delitti sono invece diminuiti, e alcuni moltissimo, come la prostituzione e la pornografia minorile, le contraffazioni e il riciclaggio.

Analizzando quelli che vengono definiti "Altri delitti", nel totale, ci rendiamo conto che l'andamento, nel corso degli anni, non è lineare. I valori scendono e salgono, dal 2011 al 2017, ogni due anni, negli altri anni l'alternanza risulta annuale.

## Andamento dei "Delitti contro il patrimonio" in provincia di Siena nel decennio 2011-2021

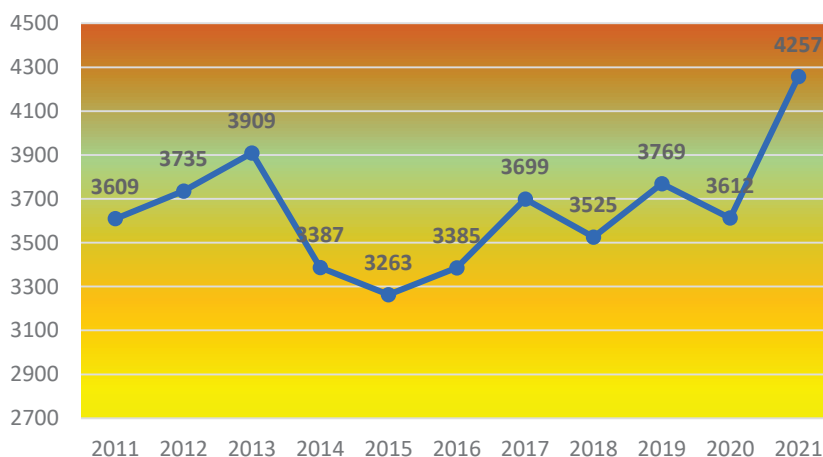


Figura 5- Andamento dei delitti contro il patrimonio dal 2011 al 2021 in Provincia di Siena. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

Per l'analisi del contesto esterno, oltre ai dati sopra esposti, sono stati attenzionati alcuni studi e analisi che potrebbero dare un quadro più chiaro della situazione in cui una pubblica amministrazione si trova ad operare. Purtroppo, non esistono analisi dirette che misurano l'elemento e il rischio corruttivo, quindi riporteremo dati e analisi di due documenti: il Report anno 2021 "Atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali", redatto dal Ministero dell'Interno, e il "Sesto Rapporto





# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione” curato dalla Scuola Normale di Pisa, su commissione della Regione Toscana.

## ATTI INTIMIDATORI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI LOCALI

Gli anni della pandemia hanno generato **notevoli mutamenti sociali ed economici**.

Il perdurare dell'**emergenza**, cui si è accompagnato l'**indebolimento delle condizioni economiche di vita**, specie per le fasce più deboli della popolazione, ha **inasprito le potenziali situazioni di attrito con gli amministratori locali**, in quanto rappresentanti delle Istituzioni a loro più vicini.

Peraltro, nel biennio 2020-2021 agli enti territoriali nel loro complesso sono state sottese molte istanze da parte delle comunità di riferimento interessate in vario modo dagli effetti delle crisi economica e sociale conseguenti all'emergenza sanitaria.

In Toscana gli atti intimidatori sono passati dai 30 del 2019 ai 25 del 2020, per tornare a 30 nel 2021.

La seguente tabella riporta il numero complessivo degli atti intimidatori commessi negli anni 2013-2021, suddivisi per regione:

REGIONE	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Abruzzo	4	6	4	4	3	15	14	21	21
Basilicata	6	4	10	5	5	4	1	13	7
Calabria	90	109	75	113	79	58	54	51	73
Campania	48	63	49	48	52	47	59	69	77
Emilia Romagna	20	46	30	41	21	23	53	51	34
Friuli Venezia Giulia	4	7	13	9	18	20	19	17	21
Lazio	43	37	35	29	31	25	20	40	33
Liguria	19	18	0	16	24	24	31	25	24
Lombardia	61	80	65	52	96	73	74	65	105
Marche	9	22	16	21	11	11	11	10	11
Molise	1	4	0	0	5	8	4	4	5
Piemonte	27	28	47	27	35	24	39	32	48
Puglia	89	90	83	93	88	65	66	61	66
Sardegna	86	67	77	77	66	78	50	31	25
Sicilia	99	136	65	89	64	57	84	73	64
Toscana	25	33	19	25	10	25	30	25	30
Trentino Alto Adige	3	5	0	7	3	3	1	4	20
Umbria	6	5	0	3	2	0	5	1	3
Valle d'Aosta	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Veneto	34	45	31	34	47	29	41	31	53
<b>TOTALE</b>	<b>674</b>	<b>805</b>	<b>619</b>	<b>693</b>	<b>660</b>	<b>589</b>	<b>656</b>	<b>624</b>	<b>722</b>

## Distinzione per matrice

Nel **2021** si sono registrati **722** atti intimidatori di cui **352** di matrice ignota (48,8%), **112**

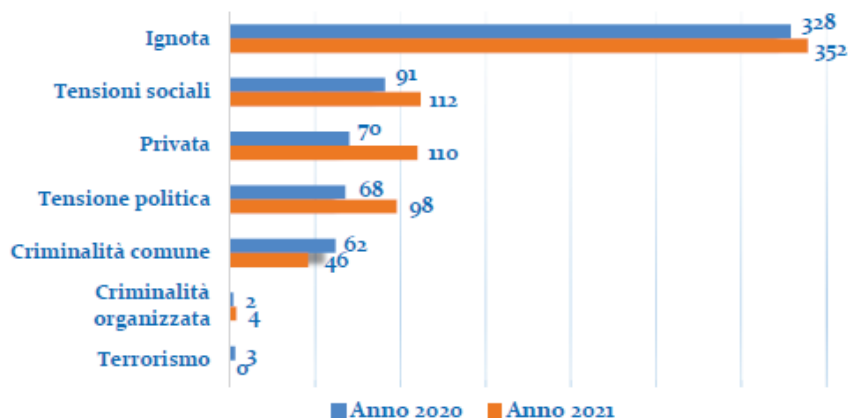
riconducibili a tensioni sociali (15,5%), **110** di natura privata (15,2%), **98** riconducibili a tensione politica (13,6%), **46** di criminalità comune (6,4%) e **4** di criminalità organizzata (0,6%).

Gli atti riconducibili a tensione politica e sociale hanno costituito complessivamente il 29% del totale.



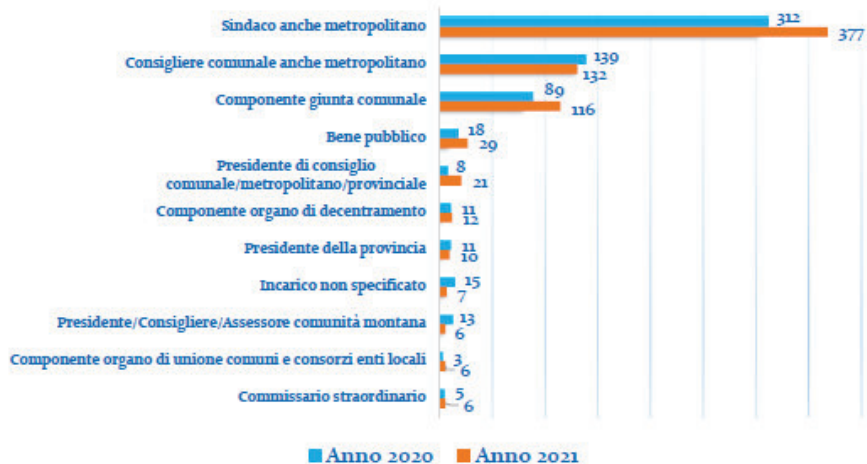
# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026



## Distinzione per incarico

Nella tabella che segue si mostrano gli atti di intimidazione **distinti in base all'incarico del 2020 e 2021**.



Nel **2021**, in cui si sono registrati **722** atti intimidatori, gli amministratori locali vittime di intimidazioni sono riconducibili alle seguenti categorie:

- \_ sindaci anche metropolitani: **377** casi (52,2%)
- \_ consiglieri comunali anche metropolitani: **132** casi (18,3%)
- \_ componenti della giunta comunale: **116** casi (16,1%).

I sindaci si confermano gli amministratori più colpiti, avendo subito il **52,2%** del totale degli atti intimidatori.

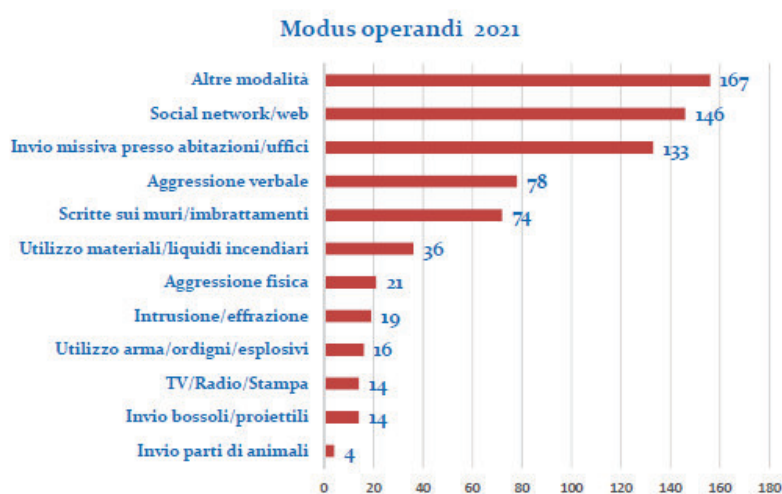


# Comune di Torrita di Siena

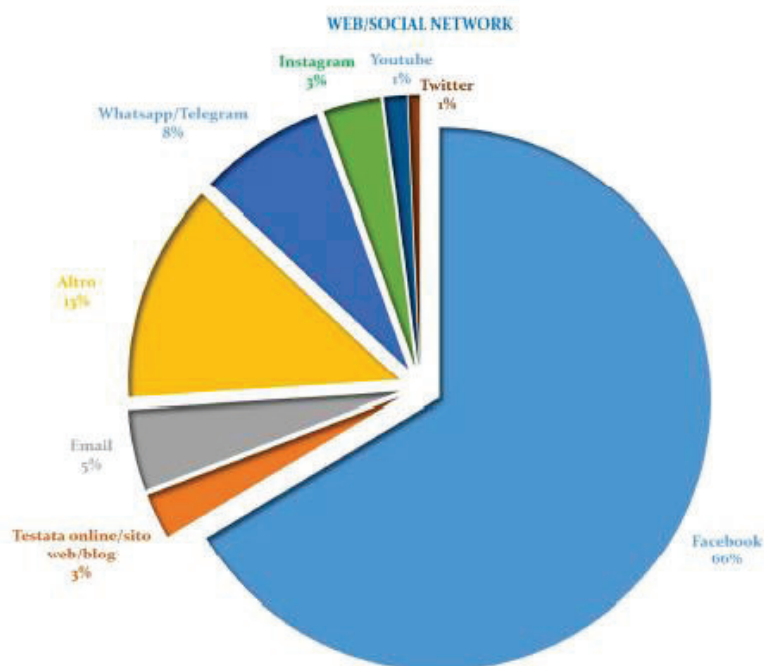
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

## Modus operandi

Il *modus operandi* più frequente nel **2021** è costituito da altre modalità di esecuzione (varie tipologie di danneggiamenti di beni privati o pubblici, ecc) che rappresenta il **167** casi = 23%; seguono la pubblicazione di contenuti ingiuriosi o minacciosi sui *social network/web* (**146** episodi = 20% di cui **97** mediante *facebook*), l'invio di missive presso abitazioni/uffici (**133** casi = 18%), le aggressioni verbali (**78** casi = 11%), le scritte sui muri/imbrattamenti (**74** casi = 10%) e l'utilizzo di materiali/liquidi incendiari (**36** casi = 5%).



Il *focus* sul *modus operandi* mediante l'uso dei *social network/web*, nel **2021**, registra l'utilizzo della piattaforma *facebook* quale strumento preminente nelle modalità di manifestazione del pensiero *in specie*.



## SESTO RAPPORTO SUI FENOMENI CORRUTTIVI E DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA IN TOSCANA. ANNO 2021

Un altro documento di particolare importanza per la nostra analisi è il “Sesto Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione”, curato dalla Scuola Normale di Pisa, su commissione della Regione Toscana.

Il rapporto esamina l’evoluzione dei fenomeni corruttivi e di criminalità organizzata in Toscana per l’anno 2021, individuandone le principali dinamiche di sviluppo e riproduzione criminale alla luce delle perduranti condizioni di crisi economico-sociale prodotte dall’emergenza sanitaria.

Il rapporto è articolato in due macro-sezioni. La prima sezione offre un’analisi aggiornata sulle dinamiche di proiezione della **criminalità organizzata**, sia nei mercati illeciti che **nell’economia legale della Toscana**, tracciandone elementi di continuità e cambiamento rispetto agli anni precedenti e ad altre regioni del Centro-Nord. La sezione ospita, inoltre, due focus tematici: (1) un’indagine sul mercato degli stupefacenti in Toscana e sulla sua evoluzione; (2) un approfondimento sul grave fenomeno della tratta e sfruttamento della prostituzione nel territorio regionale.

La seconda sezione analizza i principali andamenti relativi alla **corruzione politica e amministrativa** emersi dall’ *events analysis* condotta su oltre 470 eventi di potenziale corruzione registrati nel 2021 su scala nazionale, e codificati attraverso il progetto C.E.C.O.

La sezione ospita, inoltre, un approfondimento analitico e comparato tra i principali episodi intercorsi nel territorio regionale. In particolare, viene proposta una valutazione dell’impatto della crisi sanitaria sui fenomeni corruttivi, a partire da un esame dei principali eventi-spia correlati a questi fenomeni.



Gli elementi che emergono dal rapporto sono stati sintetizzati in un documento, che in parte riportiamo qui di seguito, integrandolo con frammenti del rapporto integrale, ritenute di maggior interesse per l'analisi o riferite in modo specifico al nostro territorio.

> Gli episodi del 2021 confermano le specificità territoriali della proiezione criminale delle mafie nazionali e transnazionali nel territorio regionale, ossia la c.d. “**variante**” toscana.

Dall'analisi dei principali episodi intercorsi alcune dinamiche di riproduzione criminale restano prevalenti:

(a) una presenza **pulviscolare** di **soggetti e investimenti criminali** sul territorio regionale;

(b) **forme organizzative reticolari** e tendenzialmente poco strutturate;

© **una forte vocazione imprenditoriale** che si esprime nel **mercato** piuttosto che nei territori, attraverso attività di **riciclaggio** e, in maniera più limitata, attraverso imprese mafiosa con sede legale stabile nella regione;

## LE MUTAZIONI DELLA 'VARIANTE' CRIMINALE IN TOSCANA

01.

**matrice poli-criminale della proiezione mafiosa** in regione, data l'elevata diversificazione degli investimenti nei mercati leciti ed illeciti

04.

**presenza pulviscolare sul territorio**, ma concreto rischio di **radicamento territoriale** e di possibili forme di **trapianto organizzativo**

02.

**capacità di ricerca e costruzione di co-interessenze** e, talvolta, di collusioni con operatori economici locali tanto a livello individuale quanto su scala associativa;

05.

**vocazione imprenditoriale delle mafie** non più per mero riciclaggio, ma per **alterare la concorrenza e l'integrità** del tessuto economico

03.

**carattere multi-territoriale** delle attività illecite promosse sul territorio, non più in limitati contesti locali, e periferici, ma su più province della stessa regione;

06.

negli appalti **concorrenza sleale al servizio delle norme**, l'accesso criminale si realizza con strategie 'convenzionali' di alterazione della concorrenza e il subappalto

> Rispetto agli episodi ricondotti a gruppi di ‘**ndrangheta**, l'analisi identifica **un salto evolutivo nella loro proiezione criminale** in Toscana, come mostrato da più dinamiche concomitanti:

(a) una **matrice sempre più policriminale delle attività economiche promosse**, prodotto di una più elevata diversificazione degli investimenti nei mercati leciti ed illeciti del territorio regionale, che viene utilizzato da questi gruppi come un mercato sia di transito – integrato in reti transnazionali di narcotraffico – sia, allo stesso tempo, di **radicamento economico** – con l'avvio di imprese che hanno sede legale nella regione ed operano nel suo tessuto economico non per fini di mero riciclaggio;

(b) una spiccata **capacità di ricerca e costruzione di co-interessenze** e, talvolta, di collusioni con alcuni operatori economici locali tanto a livello individuale quanto su scala più ampia (es. di comparto);

© **capacità di alterazione dei principi di libera concorrenza** ed integrità nel mercato dei contratti pubblici, attraverso un utilizzo del **metodo mafioso** nei confronti di altri operatori del mercato;

(d) **carattere multiterritoriale** delle attività illecite promosse non più in limitati contesti locali ma su più province della stessa regione e fuori dai confini regionali, con una proiezione diretta anche sugli stessi territori di origine;

> Dall'*events analysis* dei principali episodi di proiezione criminale riferibili alla **criminalità organizzata** avvenuti in Toscana sono emersi 45 casi di proiezione nel corso del 2021. L'analisi della matrice criminale di questi episodi evidenzia l'elevata capacità di penetrazione soprattutto di soggetti riconducibili ad organizzazioni di origine 'ndranghetista (47% dei casi) tanto nei traffici illeciti su larga scala che interessano il territorio regionale (es. narcotraffico), quanto nell'economia legale. Per



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

numerosità dei casi seguono gli episodi con matrice mista e straniera (26%), camorristica (19%), siciliana (3%) e altre (5%);

> La distribuzione degli episodi intercorsi nel 2021 (45 casi) per tipologia di **settore illecito** vede prevalere **forme di criminalità economica** (45%), in misura uguale sia per **attività di riciclaggio** che per la commissione di altri reati ad esso connessi (es. **reati fiscali, truffe e frodi**). In entrambi i casi si tratta spesso di attività realizzate non per il solo beneficio del gruppo criminale, ma anche per quei soggetti imprenditoriali locali, interessati ad acquisire “servizi” criminali di questa natura (es. il tipico schema delle società mafiose ‘cartiere’ che generano illegalità economica per l’imprenditoria legale). Di particolare interesse, sotto un profilo quantitativo e qualitativo, il traffico degli stupefacenti (18%), seguito da episodi riconducibili ad estorsione/usura (10%), favoreggiamento all’immigrazione clandestina e **criminalità ambientale** (entrambi 6%);



> Rispetto alla proiezione nei settori dell’economia legale, l’analisi sugli eventi intercorsi nel 2021 conferma la prevalenza degli investimenti nel settore privato rispetto alla più tradizionale penetrazione nel mercato dei contratti pubblici.

Nello specifico, quello **immobiliare** (24%) resta un settore di specifico interesse, seguito da **costruzioni ed estrazione/cave** (17%), **rifiuti** (13%) e **appalti** (11%). Di particolare rilevanza anche





# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

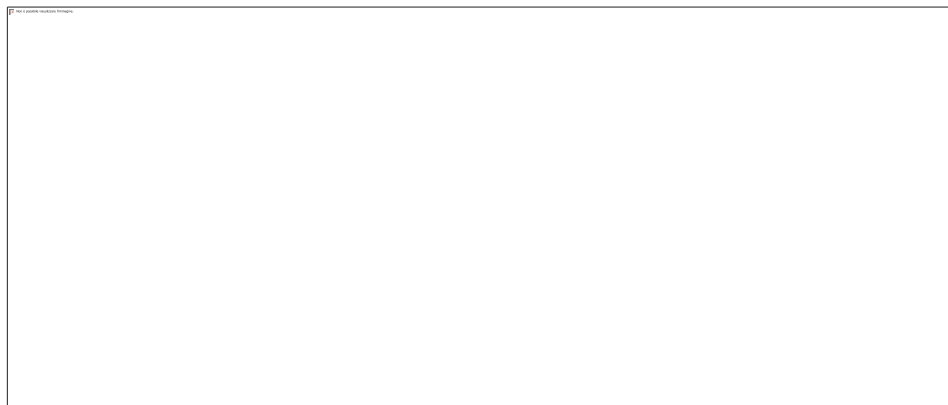
gli episodi che riguardano il settore **manifatturiero** (11%), una specificità territoriale a confronto con altri contesti regionali del Centro-Nord, soprattutto se si considera il coinvolgimento prevalente, in questo caso, di soggetti riconducibili ad associazioni di origine mista e straniera (es. cinese);

> Nel rapporto si evidenzia, ancora una volta, come l'economia sommersa, i **settori economici a legalità debole** e quelli nei quali sono più diffuse forme di criminalità economica, finanziaria ed ambientale, costituiscono il **principale canale di infiltrazione criminale** delle mafie nel territorio toscano. Dalle evidenze investigative emerse nel 2021, è sempre più evidente la capacità di penetrazione criminale anche in settori e distretti produttivi della Toscana non periferici né tantomeno secondari, ma, al contrario, rilevanti sia sotto un profilo economico che per l'azione di monitoraggio e regolazione pubblica (es. tessile e conciario, rifiuti);

> Il quadro del rischio associato all'uso relativo del contante evidenzia **forti criticità** per il territorio toscano. Secondo le elaborazioni dell'UIF per il 2021, la Toscana è l'unica regione in Italia, fatta eccezione per Valle d'Aosta e Trentino-Alto Adige, a presentare un **rischio medio-alto e superiore in tutte le province** del territorio regionale: ben 8 province su 10 in Toscana sono definite a rischio alto, con Pisa e Grosseto a rischio medio-alto;

> 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**. Le s.o.s. mostrano un **incremento di +22,6% rispetto al 2020**, poco inferiore rispetto alla variazione su scala nazionale (+23,3%). La provincia di Firenze è la prima in Toscana per numero di segnalazioni in valore assoluto (circa 1/3 del totale), seguita da Prato (12%), Pisa (8,9%) e Lucca (8,3%). Gli incrementi più importanti su base annua si registrano a Pisa (+46,8%), Livorno (+38%) e Massa-Carrara (36,5%).

**La provincia di Prato** si attesta tra le prime province in Italia per la localizzazione delle segnalazioni (400 unità per 100.000 abitanti), al **2° posto su scala nazionale** dopo la provincia di Milano (441 unità).



Rispetto agli scorsi anni, sono tre le province toscane (Pisa, Firenze e **Siena**) che rientrano tra le prime trenta su scala nazionale per tasso di segnalazioni;

> Secondo i dati della D.I.A., sono state ben **11.266 le operazioni analizzate** dalla Direzione nel 2021 perché ritenute riconducibili direttamente a fenomeni di criminalità organizzata, pari al 5,8% del totale nazionale, con una crescita del 88% rispetto al 2020, anno nel quale vi era già stato un forte incremento dell'attività di monitoraggio. Questo dato pone la **Toscana al 7° posto** per numero complessivo di operazioni analizzate dalla DIA nel 2021, al **4° tra le regioni del Centro-Nord** Italia dopo Lombardia, Lazio ed Emilia-Romagna;

> Nel corso del 2021, il numero di società destinatarie di un **provvedimento interdittivo antimafia** è stato di 29, in leggera diminuzione rispetto al 2020 (-15%), ma superiore rispetto alla media registrata nel Centro-Nord (22,4).

Negli ultimi due anni (2020/2021) il numero di interdittive emesse nella regione (63 provv.) è superiore a quello registrato complessivamente nei sei anni precedenti (50 provv.), facendo della





# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

Toscana la 4° regione del Centro-Nord per numero di provvedimenti prefettizi dal 2014 al 2021, con un incremento nell'ultimo triennio superiore alle regioni più attive su questo fronte di prevenzione antimafia (+106%). Nel 2022 il numero di interdittive è pari a 22 (agg. Al settembre c.a.), così distribuite per tentativi di infiltrazione criminale: 8 camorra; 4 tentativi di associazioni mafiose straniere, riconducibili a consorterie di etnia prevalentemente cinese; 3 'ndrangheta; un solo caso Cosa nostra; 6 per la sussistenza di altre situazioni ostative.

Negli ultimi due anni di riferimento (2021/2022), le imprese destinatarie di provvedimento operavano nei seguenti settori: edilizia; escavazione, movimento terra e costruzione opere di urbanizzazione; lavorazione e commercio di inerti; autotrasporto; settore conciario; commercio di veicoli; gestione di sale da gioco VLT, scommesse e lotterie; commercio e somministrazione di alimenti e bevande; acquisto, vendita e locazione di beni immobili; servizio di parrucchiere.

## I beni confiscati in Toscana

In Toscana il numero totale dei beni confiscati (fonte ANBSC) è di **792 beni totali presenti** (agg. Al settembre c.a.), con un incremento significativo rispetto allo scorso rapporto (+46%), e un'importante crescita nelle province di Siena (+197%) e Grosseto (+178%);

> **I beni immobili** rappresentano l'**87%** del totale, il restante è costituito da aziende (13%). Rispetto all'anno precedente, in aumento sia il numero di beni immobili (+44%) sia quello delle aziende (+66%);

> Su base provinciale, **la provincia di Siena** risulta essere la prima in regione per numero di beni (15% del totale in regione), seguita da Pistoia (14%), Arezzo (13%) e Grosseto (11%). Le prime quattro province, da sole, ospitano oltre la metà (54%) dei beni totali censiti dall'ANBSC in Toscana. Circa 1/3 delle aziende in gestione sono localizzate nei comuni di Firenze e Prato (lo scorso anno circa il 50%), con una maggiore dispersione sul territorio regionale anche dei beni immobili in gestione presenti

In base agli ultimi dati disponibili, si osserva un incremento molto elevato nel numero di beni in due province della Toscana, **quelle di Siena (+197%)** e Grosseto (+178%), con la prima che supera per numero di beni ospitati le province di Arezzo e Pistoia, seguite appunto dalla provincia più a sud della Toscana.

Le prime quattro province, da sole, ospitano oltre la metà (54%) dei beni totali censiti dall'ANBSC nella regione, superando altre province, come quelle di Firenze, Lucca e Prato, con un radicamento criminale tradizionalmente più visibile e documentato dall'azione di contrasto antimafia espressa negli anni. L'incremento riguarda ancora una volta i beni immobili in gestione, ma a differenza degli altri anni, la crescita più significativa si riscontra nel numero di unità a fini abitativi (circa il 60% in aumento rispetto allo scorso rapporto sul 2020), e non nei terreni che, sebbene in aumento (+33%), non trainano il dato complessivo.

Le unità abitative subiscono un aumento rilevante proprio nelle province di Grosseto e Siena, a testimonianza di come le attività di riciclaggio nel settore immobiliare in questi territori non si siano limitate a semplice "ripulitura" dell'origine criminale dei capitali investiti, ma ad una loro valorizzazione in attività economiche del settore. Più di un terzo delle unità abitative attualmente in gestione, infatti, sono ospitate nelle due province.

> **I beni attualmente in gestione** sono 592 (75% del totale), in aumento rispetto all'anno precedente (+57%), mentre quelli che risultano destinati ammontano a 200 (25%) con un incremento del 22% rispetto al 2020. Nonostante l'**incremento nel numero di beni destinati**, resta molto ampio il numero di beni in attesa di destinazione perché giunti a confisca definitiva (56% dei beni in gestione, 329 in val. ass.);

## Il mercato illecito degli stupefacenti

Il traffico di stupefacenti costituisce il principale e più fiorente business illegale sul territorio toscano, e presenta alcune dinamiche evolutive peculiari a livello regionale:



(a) una sempre maggiore internazionalizzazione (per la quota di operatori di origine straniera e per le inchieste di carattere trans-nazionale che investono il territorio);

(b) una struttura di mercato a crescente frammentazione degli attori (data la varietà dei soggetti coinvolti) e a più elevata competizione criminale (data la pluralità di organizzazioni criminali coinvolte).

### **La tratta di esseri umani legata al racket della prostituzione**

Il fenomeno della tratta di esseri umani presenta contorni diversificati sul territorio toscano, a cui corrispondono molteplici canali di sfruttamento: dalla prostituzione al lavoro forzato, da attività illegali coatte (spaccio di droga, furti, borseggi) all'accattonaggio conto terzi, dai matrimoni forzati a quelli servili, sino all'espianto e traffico di organi.

> Negli anni pre-pandemia (2016-2019), le statistiche giudiziarie mostrano un **numero significativo di procedimenti penali iscritti** per i reati di riduzione in schiavitù e di tratta di esseri umani. Nello specifico, nel primo caso sono stati avviati 11 procedimenti penali nel 2017 (circa il 10% del dato nazionale), 5 nel 2018 (5% del dato nazionale) e 7 nel 2019 (9% del dato nazionale).

Per il reato di tratta di esseri umani sono stati avviati 12 procedimenti penali nel 2017 (5% su scala nazionale), 9 nel 2018 (4% su scala nazionale) e 7 nel 2019 (4% su scala nazionale);

> Nel 2020 su 99 persone indagate per il reato di sfruttamento della prostituzione, ben 71 (circa il 72%) era di origine straniera, confermandone l'elevato grado di internazionalizzazione sia degli autori di reato che delle vittime. Rispetto al territorio toscano, le organizzazioni criminali nigeriane, albanesi e rumene sono tra le più attive e controllano ampi segmenti del mercato della tratta;

> Rispetto al mercato della prostituzione, le evidenze raccolte sembrano mostrare una diminuzione delle donne sulle strade toscane. Attualmente, le **nazionalità maggiormente coinvolte** nell'esercizio della prostituzione in Toscana sono quella rumena, nigeriana, brasiliana, albanese e ungherese;

### **Fenomeni corruttivi**

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.

Lo studio delle dinamiche evolutive dei fenomeni corruttivi si è avvalso di tre principali base dati:

- 1) statistiche giudiziarie;
- 2) lanci stampa dell'ANSA come raccolti e codificati secondo il progetto C.E.C.O.;
- 3) rassegna stampa regionale e fonti giudiziarie quando disponibili.

Rispetto alle statistiche giudiziarie del Distretto toscano, emergono alcuni andamenti di interesse in riferimento ai delitti contro la pubblica amministrazione:

- una complessiva, seppur limitata, diminuzione delle iscrizioni di procedimenti per questi delitti rispetto all'anno precedente, da 3777 nel 2020 a 3659 nel 2021 (-3%), con, nello specifico:
  - (a) una diminuzione dei procedimenti per peculato (106 proc., -39% rispetto al 2020);
  - (b) un aumento dei procedimenti per il reato di concussione (17 proc., +31%);
  - © un calo contenuto nel numero di procedimenti per corruzione (67 proc., -4%);
- 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).

Dall'analisi ad ampio spettro su più di **470 eventi di potenziale e presunta corruzione** emersi su scala nazionale, come codificati dal progetto C.E.C.O., è stato possibile tracciare alcune linee di tendenza evolutiva rispetto ai fenomeni corruttivi in Toscana, in particolare:

- Sono **39 gli episodi di potenziale corruzione** rilevati nel territorio toscano (circa 8% del totale nazionale, +143% rispetto al 2020). **Sono quintuplicati gli episodi di corruzione generica**, essendo passati dai 5 del 2020 ai 26 del 2021 e rappresentando circa il 67% dei casi emersi in regione. Restano stabili i casi di presunta concussione rilevati (3). Anche nel caso toscano, nonostante la limitata numerosità degli episodi emersi, si segnala un incremento significativo delle vicende che hanno per oggetto la **turbativa d'asta** con 6 casi nel 2021 (15% del totale), pari alla somma dei due anni precedenti.
- Si registra **un aumento significativo di episodi nell'attività contrattuale pubblica**, confermandosi l'area più sensibile al rischio corruzione. Nel 2021, sono 19 gli episodi di potenziale corruzione emersi in questo settore (49% del totale dei casi), raddoppiati rispetto ai 9 dell'anno precedente – con un'incidenza maggiore del settore degli **appalti per opere pubbliche**. Si segnalano anche 6 casi nel settore delle verifiche/controlli (15%), il più alto nel triennio considerato, 3 nella sanità (7,5% dei casi) e 3 nel governo del territorio (7,5% dei casi).

Rispetto al biennio precedente, i settori maggiormente interessati dai reati contro la pubblica amministrazione sono stati anche nel 2021, come negli anni precedenti, gli appalti – complessivamente circa il 55% dei casi, in linea con l'anno precedente, ma con una diversa distribuzione: in crescita per servizi e forniture, in diminuzione per i lavori pubblici; si può ipotizzare che questo sia anche il riflesso della proiezione nell'universo della corruzione di una diversa allocazione della spesa pubblica negli anni dell'emergenza pandemica. Crollano rispetto al biennio precedente in termini percentuali – 4% contro l'11,5% di casi – e in termini assoluti gli eventi emersi nel governo del territorio. Stabili in termini percentuali (ma in crescita in termini assoluti) rispetto agli anni precedenti gli eventi di potenziale corruzione che riguardano nomine e incarichi (5%) e controlli e verifiche (4%).

In calo la percentuale di casi di corruzione nella gestione delle entrate fiscali (ma in aumento in termini assoluti), pari al 3%. In riduzione, sia in termini percentuali che assoluti, i casi che investono il settore della giustizia (5.5%), mentre nell'ambito della sanità dopo il picco in termini percentuali del 2020, nel 2021 si riduce la percentuale al 6,5% dal 9,1%, pur con un aumento in termini assoluti.

Nel territorio toscano l'ammontare limitato di casi di corruzione non permette confronti significativi in termini percentuali. Si rileva comunque un aumento significativo di casi nell'attività contrattuale, che si conferma l'area più sensibile al rischio corruzione: in tutto 19 i casi di corruzione – raddoppiati rispetto ai 9 dell'anno precedente – nel settore degli appalti, soprattutto quelli per opere pubbliche.

Emergono anche 6 casi nel settore delle verifiche, il più alto nel triennio considerato, 3 nella sanità e 3 nel governo del territorio.

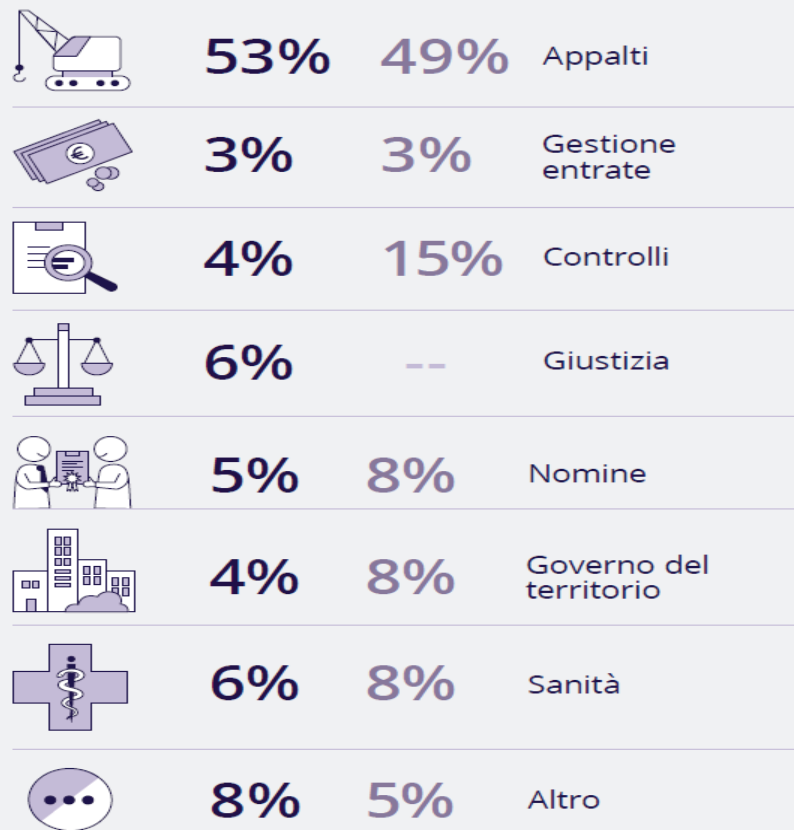


# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

## I SETTORI DELLA CORRUZIONE (C.E.C.O. 2021)

■ Nazionale ■ Toscana



> Nel 2021 nel caso toscano gli **imprenditori** dominano la scena quali attori privati, presenti in 19 casi, **in aumento sia in termini assoluti che percentuali** (presenti nel 48,7% dei casi). In ben 9 casi – rispetto ai 2 dell'anno precedente – sono presenti liberi professionisti (23%), si dimezzano i casi con la presenza di cittadini, mentre in 2 casi sono emerse evidenze di presenze mafiose o criminali nei reticoli corruttivi (2,5%). Numerose vicende emerse in questi sei anni indicano lo **slittamento del “baricentro” negoziale degli scambi occulti a favore di attori privati, professionisti e imprenditori**

> Un altro indicatore del peso crescente degli attori privati nei circuiti della corruzione è rappresentato da una **presenza frequente di figure professionali con competenze tecniche** che spaziano in ambito giuridico--notarile, contabile-finanziario, ingegneristico-architettonico, etc. – quali soggetti con un ruolo cruciale, in alcuni casi decisivo per la realizzazione degli scambi occulti.

> Nel 2021 sono **22 i casi di attori politici** coinvolti in eventi di potenziale corruzione (circa il 56% dei casi), in crescita rispetto agli anni passati (6 casi nel 2020). Con una maggiore frequenza gli episodi hanno visto il coinvolgimento di funzionari e dipendenti pubblici, con un totale di 31 casi se si sommano a questi le figure dei manager pubblici e dei soggetti nominati in enti pubblici (80%). Seppur limitate nella numerosità, emerge il coinvolgimento nel 12,8% dei casi di medici del SSN, nel 10,2% di docenti universitari e nel 7,7% di magistrati.

Per quanto concerne il tipo di attori pubblici coinvolti nella (presunta) corruzione a livello nazionale, si osserva un incremento sostanziale di attori politici. Tra gli attori pubblici codificati sono presenti in un quarto dei casi funzionari pubblici (24%), ma anche dipendenti pubblici (13%), con un totale di 37% e anche manager e dirigenti pubblici sono presenti in modo significativo (14%). Intorno al 13%



i casi che complessivamente coinvolgono medici e docenti universitari. La componente di attori politici presenta alcune figure coinvolte in percentuali significative.

A livello locale (28%), i sindaci sono presenti in eventi di corruzione nel 17% dei casi, stabili rispetto all'anno precedente, seguiti col 6% dai consiglieri comunali, col 5% dagli assessori comunali e dai presidenti di regione. Dopo l'assenza nel 2020 si presenta di nuovo nel 2021 un coinvolgimento di funzionari di partito e di sindacalisti nel 4% dei casi. Si noti che – dato il significativo incremento di casi codificati – con poche eccezioni in tutti i casi si rileva un incremento in termini assoluti del coinvolgimento degli attori pubblici, in alcuni casi estremamente significativo: ad esempio, raddoppiano i casi di coinvolgimento di medici del SSN.

Nel caso toscano, dopo la completa assenza di attori politici coinvolti in eventi di potenziale corruzione nel corso del 2019 e i 6 casi che li hanno visti coinvolti nel corso del 2020, il trend in crescita si conferma con ben 19 casi nel 2021 (15% a livello regionale, 20% in quello locale). A dominare la scena sono ancora i funzionari e dipendenti pubblici, figure che sommandosi a manager pubblici e soggetti nominati in enti pubblici sono coinvolti in 26 casi. Tra le altre figure istituzionali, vi sono 5 casi che vedono una partecipazione di medici del SSN, 4 casi con docenti universitari, 3 con magistrati.

L'analisi in profondità sugli episodi di potenziale corruzione ritenuti più rilevanti a partire dallo studio della rassegna stampa e delle fonti giudiziarie quando disponibili, ha permesso di delineare ulteriori dinamiche evolutive dei fenomeni di corruzione in Toscana:

- 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. 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, come prevedibile, si conferma tra le aree più "sensibili" al rischio corruzione nel territorio toscano negli ultimi sei anni, con 30 casi, poco meno del 40% di quelli mappati. Seguono controlli (11 vicende), concessioni (6), sicurezza (5), concorsi pubblici (4), quindi una pluralità di altri ambiti specifici di intervento pubblico.

> Dagli episodi analizzati, viene confermato un **coinvolgimento "sistemico" di una gamma estesa di soggetti**. Affiorano spesso negli eventi **reticoli ampi e solidamente strutturati di relazioni**, sviluppatasi lungo un esteso arco temporale. Una delle regole informali più frequentemente applicate vede l'applicazione di una "tariffa" prevedibile o **di percentuale fissa**, mutevole a seconda del tipo di appalto o di ente pubblico interessato, **utile a calcolare automaticamente la tangente**, di solito oscillante tra il 5 e il 10 per cento nel caso degli appalti, in alcune vicende anche superiore.

> Emergono casi di **conversione della contropartita** richiesta agli imprenditori da soggetti che ricoprono incarichi politici, interessati al consenso elettorale, in richieste di assunzione di personale da loro segnalato, ovvero nella concessione di altri tipi di beneficio selettivo a privati da loro indicati. Si determina così una **"triangolazione di scambio"**, ossia una trasmissione unidirezionale di contropartite diverse, in alcuni casi impalpabili o distanziate nel tempo.

> Il ruolo che si ritagliano gli **attori pubblici** – spesso figure tecniche, dirigenti, componenti delle commissioni aggiudicatrici – è quello di **non interferire**, oppure di **trasmettere informazioni** confidenziali o di **fornire servizi di "protezione"**. Nel 2021, in 24 casi sui 39 raccolti dalla rassegna stampa regionale, gli attori pubblici sono semplicemente destinatari di risorse, in 3 assicurano anche la garanzia del silenzio, in 2 casi gli attori pubblici si fanno garanti della carriera o della regolarità degli scambi occulti.



> Secondo l'analisi dei fattori di rischio, è necessario porre particolare attenzione all'affluire delle risorse provenienti dal **PNRR**: su scala ancora più ampia, e in un arco temporale più esteso, si andranno a ripresentare le medesime **condizioni di "emergenza istituzionalizzata"**, dell'ultimo biennio, legate in particolare all'esigenza di completare la realizzazione dei progetti, opere e investimenti, rendicontandone le spese.

> In questo scenario, **i gruppi criminali possono giocare ruoli diversi**, sia come **diretti beneficiari** dei finanziamenti, mediante emissari diretti o imprese colluse, sia in qualità di garanti e "regolatori" di reti di scambi e relazioni occulte tra i "colletti bianchi" accompagneranno lo sviluppo di meccanismi corruttivi nell'attuazione dei progetti.

### **Principali episodi di potenziale corruzione in Toscana – anno 2021**

La ripartizione degli eventi di potenziale corruzione si è basata, come negli anni scorsi, su quanto estrapolato dopo ricerca per parole chiave (corruzione, concussione, turbativa d'asta, illecito finanziamento) dalla rassegna stampa locale e nazionale.

#### *Provincia di Siena*

Archiviazione per truffa ai danni della regione.

Nell'ambito dell'inchiesta iniziata nel 2020, è stata archiviata l'ipotesi di truffa ai danni della Regione, mentre due dirigenti di imprese sono stati assolti dall'accusa di scambio di favori.

#### *Provincia di Siena*

Operazione "Hidden Partner" – Riciclaggio e corruzione

La Procura di Siena ha indagato un grande operatore economico e finanziario straniero ipotizzando che questi abbia reinvestito fondi provenienti da paradisi fiscali rilevando storiche attività commerciali, tra cui bar e ristoranti, in diverse città. Tra gli indagati diversi dirigenti della holding e alcuni amministratori pubblici. Sono dodici le persone coinvolte nell'inchiesta accusate a vario titolo di autoriciclaggio, corruzione, reati tributari, societari e reati contro il patrimonio. Oltre ad alcune misure, si è proceduto a un ingente sequestro preventivo di beni mobili e immobili.

\*\*\*

Soffermandoci specificamente sugli andamenti di interesse, in riferimento ai delitti contro la pubblicazione amministrazione, è stata evidenziata una complessiva, seppur limitata, diminuzione delle iscrizioni di procedimenti per questi delitti rispetto all'anno precedente (- 3%: da 3777 nel 2020 a 3659 nel 2021), con:

- (a) una diminuzione dei procedimenti per peculato (106 proc., -39% rispetto al 2020);
- (b) un aumento dei procedimenti per il reato di concussione (17 proc., +31%);
- (c) un calo contenuto nel numero di procedimenti per corruzione (67 proc., -4%).

Fermo restando l'importanza di tutti i dati trasmessi dalla Provincia, sicuramente da attenzionare sono i dati relativi al *trend* di crescita di:

- reati di corruzione minorile;
- estorsione (aumento dal 2019 al 2021 dell'83%);
- atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali;
- seppur in presenza di un quadro regionale con "presenza pulviscolare di soggetti e investimenti criminali" e dalla prevalenza di investimenti prevalentemente privati, piuttosto che nel "mercato dei contratti pubblici", è stata registrata una più elevata diversificazione degli investimenti anche





in “mercati leciti”;

- interdittive antimafia nei confronti di imprenditori operanti nel settore dell’edilizia, escavazione, movimento terra e costruzione di opere di urbanizzazione;
- + 143% di episodi di potenziale corruzione nel 2021 rispetto al 2020 (pari a 39 episodi totali);
- turbativa d’asta;
- episodi nell’attività contrattuale pubblica, con incidenza maggiore nel settore degli appalti per le opere pubbliche;
- crescita in termini assoluti (anche se non in termini percentuali) degli eventi di corruzione potenziale che riguardano nomine e incarichi, controlli e verifiche;
- dopo la totale assenza di attori politici coinvolti in eventi di potenziale corruzione nel 2019, il *trend* di crescita del 2020 si conferma nel 2021.

\*\*\*

Ad ogni modo, per quanto concerne il territorio del Comune di Torrita di Siena, attraverso l’analisi dei dati in possesso del servizio di Polizia locale, non si segnalano avvenimenti criminosi di particolare rilevanza.

Per ulteriori elementi di analisi del contesto esterno, si rimanda al Documento Unico di Programmazione, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 12.05.2023.

## **A.2 Contesto interno**

L’analisi del contesto interno ha lo scopo di evidenziare:

- il sistema delle responsabilità;
- il livello di complessità dell’amministrazione.

Entrambi tali aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza dell’intero sistema.

L’analisi è incentrata:

- sull’esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziarne il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell’ente, consistente nella individuazione e nell’analisi dei processi organizzativi.

### **A.2.1. La struttura organizzativa.**

La dotazione organica effettiva prevede: n. 37 dipendenti in servizio al 31.12.2023.

La struttura organizzativa dell’Ente è ripartita in Aree, a loro volta organizzate in Uffici.

Nell’ottica di massima semplificazione e di stretta correlazione tra i contenuti del presente documento, per un’analisi approfondita della struttura organizzativa, si rinvia alla sottosezione 3.1 “*Struttura organizzativa*” del presente PIAO.

### **A.2.2. Funzioni e compiti della struttura.**

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l’ordinamento attribuisce a questa, nell’ambito delle risorse di entrata e dei capitoli di spesa attribuiti con il sopra citato PEG 2024-2026.

In primo luogo, a norma dell’art. 13 del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii., spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici: dei servizi alla persona e alla comunità; dell’assetto ed utilizzazione del territorio; dello sviluppo economico.





# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al Comune la gestione dei servizi, di competenza statale: elettorale, stato civile, anagrafe, leva militare e statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27, dell'art. 14, del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali". Sono funzioni fondamentali dei Comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- j) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- k) i servizi in materia statistica.

Come accennato, il Comune di Torrita di Siena gestisce in forma associata il servizio di polizia municipale, mentre le funzioni in materia sociosanitaria sono conferite alla Società della Salute, cui compete, quindi, la mappatura dei relativi processi.

Come si evince dalla sezione del Dup ("*Organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali*"), approvato, nella sua Nota di aggiornamento, con deliberazione del Consiglio Comunale n. n. 89 del 29.12.2023, "*i principali servizi comunali sono gestiti attraverso le seguenti modalità:*

Servizio	Modalità di gestione
ASILO NIDO	AFFIDAMENTO A TERZI
MENSE SCOLASTICHE	GESTIONE IN PROPRIO CON SUPPORTO PARZIALE ESTERNO
SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO	GESTIONE IN PROPRIO
SEGRETERIA GENERALE	GESTIONE ASSOCIATA* • ATTUALMENTE SCIOLTA



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

POLIZIA MUNICIPALE	GESTIONE ASSOCIATA
SERVIZI SOCIALI – ASSISTENZA DOMICILIARE	AFFIDAMENTO A TERZI (SOCIETA' DELLA SALUTE)
SERVIZIO IDRICO	AFFIDAMENTO A TERZI (NUOVE ACQUE SPA)
SERVIZIO RIFIUTI	AFFIDAMENTO A TERZI (SEI TOSCANA SRL)
SERVIZIO TPL	AFFIDAMENTO A TERZI (TIEMME MOBILITA')
SERVIZIO MANUTENZIONE PARCHI E GIARDINI	AFFIDAMENTO A TERZI
SERVIZIO FIBRA OTTICA	AFFIDAMENTO A TERZI (CONSORZIO TERRE CABLATE)

Per la specifica delle partecipazioni detenute dall'Ente per la produzione di servizi pubblici di interesse generale, ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 175/2016 e s.m.i., si rinvia alla deliberazione di Consiglio comunale n. 91 del 29.12.2023 di ricognizione periodica delle partecipazioni.

### **A.2.3. Rilevazioni di fatti corruttivi interni; esiti di procedimenti disciplinari conclusi; segnalazioni di *whistleblower*.**

Il personale del Comune di Torrita di Siena non risulta essere oggetto di indagini da parte dell'Autorità giudiziaria per fatti di "corruzione", intesa secondo l'ampia accezione della L. 190/2012.

Allo stato attuale, non vi sono pendenze di procedimenti disciplinari, né risultano pervenute segnalazioni da parte di *whistleblowing*,

### **A. 2.4. La mappatura dei processi**

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, **consistente nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi.**

L'obiettivo è che l'intera attività dell'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e della peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi, attivando, dipoi, misure di prevenzione adeguate.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2013 parla di mappatura dei processi, delle sue fasi e della responsabilità per ciascuna fase, intendendo per processo "... *un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in prodotto (output del processo)*".

Un processo, dunque, può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse (*input del processo*) in un prodotto (*output del processo*), destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).



Sul piano del metodo, si pone il problema del rapporto tra il processo, come sopra definito, e i procedimenti amministrativi codificati dalla L. 241/1990.

La differenza sostanziale sta nel fatto che i procedimenti amministrativi sono formalizzati, mentre il processo che qui viene in rilievo riguarda il modo concreto in cui l'amministrazione ordinariamente agisce, e tiene conto anche delle prassi interne e dei rapporti (formali e non), con i soggetti esterni all'amministrazione che nel processo intervengono.

Si evidenzia, comunque, una particolare difficoltà nel giungere al livello di analiticità richiesto dal PNA rispetto anche alla estrema differenziazione dei servizi resi dagli enti locali, tenendo conto delle esigue risorse umane e strumentali, di cui dispongono gli Enti locali (in particolare quelli, come il Comune di Torrita di Siena, di medio-piccole dimensioni), nonché della vacanza della titolarità della sede di segreteria.

La mappatura dei processi si articola in tre fasi: identificazione; descrizione; rappresentazione.

L'**identificazione** dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificare dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere esaminati e descritti.

In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento.

Il risultato atteso dalla prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione.

In questa fase, il punto di partenza è costituito dalla mappatura svolta nel 2023, **implementata, tuttavia, con la mappatura di ulteriori processi.**

I processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

- a) quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);
- b) quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

L'art. 1, comma 16, della L. 190/2012 ha individuato alcune aree di rischio ritenendole comuni a tutte le amministrazioni. Tali aree si riferiscono ai procedimenti di:

- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- autorizzazione o concessione.

I suddetti procedimenti sono stati ricondotti all'interno delle Aree di rischio previste dall'allegato 2 del PNA 2013, successivamente integrate dal PNA 2019, quali:

- acquisizione e gestione del personale;
- affari legali e contenzioso;
- contratti pubblici;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;



- gestione dei rifiuti;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- governo del territorio;
- incarichi e nomine;
- pianificazione urbanistica;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

In relazione alla necessità di estendere la mappatura dei processi a tutta l'attività svolta dall'Ente, è stata aggiunta l'ulteriore area di rischio definita "*Altri servizi*", che riunisce processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA.

Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc.

La preliminare mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio.

Una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei Responsabili delle strutture organizzative principali.

L'attività svolta, ha portato ad enucleare i processi svolti all'interno dell'Ente ed elencarli nell'Allegato A "**Mappatura dei processi e catalogo dei rischi**", raggruppandoli in aree di rischio.

All'interno di tale allegato, i processi sono stati brevemente descritti mediante l'indicazione dell'*input*, delle attività costitutive il processo, e dell'*output* finale e, infine, è stata registrata l'unità organizzativa responsabile del processo stesso.

Tale attività ha richiesto un grande sforzo e notevole tempo, considerata la esiguità di processi mappati in sede di redazione della sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del P.I.A.O. 2023-2025.

Consapevoli che la descrizione e l'analisi dei processi dell'ente necessiti di miglioramento, non si esclude che nel prossimo esercizio ci possano essere mappature più complete o approfondite.

### **A.3 La valutazione e trattamento del rischio**

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione in cui il rischio stesso è **identificato, analizzato e confrontato** con altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive e preventive (trattamento del rischio).

Si articola in tre fasi: identificazione, analisi e ponderazione del rischio.

#### **A.3.1. Identificazione degli eventi rischiosi**

L'identificazione degli eventi rischiosi ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza del Comune, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Per individuare gli eventi rischiosi è necessario:

- a) **definire l'oggetto di analisi**: si tratta di individuare l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. L'oggetto di analisi può essere: l'intero processo, oppure le singole attività che compongono ciascun processo. Data la dimensione organizzativa contenuta dell'Ente, l'analisi è stata svolta per singoli "processi", senza scomporre gli stessi



in "attività" (fatta eccezione per i processi relativi agli affidamenti di lavori, servizi e forniture);

b) **utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative.**

Per identificare gli eventi rischiosi è opportuno utilizzare una pluralità di tecniche e prenderne in considerazione il più ampio numero possibile. Le tecniche sono molteplici, quali: l'analisi di documenti e di banche dati, l'esame delle segnalazioni, le interviste e gli incontri con il personale, *workshop* e *focus group*, confronti con amministrazioni simili (*benchmarking*), analisi dei casi di corruzione, ecc.;

c) **identificare i rischi.**

Una volta individuati gli eventi rischiosi, questi devono essere formalizzati e documentati nella sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*".

Il "Gruppo di lavoro", coadiuvato dal Segretario comunale, composto dai Responsabili delle principali ripartizioni organizzative, che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, ha prodotto un catalogo dei rischi principali.

Il catalogo è riportato nelle schede allegate, denominate "**Mappatura dei Processi a catalogo dei rischi**" (**Allegato A**). Il catalogo è riportato nella **colonna G**.

Per ciascun processo è indicato il rischio più grave individuato dal Gruppo di Lavoro.

### **A.3.2 Analisi del rischio**

L'analisi del rischio, secondo il PNA, persegue due obiettivi:

- a) comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione;
- b) stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio (stima del livello di esposizione) per ciascun oggetto di analisi è quindi necessario:

- a) scegliere l'approccio valutativo, accompagnato da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi;
- b) individuare i criteri di valutazione;
- c) rilevare i dati e le informazioni;
- d) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo, quantitativo, oppure di tipo misto tra i due.

Approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.

Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche, per quantificare il rischio in termini numerici.

Questo Ente ha adottato un approccio di tipo qualitativo.

#### **I criteri di valutazione.**

Per stimare il rischio, è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.

L'ANAC ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione (PNA 2019, Allegato n. 1).

Gli indicatori sono:



- **livello di interesse “esterno”**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- **grado di discrezionalità del decisore interno**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- **manifestazione di eventi corruttivi in passato**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
- **trasparenza/opacità del processo decisionale**: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
- **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano**: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
- **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Tutti gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio nella presente sottosezione del PIAO.

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate “**Analisi dei rischi**” (Allegato B).

#### La rilevazione di dati e informazioni.

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio deve essere coordinata dal RPCT.

Il PNA prevede che le informazioni possano essere rilevate:

- da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati;
- oppure attraverso modalità di autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo.

Qualora si applichi l'autovalutazione, il RPCT deve vagliare le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della prudenza.

Le valutazioni devono essere suffragate da una motivazione del giudizio espresso, fornite di evidenze a supporto e sostenute da “*dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi*” (Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

L'ANAC ha suggerito i seguenti dati oggettivi:

- i dati sui precedenti giudiziari e disciplinari a carico dei dipendenti, fermo restando che le fattispecie da considerare sono le sentenze definitive, i procedimenti in corso, le citazioni a giudizio relativi a: reati contro la PA; falso e truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate alla PA (artt. 640 e 640-bis c.p.); procedimenti per responsabilità contabile; ricorsi in tema di affidamento di contratti);
- le segnalazioni pervenute: *whistleblowing* o altre modalità, reclami, indagini di *customer satisfaction*, ecc.;
- ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (ad esempio: rassegne stampa, ecc.).

La rilevazione delle informazioni è stata coordinata dal Segretario comunale. Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).



Tutte le "valutazioni" espresse sono supportate da una chiara e sintetica motivazioni esposta nell'ultima colonna a destra ("**Motivazione**"), nelle suddette schede (**Allegato B**).

## **Misurazione del livello di esposizione al rischio.**

In questa fase, per ogni oggetto di analisi, si procede alla misurazione degli indicatori di rischio.

L'ANAC sostiene che sarebbe "*opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi*".

Se la **misurazione degli indicatori di rischio** viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una **scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso**.

Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte (PNA 2019, Allegato n. 1, pag. 30).

Attraverso la misurazione dei singoli indicatori, si dovrà pervenire alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una "**misurazione sintetica**" e, anche in questo caso, potrà essere usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto).

L'ANAC raccomanda quanto segue:

- qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, si raccomanda di far riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio;
- evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico.

Vige il principio per cui ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata, alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

Come da PNA, l'analisi della presente sottosezione è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

<b>Livello di rischio</b>	<b>Sigla corrispondente</b>
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

Il Gruppo di lavoro, coordinato dal Segretario comunale, ha applicato gli indicatori proposti dall'ANAC ed ha proceduto a valutazione degli stessi con metodologia di tipo qualitativo.

I risultati della misurazione sono riportati nell'**Allegato B "Analisi dei rischi"**.

Nella colonna I denominata "**Valutazione complessiva**" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi.





Tutte le valutazioni, come anticipato, sono supportate da una chiara, seppur sintetica, motivazione, esposta nell'ultima colonna a destra ("**Motivazione**") delle suddette schede.

### **A.3.3 La ponderazione del rischio**

La ponderazione è l'ultima fase del processo di valutazione del rischio.

Il fine è quello di **agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità** di attuazione. In questa fase si stabiliscono:

- a) le azioni da intraprendere per ridurre il livello di rischio;
- b) le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione.

La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di "*rischio residuo*", che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate.

L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Il rischio residuo, tuttavia, non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione, si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e "procedere in ordine via via decrescente", iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

In questa fase, il Gruppo di Lavoro ha ritenuto di:

- assegnare la massima priorità ai processi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A++ ("rischio altissimo") procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione, secondo la scala ordinale;
- prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione A++, A+, A.

### **A.4. TRATTAMENTO DEL RISCHIO**

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad **individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi**, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione.

In tale fase si progetta e si programma l'attuazione di misure specifiche e puntuali, prevedendo scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

L'individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di temperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere "generali" o "specifiche".

**Misure generali:** misure che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

**Misure specifiche:** sono misure che agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi, individuati in fase di valutazione del rischio, e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.



L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte essenziale della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Tutte le attività precedenti, legate all'analisi dei rischi, sono da ritenersi propedeutiche all'individuazione e alla progettazione delle misure.

In conclusione, il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione (fase 2).

#### **A.4.1 Individuazione delle misure**

La prima fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

Il PNA suggerisce le misure seguenti, che possono essere applicate sia come "generali" che come "specifiche": controllo; trasparenza; definizione e promozione dell'etica e di *standard* di comportamento; regolamentazione; semplificazione; formazione; sensibilizzazione e partecipazione; rotazione; segnalazione e protezione; disciplina del conflitto di interessi; regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (*lobbies*).

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

- 1- presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici preesistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione;
- 2- capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio;
- 3- sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- 4- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

In questa fase, sono state individuate misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A.

#### **MISURE GENERALI**

Le **misure generali**, che devono trovare applicazione trasversale per tutti i processi, sono le seguenti:

**a. aggiornamento costante della sezione "amministrazione trasparente"** del sito istituzionale, secondo le modalità indicate al successivo § 5 della presente sottosezione;

**b. rispetto del codice di comportamento**. Il comma 3, dell'art. 54, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., dispone che ciascuna Amministrazione elabori un proprio codice di comportamento, con procedura aperta alla partecipazione, previo parere obbligatorio del proprio OIV.

Il Comune di Torrita di Siena ha aggiornato il Codice di comportamento del proprio personale con deliberazione di Giunta comunale n. 136 del 26.10.2022.

Tra le misure di prevenzione della corruzione, i codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla L. 190/2012, costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (ANAC, deliberazione n. 177 del 19/02/2020 recante le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche", Paragrafo 1).

Si intende, comunque, nell'anno in corso, procedere ad aggiornare il Codice di comportamento con le innovazioni introdotte dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, recante il "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».



**c. costante attuazione delle disposizioni in materia di incandidabilità, ineleggibilità e incompatibilità per le cariche di governo e di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi per gli organi di gestione (d.lgs. 39/2013)**, mediante acquisizione (da parte dei Responsabili dei settori competenti per l'istruttoria dei provvedimenti di nomina e disciplinari di incarico e del Segretario per le dichiarazioni dei Responsabili) delle dichiarazioni da parte dei soggetti interessati e verifiche, anche a campione, delle medesime.

I soggetti a cui siano conferiti incarichi devono rendere ex art. 20 del D. Lgs. 39/2013 dichiarazione di insussistenza di cause di inconfiribilità (all'atto del conferimento dell'incarico) e (annualmente) di insussistenza di cause di incompatibilità.

Nel caso di conferimenti di incarichi le dichiarazioni devono:

- essere acquisite prima del conferimento dell'incarico;
- pubblicate contestualmente all'atto di conferimento dell'incarico, ove necessario ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 e art. 20, comma 3 del d.lgs. 39/2013;
- verificate, con accesso al casellario giudiziario e dei carichi pendenti;

**d. dichiarazione**, ai sensi del D.P.R. 445/2000, da parte di ogni **commissario di gara e di concorso e dei preposti a determinati uffici**.

L'art. 35 *bis* del D.Lgs. 165/2001 pone 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.

La norma, in particolare, prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I, del Titolo II, del libro secondo, del codice penale:

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

Pertanto, secondo l'ANAC, ai fini dell'applicazione dell'art. 35 *bis* del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del D. Lgs. 39/2013, le Amministrazioni verificano la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- **all'atto della formazione delle commissioni** per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati [soggetti incaricati della verifica di primo livello: Responsabili di settore per le commissioni di gara relative a gare attinenti alla propria area e Responsabile Ufficio personale per commissioni di concorso];
- **all'atto dell'assegnazione** di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 *bis* del D.Lgs. 165/2001;
- **all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali** e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del D. Lgs. 39/2013;

**e. obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi**.

Si indicano quali sono le principali norme in materia di conflitto di interessi:



- l'art. 6-*bis* della legge 241/1990 (aggiunto dalla legge 190/2012, art. 1, comma 41) prevede che i responsabili del procedimento, nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche e atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di "conflitto di interessi", segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto.
- il D.P.R. 62/2013, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, norma il conflitto di interessi agli artt. 6 (Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse), 7 (Obbligo di astensione) e 14 (Contratti ed altri atti negoziali);
- il D. Lgs. 39/2013: Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190.
- il D. Lgs. 165/2001 – art. 53 Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi;
- il D.P.R. n. 3/1957 "Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato" – art. 60 Casi di incompatibilità.

Le normative sopra citate descrivono il dovere del dipendente pubblico di astenersi in ogni caso in cui esistano "gravi ragioni di convenienza".

Il senso di queste norme è la corretta gestione delle situazioni di conflitto di interesse, espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.

La giurisprudenza ha definito il conflitto di interessi come la situazione che si configura laddove decisioni, che richiederebbero imparzialità di giudizio, sono adottate da un pubblico funzionario che vanta, anche solo potenzialmente, interessi privati che sono in contrasto con l'interesse pubblico che lo stesso funzionario dovrebbe curare.

Ogni qual volta si configurino situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale valuterà, nel caso concreto, l'eventuale sussistenza del contrasto tra l'interesse privato ed il bene pubblico.

**All'atto dell'assegnazione all'ufficio, il dipendente pubblico ha il dovere di dichiarare l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.**

Il dipendente deve informare per iscritto il Responsabile di tutti i rapporti di collaborazione, diretti o indiretti, con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia in essere o abbia avuto negli ultimi tre anni.

La suddetta comunicazione deve precisare:

- se il dipendente personalmente, o suoi parenti, o affini entro il secondo grado, il suo coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- se tali rapporti siano intercorsi, o intercorrano tuttora, con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Il dipendente, inoltre, ha l'**obbligo di tenere aggiornata l'Amministrazione sulla sopravvenienza di eventuali situazioni di conflitto di interessi.**

Qualora il dipendente si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve segnalarlo tempestivamente al proprio Responsabile o, in assenza di quest'ultimo, al Segretario.

Questi, esaminate le circostanze, valuteranno se la situazione rilevata realizzi un conflitto di interessi che leda l'imparzialità dell'agire amministrativo. In caso affermativo, ne daranno comunicazione al dipendente.

La violazione degli obblighi di comunicazione ed astensione integra un comportamento contrario ai doveri d'ufficio e, pertanto, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori



responsabilità civili, penali, contabili o amministrative. Pertanto, le attività di prevenzione, verifica e applicazione delle sanzioni sono a carico della singola amministrazione.

Al fine di facilitare le segnalazioni, si allega un fac simile di dichiarazione, laddove si ritenga sussistente una ipotesi di conflitto di interessi (**allegato F**);

#### **d bis. conflitto di interessi nei contratti pubblici.**

Il PNA 2022 dedica un'apposita sezione al conflitto di interesse in materia di contratti pubblici.

Nell'Aggiornamento 2023 al PNA 2022, peraltro, è stato precisato come il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni.

La disposizione di riferimento, nell'ambito del nuovo codice dei contratti pubblici (D. Lgs. 36/20023), è rappresentata dall'art. 16.

Al fine di consentire l'individuazione anticipata di possibili ipotesi di conflitto di interessi nella gara ed evitare che il dipendente non renda o non aggiorni la dichiarazione, l'ANAC, nel PNA 2022, ha fornito indicazioni circa l'adozione di modelli di autodichiarazione guidata.

L'obbligo di rendere **preventivamente** la dichiarazione sui conflitti di interessi (e di aggiornarla tempestivamente) garantisce l'immediata emersione dell'eventuale conflitto e consente all'Amministrazione di assumere tutte le più opportune misure in proposito. L'Autorità ha ritenuto opportuno fornire un elenco delle notizie e informazioni utili ai fini dell'elaborazione, da parte di ogni Amministrazione, di un proprio modello di autodichiarazione, che deve essere compilato da tutti coloro che svolgono un ruolo nell'ambito di un appalto pubblico.

Si allega modello di dichiarazione conflitto di interessi nell'ambito dei contratti pubblici, da depositare agli atti degli affidamenti di contratti pubblici e relativa attestazione (**Allegato G**).

Le dichiarazioni rese dai soggetti che ricoprono l'incarico di RUP, laddove il Rup non coincida con il Responsabile di Area, e le dichiarazioni del personale di supporto, dovranno essere verificate dal Responsabile di Area, con il supporto, ove richiesto, del RPCT.

Spetta ai Responsabili di ciascuna area protocollare, raccogliere e conservare le dichiarazioni.

Secondo quanto espresso dall'Anac, nell'ultimo PNA approvato (PNA 2022), va ribadito che:

- per i **contratti che utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali**, in un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, **i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui sono coinvolti, devono fornire un aggiornamento delle dichiarazioni con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento;**

- per i **contatti che non utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali** resta fermo l'orientamento espresso da Anac, nelle linee guida n. 15/2019, che prevedono una dichiarazione solo al momento dell'assegnazione all'ufficio o dell'attribuzione dell'incarico.

**Resta fermo, comunque, l'obbligo di rendere la dichiarazione per ogni singola gara da parte del RUP;**

**e. antiriciclaggio.** Come evidenziato da Direttore dell'UIF nella sua relazione accompagnatoria al Rapporto Annuale 2020, l'emergenza COVID ha inciso in misura rilevante sulle tendenze e sui comportamenti criminali. Questo evento ha determinato nuove minacce e nuovi rischi che sono emersi dal profilo delle segnalazioni di operazioni sospette e dall'attività di analisi operativa e strategica della UIF.

Già il D.lgs. n. 231 del 2007, invero, prescrive l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di un'adeguata verifica "della clientela", una ridefinizione dell'apparato di vigilanza e controllo, secondo criteri di razionalizzazione e valorizzazione del coordinamento e l'istituzione della Unità di Informazione Finanziaria (UIF) presso la Banca d'Italia, con una serie di compiti di controllo, coordinamento ed informazione che agisca da supporto a tutti gli operatori del settore e le Autorità investigative e giudiziarie.





Il Rapporto annuale 2020 dell'Unità di informazione finanziaria per l'Italia presso la Banca d'Italia e un'analisi contestuale della Scuola Normale di Pisa, nel riferire come i fenomeni di riciclaggio hanno matrice diversa e poliforme (soprattutto in un paese come l'Italia che ha elevati tassi di criminalità economica ed una grande economia sommersa), rilevano come in Toscana, anche nel corso del 2021, si conferma un elevato tasso di segnalazioni in relazione al numero di abitanti. Anche nella provincia di Siena, come l'analisi del contesto esterno ha rilevato, il fenomeno del riciclaggio è presente e richiede la predisposizione di efficaci misure di contrasto.

Nello specifico, si prevede la misura dell'obbligo da parte degli uffici interessati, prima di compiere un'operazione finanziaria, di inviare, senza ritardo, alla UIF la segnalazione di operazioni sospette quando si è a conoscenza, si sospetta, o anche solo se si hanno motivi ragionevoli per sospettare, che siano in corso, compiute o tentate operazioni di "riciclaggio" o che i fondi provengano da un'attività criminosa;

**f. dichiarazione titolare effettivo.** Quale misura di prevenzione della corruzione si richiede, inoltre, alle Stazioni Appaltanti, di dichiarare il titolare effettivo dell'affidamento.

La disciplina normativa, sul punto, è contenuta nello stesso D. Lgs. 231/2007, dianzi richiamato.

Ai sensi dell'art. 1 c. 1 lett. pp) del d.lgs. 231/2007, il titolare effettivo è "la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è instaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita"; l'art. 20 del medesimo d.lgs. 231 /2007, cui si fa rinvio, detta inoltre una serie di criteri finalizzati alla individuazione del titolare effettivo.

Scopo della disciplina è "garantire la riconducibilità di un'operazione alla persona fisica che, di fatto, ne trae vantaggio, al fine di evitare che altri soggetti e, in particolare, strutture giuridiche complesse - società e altri enti, trust e istituti giuridici affini - siano utilizzati come schermo per occultare il reale beneficiario e realizzare finalità illecite".

Nel PNA 2022 è stata posta grande attenzione alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei **soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici relativi agli interventi PNRR**.

Vengono richiamate le indicazioni fornite dal MEF, nelle Linee Guida annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30/2022; in particolare:

– obbligo per gli operatori economici di comunicare al soggetto attuatore/stazione appaltante i dati del titolare effettivo;

– obbligo del soggetto attuatore/stazione appaltante di richiedere la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi del medesimo titolare effettivo.

In tema di fondi PNRR è stato predisposto un modello per l'individuazione del titolare effettivo che confluisce nella documentazione di gara e deve essere compilato dagli operatori economici che partecipano alle procedure ad evidenza pubblica.

Il controllo che la dichiarazione sostitutiva per l'identificazione del titolare effettivo e dichiarazione di assenza di conflitto di interessi del medesimo titolare effettivo sia stata resa si articolerà su un duplice livello:

1° livello: spetta al Rup, per le procedure di appalto PNRR di propria competenza, richiedere la dichiarazione agli operatori economici ed effettuare le verifiche in merito al titolare effettivo su tutti gli interventi PNRR, tramite applicativo Regis, con le modalità indicate nelle Circolari MEF e nei manuali per i soggetti attuatori emanati dai Ministeri titolari degli interventi;

2° livello: controlli a campione sulla sussistenza delle dichiarazioni, nell'ambito del controllo successivo di regolarità amministrativa;

**g. conflitto di interessi successivo alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage).**

La legge 190/2012 ha integrato l'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 con un nuovo comma, il 16-ter, per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico



successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro. La norma è considerata un'ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva (ANAC, PNA 2022).

La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Eventuali contratti conclusi, così come gli incarichi conferiti in violazione del divieto, sono nulli. È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Al fine di contenere i rischi derivanti dal *pantouflage*, pertanto, dovranno essere raccolte le dichiarazioni, ai sensi del d.P.R. 445/2000, di ogni contraente e appaltatore circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001 e dovrà essere inserita tale clausola nei relativi contratti.

La clausola di divieto di *pantouflage* dovrà essere inserita anche nei contratti di assunzione, al fine di informare il neo-assunto che gli/le è fatto divieto, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) presso soggetti privati nei confronti dei quali il medesimo dovesse, negli ultimi tre anni di servizio, esercitare poteri autoritativi e negoziali.

**h. patti di integrità e protocolli di legalità**. La sottoscrizione del patto d'integrità è imposta, in sede di gara, ai concorrenti delle procedure d'appalto di lavori, servizi e forniture. Il patto di integrità dovrà essere allegato, quale parte integrante, al contratto d'appalto.

I patti d'integrità e i protocolli di legalità sono un complesso di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario per la partecipazione ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante deve richiedere ai partecipanti alle gare, in quanto permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

Esso sostanzia, quindi, un complesso di "regole di comportamento" finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Il comma 17 dell'art. 1 della L. 190/2012 e s.m.i. stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito "*che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità [costituisca] causa di esclusione dalla gara*".

**i. adozione di attività formative per il personale negli ambiti a maggior rischio di eventi corruttivi**. Il comma 8, art. 1, della L. 190/2012, stabilisce che il RPCT definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il PNA 2019, confermato anche dal PNA 2022, ha proposto, fra l'altro, che la formazione finalizzata alla prevenzione e contrasto ai fenomeni di corruzione sia strutturata su due livelli:

- livello generale: rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;
- livello specifico: dedicato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Si intende sviluppare ulteriormente l'attività di formazione dei dipendenti in materia di anticorruzione, codice di comportamento, trasparenza e sistema dei controlli, con approccio combinato, che integri gli aspetti di conoscenza delle regole e dei contenuti della sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*", con un approccio valoriale diretto a rafforzare nel dipendente la comprensione e la





condivisione dei valori che costituiscono le fondamenta etiche delle regole e del codice di comportamento (i c.d. standard etici), stimolando una costante attenzione ad essi per migliorarne l'applicazione nell'ambito dei processi decisionali di competenza.

## **j. rotazione del personale.**

La rotazione del personale può essere classificata in ordinaria e straordinaria.

**Rotazione ordinaria:** l'art. 1, comma 10 lett. b), della L. 190/2012 impone al RPCT di provvedere alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Il legislatore, per assicurare il "corretto funzionamento degli uffici", consente di soprassedere alla rotazione di dirigenti (e funzionari) "ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale" (art. 1, comma 221, della L. 208/2015). In sostanza, la legge consente di derogare alla rotazione dei dirigenti/funzionari negli enti dove ciò non sia possibile per sostanziale infungibilità delle figure presenti in dotazione organica.

Uno dei principali vincoli di natura oggettiva che le amministrazioni di piccole e medie dimensioni incontrano nell'applicazione dell'istituto è, infatti, proprio la non fungibilità delle figure professionali, derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Sussistono ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere coloro che lavorano in determinati uffici, in particolare quando la prestazione richiesta sia correlata al possesso di un'abilitazione professionale e -talvolta- all'iscrizione ad un Albo (è il caso, ad esempio, di ingegneri, architetti, farmacisti, assistenti sociali, educatori, avvocati, ecc.).

L'Autorità osserva che, nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee, l'amministrazione non possa, comunque, invocare il concetto di infungibilità. In ogni caso, l'ANAC riconosce che sia sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo (PNA 2019, Allegato n. 2, pag. 5).

La dotazione organica dell'Ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione, non esistendo, ad oggi, figure professionali perfettamente fungibili.

**Rotazione straordinaria:** è prevista dall'art. 16 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

L'ANAC ha formulato le "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria" (deliberazione n. 215 del 26/3/2019).

È obbligatoria la valutazione della condotta "corruttiva" del dipendente, nel caso dei delitti di concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, per atti contrari ai doveri d'ufficio e in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, turbata libertà degli incanti e della scelta del contraente (per completezza, Codice penale, artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis).

L'adozione del provvedimento è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per tutti gli altri reati contro la pubblica amministrazione, di cui al Capo I, del Titolo II, del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e del d.lgs. 235/2012.

Secondo l'Autorità, "non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, l'amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento" (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.4, pag. 18);

## **k. misure a tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (*whistleblower*).**

L'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, riscritto dalla L. 179/2017, stabilisce che il pubblico dipendente che, "nell'interesse dell'integrità della pubblica



amministrazione”, segnali, “condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non [possa] essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”.

Lo stesso interessato, o le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione, comunicano all'ANAC l'applicazione delle suddette misure ritorsive.

L'ANAC, quindi, informa il Dipartimento della funzione pubblica o gli altri organismi di garanzia o di disciplina, per gli eventuali provvedimenti di competenza.

Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad applicare l'articolo 54-bis.

La segnalazione è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo tradizionale, normato dalla legge 241/1990. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013. L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto, poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata.

L'art. 54-bis accorda al *whistleblower* le seguenti garanzie:

- a) la tutela dell'anonimato;
- b) il divieto di discriminazione;
- c) la previsione che la denuncia sia sottratta all'accesso.

La disciplina del *whistleblowing* è stata recentemente oggetto di aggiornamento con il D.Lgs. 24/2023 (di attuazione alla direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019). Le principali novità riguardano:

- **AMPLIAMENTO DELLA CATEGORIA DEI “WHISTLEBLOWERS”**: l'ambito di applicazione soggettivo comprende non solo i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, ma anche i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, delle società *in house*, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio; i lavoratori autonomi, gli azionisti, i membri degli organi di amministrazione e controllo, i collaboratori esterni, i tirocinanti, i volontari, tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori. Le tutele previste per questi soggetti si applicano anche quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali (si pensi al candidato alle procedure concorsuali), durante il periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Inoltre, le misure di protezione si applicano non solo ai segnalanti, ma anche ai c.d. facilitatori (ossia coloro che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione), ai colleghi e ai parenti del segnalante (si pensi ai casi in cui i familiari intrattengono rapporti di lavoro con lo stesso ente presso il quale lavora il segnalante) e ai soggetti giuridici collegati al segnalante.

- **TUTELA DELLA RISERVATEZZA**: l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati. Viene fatto espresso richiamo al rispetto della disciplina in tema di protezione dei dati personali (GDPR Reg. UE 2016/679) e viene limitato il periodo di conservazione della documentazione relativa alla segnalazione a non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.
- **DIVIETO DI RITORSIONE**: viene ampliata l'esemplificazione delle fattispecie che, qualora riconducibili, costituiscono ritorsioni. Vi è un nesso di causalità presunto tra il danno subito dal segnalante e la ritorsione subita a causa della segnalazione; l'onere di provare che tali

condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia, è a carico di colui che li ha posti in essere.

- NOZIONE DI VIOLAZIONE: rilevano comportamenti, atti od omissioni, a condizione che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.
- CANALI DI SEGNALAZIONE: i canali di segnalazione sono molteplici:
  - 1) Segnalazione interna: il decreto indica gli obblighi di istituzione dei canali di segnalazione interna, disciplina le modalità di presentazione delle segnalazioni interne (che possono essere formalizzate anche in forma orale) e disciplina l'iter procedurale successivo alla segnalazione interna (rilascio avviso di ricezione della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione; mantenimento delle interlocuzioni con la persona segnalante). È stato introdotto un "obbligo di riscontro" alla segnalazione, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della stessa.
  - 2) Segnalazione esterna: la possibilità di segnalazione direttamente all'ANAC diventa una eccezione ed è prevista esclusivamente in presenza di determinate condizioni, previste dall'art. 6 del decreto.
  - 3) Divulgazione pubblica: è prevista tale possibilità di segnalazione (a titolo esemplificativo attraverso comunicati stampa, social network) ed anche in tal caso è possibile accedere alle misure di protezione accordate dal decreto per i segnalanti;
  - 4) Segnalazione all'Autorità giudiziaria.

L'Ente non si è ancora completamente adeguato agli obblighi di istituzione del canale interno di segnalazione, secondo le innovazioni normative apportate con il D. Lgs. 24/2023, essendo rimasto privo di Segretario titolare, a far data dal 31.07.2023.

**I. controllo di regolarità amministrativa**, con le modalità previste nel regolamento comunale sui controlli interni.

In particolare, il controllo successivo di regolarità amministrativa, oltre a garantire un monitoraggio sulla legittimità degli atti, persegue anche l'obiettivo della standardizzazione delle procedure e delle tecniche redazionali per la promozione di una cultura della legalità ed integrità.

**m. adeguata motivazione degli atti**. Ogni provvedimento amministrativo, al fine di poter ricostruire l'iter dell'intero procedimento amministrativo e consentire a chiunque di comprendere a pieno l'attività dell'Ente, deve:

- riportare in narrativa la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti - anche interni - per addivenire alla decisione finale;
- riportare una motivazione precisa, chiara e completa, indicando i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'amministrazione, in relazione alle risultanze dell'istruttoria; particolare attenzione andrà posta nel rendere chiaro il percorso che porta a riconoscere un beneficio ad un soggetto, alla fine di un percorso trasparente, legittimo e finalizzato al pubblico interesse;
- avere uno stile semplice e diretto, evitando l'uso di acronimi, abbreviazioni e sigle, se non quelle di uso più comune;
- prevedere un meccanismo di tracciabilità dell'istruttoria;

**n. rispetto dell'ordine cronologico di protocollo dell'istanza;**

**o. predeterminazione dei criteri di assegnazione delle pratiche ai collaboratori;**

**p. rispetto del divieto di aggravio del procedimento;**



**q.** distinzione dell'attività istruttoria rispetto alla relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale, ogni volta che sia possibile, compatibilmente con l'organizzazione e le risorse umane a disposizione, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti;

**r.** monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi da parte dei Responsabili di settore. Dal monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi potrebbero essere rilevati omissioni e ritardi ingiustificati, tali da celare fenomeni corruttivi o, perlomeno, di cattiva amministrazione;

**s.** progressiva informatizzazione dei processi, mediante ricognizione degli stessi ed implementazione di *software* gestionali efficienti che permettono di monitorare lo stato di attuazione del procedimento;

**t.** implementazione del registro unico dei contratti dell'ente redatti in forma di scrittura privata, nel quale sono annotati in modo progressivo i dati relativi alla controparte, aggiungendo l'importo del contratto e la durata;

**u. controllo dei requisiti generali ai fini della stipula di contratti con l'amministrazione:**

Ai fini della stipula dei contratti con l'amministrazione, l'operatore economico deve essere in possesso dei requisiti di ordine generale di cui all'art. 94 del D. Lgs. n. 36 del 31 marzo 2023.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 52, comma 1, del D. Lgs. n. 36 del 31 marzo 2023, nelle procedure di affidamento di cui all'articolo 50, comma 1, lettere a) e b), di importo inferiore a € 40.000,00, la stazione appaltante deve verificare, anche previo sorteggio di un campione individuato con modalità predeterminate ogni anno, la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà prodotta dall'operatore economico per attestare il possesso dei requisiti di partecipazione e di qualificazione richiesti.

In conformità a quanto sopra, l'Ente individua le modalità di verifica, stabilendo che l'Ufficio competente debba provvedere, prima dell'affidamento e della successiva stipula del contratto, per gli affidamenti di importo inferiore a € 40.000,00, ai seguenti controlli:

a) consultazione del casellario ANAC;

b) verifica del documento unico di regolarità contributiva (DURC);

c) verifica dell'assenza di procedure concorsuali e della sussistenza dei requisiti speciali ove previsti, nonché delle condizioni soggettive che la legge stabilisce per l'esercizio di particolari professioni o dell'idoneità a contrarre con la P.A. in relazione a specifiche attività.

Sulle autodichiarazioni rese dagli operatori economici ai fini dell'affidamento diretto, l'Ufficio competente deve, poi, provvedere alla verifica della sussistenza dei requisiti di ordine generale, predisponendo tutti i controlli previsti per legge, in relazione ad una quota minima, individuata mediante estrazione casuale, pari al 10% degli affidamenti effettuati. Tali controlli devono essere svolti con cadenza almeno trimestrale;

**v.** monitoraggio e vigilanza sull'esecuzione dei contratti di appalto di lavori, beni e servizi, ivi compresi i contratti d'opera professionale, e sull'esecuzione dei contratti per l'affidamento della gestione servizi pubblici locali, ivi compresi i contratti con le società in house, con applicazione, se del caso, delle penali, delle clausole risolutive e con la proposizione dell'azione per l'inadempimento e/o di danno.

**w.** predisporre registri per l'utilizzo dei beni dell'amministrazione;

**x.** ai sensi dell'art. 1, co. 9, della L. n. 190/12 ciascun titolare di incarico dirigenziale o di EQ, dovrà provvedere a comunicare annualmente al responsabile della prevenzione della corruzione:

- l'elenco dei procedimenti conclusi oltre il termine previsto dalla legge e la rilevazione del tempo medio di conclusione dei procedimenti;

- l'elenco dei contratti rinnovati o prorogati e relative motivazioni;

- l'elenco dei contratti con riferimenti ai quali abbia provveduto a novazioni, addizioni, varianti, applicazioni di penali o risoluzione anticipata;



## **y. erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.**

Tale misura richiede il rispetto, oltre che delle specifiche disposizioni legislative, anche del vigente "Regolamento per la concessione di contributi, patrocinio e agevolazioni economiche a soggetti pubblici e privati", dando atto nel provvedimento di concessione delle disposizioni rilevanti nel caso di specie.

Il comma 1 dell'art. 26 del D.Lgs. 33/2013 (come modificato dal D.Lgs. 97/2016) prevede la pubblicazione degli atti con i quali le pubbliche amministrazioni determinano, ai sensi dell'art. 12 della L. 241/1990, criteri e modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, nonché per attribuire vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici ed enti privati.

Il comma 2 del medesimo art. 26, invece, impone la pubblicazione dei provvedimenti di concessione di benefici superiori a 1.000 euro, assegnati allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare. La pubblicazione, che è dovuta anche qualora il limite venga superato con più provvedimenti, costituisce condizione legale di efficacia del provvedimento di attribuzione del vantaggio (art. 26, comma 3).

La pubblicazione deve avvenire tempestivamente e, comunque, prima della liquidazione delle somme che costituiscono il contributo.

L'obbligo di pubblicazione sussiste solo laddove il totale dei contributi concessi allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare, sia superiore a 1.000 euro.

Il comma 4, dell'art. 26, esclude la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche beneficiarie, qualora sia possibile desumere informazioni sullo stato di salute, ovvero sulla condizione di disagio economico-sociale dell'interessato.

L'art. 27, del D.Lgs. 33/2013, invece, elenca le informazioni da pubblicare: il nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali, il nome di altro soggetto beneficiario; l'importo del vantaggio economico corrisposto; la norma o il titolo a base dell'attribuzione; l'ufficio e il dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo; la modalità seguita per l'individuazione del beneficiario; il link al progetto selezionato ed al curriculum del soggetto incaricato.

Tali informazioni, organizzate annualmente in unico elenco, sono registrate in Amministrazione trasparente>Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici>Atti di concessione con modalità di facile consultazione, in formato tabellare aperto che ne consenta l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo (art. 27, comma 2);

**z. vigilanza su enti controllati e partecipati.** A norma della deliberazione ANAC, n. 1134/2017, sulle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici" (pag. 45), in materia di prevenzione della corruzione, gli enti di diritto privato in controllo pubblico è necessario che: adottino il modello di cui al d.lgs. 231/2001; provvedano alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza.

In relazione alle società e agli altri organismi partecipati, l'Ente dovrà provvedere a: a) pubblicare sul proprio sito internet, sezione Amministrazione trasparente, i dati e i documenti previsti dal DLGS 33/2013; b) richiedere alle società e agli altri organismi partecipati se sia avvenuta la nomina del RPC e quali misure di prevenzione della corruzione siano state adottate.

### **MISURE SPECIFICHE**

Le misure specifiche sono state puntualmente indicate e descritte nelle schede allegata denominate "**Individuazione e programmazione delle misure**" (**Allegato C**).

Le misure sono elencate e descritte nella **colonna E** delle suddette schede.

#### **A.4.2 Programmazione delle misure**

La seconda fase del trattamento è la programmazione operativa delle misure.





Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

**fasi o modalità di attuazione della misura;**

**tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi**, la misura deve essere scadenzata nel tempo;

**responsabilità connesse all'attuazione della misura**: occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura;

**indicatori di monitoraggio e valori attesi.**

Per ciascun oggetto di analisi ciò è descritto nella colonna F ("*Programmazione delle misure*") dell'**Allegato C**.

## 5. TRASPARENZA SOSTANZIALE E ACCESSO CIVICO

La trasparenza è una delle misure portanti dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della L. 190/2012.

Secondo l'art. 1 del D. Lgs. 33/2013, come riformato dal D. Lgs. 97/2016, la trasparenza è l'accessibilità totale a dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni. Detta "*accessibilità totale*" è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente".

### 5.1 L'Accesso civico (semplice e generalizzato) e l'accesso documentale

Il comma 1, dell'art. 5 del D.Lgs. 33/2013, prevede: "*L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione*" (c.d. **accesso civico semplice**).

Il comma 2, dello stesso art. 5, recita: "*Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 33/2013*" (c.d. **accesso civico generalizzato**).

La norma attribuisce ad ogni cittadino il libero accesso ai dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ed estende l'accesso ad ogni altro dato e documento, anche ulteriore rispetto a quelli da pubblicare in "Amministrazione trasparente".

L'accesso civico generalizzato investe ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle pubbliche amministrazioni.

L'accesso civico incontra quale unico limite "*la tutela di interessi giuridicamente rilevanti*" secondo la disciplina dell'art. 5-bis del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.

Lo scopo dell'accesso generalizzato è quello "*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*".

L'esercizio dell'accesso civico, semplice o generalizzato, "*non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente*". Chiunque può esercitarlo, "*anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato*", come precisato dall'ANAC nell'allegato della deliberazione 1309/2016.

Nei paragrafi 2.2. e 2.3 delle Linee Guida (deliberazione ANAC n. 1309 del 28/12/2016) l'Autorità anticorruzione ha fissato le differenze tra:



- a) accesso civico semplice;
- b) accesso civico generalizzato;
- c) accesso documentale, normato dalla legge 241/1990.

L'accesso civico semplice è attivabile per atti, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria e “*costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni interessati dall'inadempienza*” (ANAC deliberazione 1309/2016 pag. 6).

L'accesso civico generalizzato, invece, “*si delinea come affatto autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione e come espressione, invece, di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3)*”.

La deliberazione 1309/2016 precisa anche le differenze tra accesso civico e diritto di accedere agli atti amministrativi secondo la L. 241/1990.

La finalità dell'accesso documentale è ben differente da quella dell'accesso generalizzato: *id est*, porre “*i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà partecipative o oppositive e difensive – che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari*”. Dal punto di vista soggettivo, il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un “*interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso*”.

La L. 241/1990 esclude perentoriamente l'utilizzo del diritto d'accesso documentale per sottoporre l'amministrazione a un controllo generalizzato, laddove l'accesso generalizzato, al contrario, è riconosciuto dal legislatore proprio “*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*”.

L'accesso agli atti di cui alla L. 241/1990 continua a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), operando sulla base di norme e presupposti diversi (ANAC deliberazione 1309/2016, pag. 7).

Nel caso dell'accesso documentale della L. 241/1990 la tutela può consentire un accesso più in profondità a dati pertinenti, mentre nel caso dell'accesso generalizzato le esigenze di controllo diffuso del cittadino possono “*consentire un accesso meno in profondità (se del caso, in relazione all'operatività dei limiti) ma più esteso, avendo presente che l'accesso in questo caso comporta, di fatto, una larga conoscibilità (e diffusione) di dati, documenti e informazioni*”.

L'Autorità ribadisce la netta preferenza dell'ordinamento per la trasparenza dell'attività amministrativa: “*la conoscibilità generalizzata degli atti diviene la regola, temperata solo dalla previsione di eccezioni poste a tutela di interessi (pubblici e privati) che possono essere lesi o pregiudicati dalla rivelazione di certe informazioni*”. Quindi, prevede “*ipotesi residuali in cui sarà possibile, ove titolari di una situazione giuridica qualificata, accedere ad atti e documenti per i quali è invece negato l'accesso generalizzato*”.

## **5.2 Registro delle domande di accesso.**

Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, di modifica del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ha introdotto l'istituto dell'accesso civico “generalizzato”, che attribuisce a “chiunque” il “diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione (...), nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis” (art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013).

Tra le soluzioni tecnico-organizzative per agevolare l'esercizio del diritto di accesso generalizzato da parte dei cittadini, l'Anac, nelle “*Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico*” (del. n. 1309/2016), ha indicato il registro degli accessi. Il registro deve contenere l'elenco delle richieste e il relativo esito, essere pubblico e perseguire una





pluralità di scopi:  
- semplificare la gestione delle richieste e le connesse attività istruttorie;  
- favorire l'armonizzazione delle decisioni su richieste di accesso identiche o simili;  
- agevolare i cittadini nella consultazione delle richieste già presentate;  
- monitorare l'andamento delle richieste di accesso e la trattazione delle stesse.

Per promuovere la realizzazione del registro, le attività di registrazione, gestione e trattamento della richiesta dovrebbero essere effettuate utilizzando i sistemi di gestione del protocollo informatico e dei flussi documentali, di cui le amministrazioni sono da tempo dotate ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del d.lgs. n. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale) e delle relative regole tecniche (D.P.C.M. 3 dicembre 2013).

I dati da inserire nei sistemi di protocollo sono desumibili dalla domanda di accesso o dall'esito della richiesta.

Ai fini della pubblicazione periodica del registro (preferibilmente con cadenza trimestrale), le amministrazioni potrebbero ricavare i dati rilevanti attraverso estrazioni periodiche dai sistemi di protocollo informatico, ferma restando la necessità di non pubblicare i dati personali eventualmente presenti, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, c. 3, d.lgs. 30 giugno 2013, n. 196.

L'obiettivo finale è la realizzazione di un registro degli accessi che consenta di "tracciare" tutte le domande e la relativa trattazione in modalità automatizzata, e renda disponibili ai cittadini gli elementi conoscitivi rilevanti.

Il Comune di Torrita di Siena si è dotato di un registro degli accessi, che, tuttavia, non risulta implementato con regolarità.

Nello specifico, si prevede l'obbligo da parte di tutti i Responsabili di aggiornare trimestralmente il Registro degli accessi con riguardo alle relative istanze pervenute, attinenti alla propria area.

### **5.3. Trasparenza e *privacy*.**

Dal 25 maggio 2018 è in vigore il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)" (di seguito RGPD).

Inoltre, dal 19 settembre 2018, è vigente il d.lgs. 101/2018 che ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali (il d.lgs. 196/2003) alle disposizioni del suddetto Regolamento (UE) 2016/679.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

Assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

### **5.4 Comunicazione**

Per assicurare che la trasparenza sia sostanziale ed effettiva non è sufficiente provvedere alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa, ma occorre semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.

Il sito *web* dell'Ente è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'amministrazione garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese e le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha da tempo realizzato un sito internet istituzionale costantemente aggiornato.

## **5.5. Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione**

Le competenze e le responsabilità ai fini degli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei documenti, delle informazioni e dei dati, sono individuate nell'allegato parte integrante della presente sottosezione, denominato "*Elenco degli obblighi di pubblicazione*" (**Allegato D**), redatto in conformità all'allegato alla delibera ANAC 1310/2016 ed al PNA 2022 e relativo Aggiornamento 2023, nonché alle deliberazioni ANAC nn. 261 e 264 del 20 giugno 2023

I **Responsabili di Settore** sono responsabili degli obblighi di individuazione, elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati di rispettiva competenza.

Negli obblighi è compresa anche la completezza e l'aggiornamento del catalogo dei procedimenti amministrativi (art. 35 D.Lgs. 33/2013) e della modulistica on line di rispettiva competenza, anche sotto il profilo dell'accessibilità.

I Responsabili di Settore dell'ente assumono, ai fini della presente sottosezione, il ruolo di **Referenti per la trasparenza** in relazione alle strutture organizzative agli stessi assegnate. Vigilano sul rispetto della normativa in materia di trasparenza da parte dei dipendenti assegnati e svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, fornendo i dati e le informazioni necessarie per il monitoraggio degli adempimenti.

Fermo restando quanto sopra, l'inserimento dei documenti e dei dati nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente, salvo i casi dove la pubblicazione è automatizzata tramite applicativi informatici, avviene da parte di ciascun settore per gli atti e i contenuti di competenza.

La normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti.

L'aggiornamento delle pagine web di "Amministrazione trasparente" può avvenire "tempestivamente", oppure su base annuale, trimestrale o semestrale.

L'aggiornamento di numerosi dati deve essere "tempestivo". Il legislatore non ha, tuttavia, specificato il concetto di tempestività (concetto relativo che può dar luogo a comportamenti anche molto difforni).

Pertanto, al fine di "rendere oggettivo" il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e Amministrazione, si definisce quanto segue: è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro n. 15 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

Il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza coordina, sovrintende e verifica l'attività dei Responsabili di Settore; accerta la tempestiva pubblicazione da parte di ciascun ufficio; assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni.

Il RPCT può, per l'espletamento di tale attività, individuare un ufficio che, previa formale attribuzione di specifica responsabilità, lo coadiuvi nel monitoraggio e verifica.

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance sono definiti obiettivi trasversali, indicatori e puntuali criteri di monitoraggio e valutazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013 e dal presente programma, sono oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come normato dall'art. 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal regolamento sui controlli interni.



Laddove, nel corso dell'attività di controllo di secondo livello sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, svolta dall'RPCT, emergano casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, gli stessi saranno segnalati all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina.

## 5.6. L'organizzazione delle attività di pubblicazione

Data la struttura organizzativa dell'ente, al momento, non è possibile individuare un unico ufficio per la gestione di tutti i dati e le informazioni da registrare in "Amministrazione Trasparente". Pertanto, ciascun Responsabile, gestisce le modalità organizzative che ritiene più idonee per fare in modo che un proprio collaboratore effettui materialmente la pubblicazione del dato.

Le limitate risorse dell'Ente non consentono l'attivazione di strumenti di rilevazione circa "l'effettivo utilizzo dei dati" pubblicati.

Tali rilevazioni, in ogni caso, non sono di alcuna utilità per l'Ente, obbligato comunque a pubblicare i documenti previsti dalla legge.

## 5.7. Pubblicazione di dati ulteriori

Ai sensi dell'art. 7 *bis*, comma 3 del d.lgs. 33/2013, i provvedimenti degli organi di indirizzo politico e dei responsabili di settore vengono pubblicati integralmente, salvo il rispetto della disciplina in materia di riservatezza dei dati personali.

## 5.8. Trasparenza negli appalti

L'Aggiornamento 2023 al PNA 2022 fornisce nuove indicazioni anche in punto di obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici, tenendo conto delle novità introdotte a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36.

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al D.lgs. n. 36/2023.

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici, il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);

- che **spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP**, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;

- la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente:

*"1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.*

*2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori";*



- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;

- che l'art. 28, comma 3, individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1° luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli **obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1° gennaio 2024**:

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale". La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;

- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). La delibera – come riporta il titolo - individua gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023, l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione, in materia di contratti pubblici, sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;

- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;

- con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Alla luce delle disposizioni vigenti richiamate, la trasparenza dei contratti pubblici è materia governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.

Per queste fattispecie, disciplinate dal d.lgs. 50/2016 o dal d.lgs. 36/2023, la pubblicazione di dati, documenti e informazioni in AT, sottosezione "Bandi di gara e contratti", avviene secondo le indicazioni ANAC di cui all'Allegato 9) al PNA 2022. Ciò in considerazione del fatto che il nuovo Codice prevede che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del vecchio Codice continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023 (art. 225, co. 1 e 2 d.lgs. 36/2023). Rimane ferma anche la pubblicazione tempestiva, quindi per ogni procedura di gara, dei dati elencati all'art. 1, co. 32 della legge 190/2012, con esclusione invece delle tabelle riassuntive in formato digitale standard aperto e della comunicazione ad ANAC dell'avvenuta pubblicazione dei dati e della URL. Si ribadisce, da ultimo, che i dati da pubblicare devono riferirsi a ciascuna procedura contrattuale in



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione.

b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1°luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.

Per queste ipotesi, l'Autorità ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023, d'intesa con il MIT, un comunicato relativo all'avvio del processo di digitalizzazione e a cui si rinvia anche per i profili attinenti all'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

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

Gli obblighi di pubblicazione sono assolti secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai relativi regolamenti attuativi di ANAC. In particolare, le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCNCP e le modalità di assolvimento di tale obbligo sono stati descritti da ANAC, come sopra precisato, nella delibera n. 261 del 20 giugno 2023. Nell'Allegato 1) della già citata delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti, sono stati invece precisati i dati, i documenti, le informazioni la cui pubblicazione va comunque assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente".

Volendo sintetizzare, dunque:

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

Vale precisare che nel PNA 2022 ANAC aveva già affrontato il tema della trasparenza in materia di contratti pubblici del PNRR. A tal proposito, l'Aggiornamento 2023 chiarisce come resti naturalmente ferma la disciplina speciale dettata dal MEF per i dati sui contratti PNRR per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo "ReGiS" descritta nella parte Speciale del PNA 2022, come aggiornata dalle Linee guida e Circolari successivamente adottate dal MEF

Si rammenta, inoltre, come ogni Responsabile deve conservare ed archiviare la documentazione di progetto finanziata con PNRR anche in formato elettronico.





Alla luce dell'Aggiornamento 2023, viene allegato al presente documento anche l'**allegato E** ("Obblighi di trasparenza "Bandi di gara e contratti").

## **5.9 Coordinamento con il ciclo di gestione della performance e con il sistema dei controlli interni**

La trasparenza si attua anche in relazione alla *performance* con particolare riguardo a due momenti:

- uno statico, attraverso la definizione delle modalità di svolgimento del ciclo della *performance*, dettagliato nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance*";
- l'altro dinamico attraverso la presentazione del piano della *performance* e la rendicontazione dei risultati dell'amministrazione, contenuti nella relazione sulla *performance*.

Nel piano della *performance*, quale obiettivo trasversale, è stato inserito anche quello relativo all'osservanza delle prescrizioni in materia di trasparenza, con particolare riferimento alla necessità di pubblicare tempestivamente e comunque secondo i termini di legge le informazioni e i documenti previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 e dalle leggi specifiche di settore (v. **Allegato 1**).

## **6. IL MONITORAGGIO E IL RIESAME DELLE MISURE**

Monitoraggio e riesame periodico sono stadi essenziali dell'intero processo di gestione del rischio, che permettono di **verificare attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione**, nonché il complessivo funzionamento del processo, consentendo, in tal modo, di apportare tempestivamente i correttivi che si rendessero necessari.

Monitoraggio e riesame sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro:

- il **monitoraggio** è l'*"attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio"*. È ripartito in due "sotto-fasi": 1. il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio; 2. il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- il **riesame**, invece, è l'attività *"svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso"* (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46).

I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente è svolto in autonomia dal RPCT.

Ai fini del monitoraggio i dirigenti/responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

Azioni di monitoraggio sono le seguenti:

- periodicamente, i Responsabili di Settore dovranno relazionare all'RPCT sullo stato di attuazione/adequatezza delle misure (almeno 2 volte all'anno, entro il mese di giugno e dicembre);
- report dei controlli di regolarità amministrativa ex post, condotti secondo il vigente Regolamento sul sistema dei controlli interni;
- relazione annuale dell'RPCT.

### **Allegati:**

Allegato A "*Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi*"

Allegato B "*Analisi dei rischi*"

Allegato C "*Individuazione e programmazione delle misure*"

Allegato D "*Elenco obblighi di pubblicazione*"

Allegato E "*Obblighi trasparenza "Bandi di gara e contratti"*"





Allegato F "Modello dichiarazione conflitto di interessi"

Allegato G "Modello dichiarazione conflitto di interessi nell'ambito dei contratti pubblici"

## Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

### Sottosezione 3.1.: Struttura organizzativa.

#### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente, approvata con deliberazione di G.C. n. 100 dell'11.07.2018, per come modificata con deliberazioni di G.C. n. 136 del 18.10.2019 e n. 84 del 07.07.2020, risulta così composta:

**SEGRETERIA GENERALE (Responsabile – Valtriani Alessandro): Affari generali - Assistenza organi (Consiglio Commissioni Giunta) – Contratti – Contenzioso (servizi legali) - Risorse Umane (trattamento giuridico ed economico) - Trasparenza e Corruzione – Servizi demografici**

1	Ferretti Alessandro	Istruttore	Istruttore Amm.vo
2	Di Leo Carmela	Istruttore	Istruttore Amm.vo

**AREA AMMINISTRATIVA - SERVIZI ALLA PERSONA (Responsabile – Dionori Roberta): Protocollo – Servizi sociali – Servizi diversi alla persona – Sanità - Notifiche**

	dipendente	Area	Profilo prof.le
1	Dionori Roberta	Istruttore	Istruttore Amm.vo
2	Ciardi Marco	Operatore Esperto	Operatore Amm.vo esperto
3	Marricchi Giampiero	Operatore Esperto	Operatore Amm.vo esperto
4	Tistarelli M. Pia	Operatore Esperto	Operatore Amm.vo esperto
5	.....	Istruttore	Istruttore Amm.vo

**AREA AMMINISTRATIVA - SERVIZI CULTURALI (Responsabile – Romani Maria Cristina): Servizi Culturali – Servizi Scolastici – Biblioteca - Promozione e valorizzazione del territorio**

	dipendente	Area	Profilo prof.le
1	Romani Maria Cristina	Istruttore	Istruttore Amm.vo
2	Delfino Angelina	Operatore	Operatore Amministrativo
3	Chigri Hamza	Istruttore	Istruttore Amm.vo
4	Fabbri Rossana	Operatore Esperto	Operatore Polivalente Esperto
5	Baccheschi Lorianò	Operatore Esperto	Operatore Polivalente Esperto
6	*****	Operatore Esperto	Operatore Polivalente Esperto



**AREA ECONOMICO FINANZIARIA (Responsabile – Mazzetti Manuela: Servizi economici finanziari e tributari)**

	dipendente	Area	Profilo prof.le
1	Mazzetti Manuela	Funzionario	Funzionario Amm.vo Contabile
2	Bambini Arianna	Istruttore	Istruttore Amm.vo
3	Mecarozzi Tiziana	Istruttore	Istruttore Amm.vo
4	Forziero Monia	Operatore Esperto	Operatore esperto Amm.vo
5	*****	Istruttore	Istruttore Amm.vo

**AREA PATRIMONIO LAVORI PUBBLICI URBANISTICA (Responsabile – Valtriani Alessandro ex art. 110 d.lgs.267 2000, a tempo parziale, per 18h settimanali): Servizi Lavori pubblici, Patrimonio ed Urbanistica**

	dipendente	Area	Profilo prof.le
1	Valtriani Alessandro	Funzionario	Funzionario tecnico
2	Magnani Stefania	Istruttore	Istruttore tecnico
3	Ciacci Alessandra	Istruttore	Istruttore tecnico
4	Guerri Giulio	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
5	Fronzaruoli Fulvio	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
6	Fabbrizzi Luca	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
7	De Palo Stefano	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
8	Palazzi Duccio	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
9	Borgogni Antonella	Operatore	Operatore tecnico
10	La Spisa Marcello	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
11	Filiberti Gianni	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
12	Giomarelli Matteo	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
13	Mencarelli Alessandro	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
14	Caporali Francesco	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
15	Del Pulito Stefano	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
16	Materazzi Fabio	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
17	*****	Istruttore	Istruttore Tecnico



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

## AREA EDILIZIA PRIVATA E AMBIENTE (Responsabile ad interim – Valtriani Alessandro ex art. 110 d.lgs.267 2000, a tempo parziale, per 18h settimanali)

	dipendente	Area	Profilo prof.le
1	Quinti Marco	Istruttore	Istruttore tecnico
2	Massai Mauro	Istruttore	Istruttore Amm.vo
3	Cucis Alessandra	Operatore Esperto	Operatore esperto Amm.vo

## SERVIZIO ASSOCIATO DI POLIZIA MUNICIPALE (Responsabile in convenzione con altri enti – Batignani Luca): Servizi polizia Municipale

	dipendente	Area	Profilo prof.le
1	De Pascali Valentina	Istruttore	Istruttore di vigilanza
2	Petroccia Romina	Istruttore	Istruttore di vigilanza
3	Papini Costanza	Istruttore	Istruttore di vigilanza

Si rappresenta, inoltre, che la sede di segreteria risulta attualmente vacante di Segretario titolare e che la stessa viene ricoperta con autorizzazioni rilasciate mensilmente dalla Prefettura, ai fini della reggenza a scavalco.

### Sottosezione 3.2.: Organizzazione del lavoro agile.

#### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Torrita di Siena ha sperimentato per la prima volta il lavoro agile nel 2020, per far fronte alla pandemia da Covid- 19.

Al termine dello stato di emergenza e a seguito del venir meno della procedura semplificata per accedere al lavoro agile, l'Ente (con deliberazione di G.C. n. 105 del 24.08.2022) ha approvato il nuovo piano organizzativo del lavoro agile (P.O.L.A.).

Il CCNL dei dipendenti del comparto funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 disciplina compiutamente, per la prima volta, il lavoro agile, disapplica il telelavoro ed introduce una nuova forma di lavoro a distanza denominata "lavoro da remoto". Costituisce obiettivo di questo esercizio l'eventuale revisione e l'aggiornamento del vigente "Piano Organizzativo del Lavoro Agile" in ordine alle novità introdotte dal richiamato CCNL, partendo dalle esperienze maturate presso l'Ente nel periodo 2020-2023.

### Sottosezione 3.3.: Piano triennale di fabbisogno del personale.

#### 3.3 PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE

Premesso che:

- il Decreto ministeriale 30.06.2022, n. 132 (*"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"*), in attuazione del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, ha previsto come parte integrante del *"Piano tipo"* (ed in particolare della *"Sezione Organizzazione e capitale umano"*) la sottosezione *"Piano triennale di fabbisogno del personale"* (art. 4, comma 1, lett. c), che deve indicare *"la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:"*



- 1) *la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti limiti di spesa;*
- 2) *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;*
- 3) *le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- 4) *le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per la filiera professionale;*
- 5) *la situazione di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali”;*

- l'art. 2 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del D. Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 dispone che: “1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”;*



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

- in materia di dotazione organica, l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
  
- l'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, prevede, al fine di cui sopra, l'adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, e recita testualmente: *"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione di nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme delle conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni"*;
  
- l'art. 22, comma 1, del D.lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e, comunque, solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
  
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica



amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le Amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli Enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli Enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli Enti locali e individuando per tutte le Pubbliche Amministrazioni una dotazione organica pari ad una *“spesa potenziale massima”*, affermando: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*.

**Rilevato** che, in ossequio all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'Ente definire tale limite di spesa potenziale massima, nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'Amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs. 165/2001, 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.

**Ritenuto** che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo Ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge.

## 1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

CONSISTENZA AL 31/12/2023

Qualifica	Dotazione organica al 31/12/2023	Personale in servizio al 31/12/2023
Funzionario EQ	1	0





# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

Funzionario EQ p.t. 50% art 110	0.5	0.5
Istruttore	15	14
Operatore esp.	20	19
Operatore	2	2
<b>TOTALE</b>	<b>38.5</b>	<b>35.5</b>

SUDDIVISIONE DEI POSTI OCCUPATI NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Qualifica	Area	Dotazione organica al 31/12/2023	Personale in servizio al 31/12/2023
Funzionario EQ	Finanziaria	1	0
Funzionario EQ	Tecnica	0.5	0.5
Istruttore	Finanziaria	3	2
Istruttore	Tecnica	4	4
Istruttore	Amministrativa	5	5
Istruttore	Polizia Municipale	3	3
Operatore esp.	Tecnica	13	13
Operatore esp.	Amministrativa	6	5
Operatore esp.	Finanziaria	1	1
Operatore	Amministrative	1	1
Operatore	Tecnica	1	1
<b>TOTALE</b>		<b>38.5</b>	<b>35.5</b>

\*\*\*

## 2 Programmazione strategica delle risorse umane

### a) facoltà assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

#### a.1. Spazi assunzionali a tempo indeterminato

**Visto** il D.L. 34/2019, art. 33, comma 2, con il quale si è previsto che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

*percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";*

**Considerato** che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale, il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 17 marzo 2020, avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", il quale prevede in sintesi:

- che il valore soglia del rapporto tra spesa di personale, rispetto alle entrate correnti, sia per i comuni da 5.000 a 9.999 abitanti, pari a 26,90% per la prima soglia e a 30,90% per la seconda;
- che i comuni con rapporto spesa personale / entrate correnti compreso tra il "valore soglia più basso" ed il "valore soglia più alto" (art. 6, comma 3, D.P.C.M.) devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti (al netto FCDE) non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato;

**Tenuto conto che** in data 28/04/2023 con deliberazione n. 33, il Consiglio Comunale ha approvato il rendiconto dell'esercizio finanziario 2023 per cui occorre verificare la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste dalla Programmazione del personale, alla luce dei dati derivanti dal rapporto spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato (2023) e media delle entrate correnti degli ultimi tre consuntivi (annualità 2021/2022/2023) al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità, eventualmente assestato, dell'ultimo anno considerato (2023);

**Che** quindi anche alla luce delle necessarie programmazioni del PTFP si deve rivedere tra l'altro la compatibilità delle assunzioni da effettuare con i parametri che scaturiscono dal più recente documento contabile al fine di verificare la compatibilità del programma assunzionale con i valori soglia di cui al D.M. 17.03.2020 e la propria collocazione rispetto alle tre fasce;

**Ricordato** in relazione al D.M. 17.03.2020 che Il Comune di Torrita di Siena al 31/12/2022 risulta avere più di 5.000 abitanti e meno di 9.999 e che pertanto la sua posizione ai fini dell'applicazione del decreto suddetto è riconducibile alla fascia e) dell'art. 3 (comuni da 5.000 a 9.999 abitanti);

**Che** quindi il primo valore soglia di spesa del personale, per la fascia di appartenenza, risulta essere il 26.90% ed il secondo limite è fissato al 30.90%;



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

**Che** in particolare la circolare ministeriale sopra richiamata al paragrafo 1.2 prevede che: "l'articolo 2 contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione" e che "al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa con certezza ed uniformità di indirizzo gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare", occorre considerare "quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP : U.1.01.00.00.000 nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999";

**Che** inoltre, sempre la circolare prevede che per "entrate correnti" si intende "la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media "evidenziando altresì che "il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso";

**Che** inoltre "Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II, III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti";

**Dato atto** che nell'Ente nel periodo 2023 per parte di anno il Servizio di Segreteria Comunale è stato in convenzione con il comune di Montepulciano e che, con decreto del Ministero dell'Interno in data 20.10.2020, in vigore dal 01.12.2020 si è disposto che ai fini del calcolo della disciplina assunzionale di cui al D.M 17.03.2020, ogni Ente computa nella spesa di personale la relativa quota parte e non sono da computarsi le spese di personale direttamente finanziate da altri enti; **Ritenuto** pertanto che debbano essere imputate alle spese del personale le spese relative alla segreteria convenzionata di competenza del Torrita di Siena seppur anticipate dal Comune di Montepulciano (€ 22.787,64);

**Atteso** come, per quanto concerne il Comune di Torrita di Siena, emergano i seguenti **dati**:



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

## calcolo posizionamento fascia

	2021	2022	2023
Titolo I, Titolo II e Titolo III	6.631.185,42	6.319.070,84	6.447.555,47

Media triennio	6.465.937,24
A detrarre FCDE 2022 <b>DEFINITIVAMENTE STANZIATO</b>	-403.817,50

<b>A</b>	<b>ENTRATA NETTA triennio</b>	<b>6.062.119,74</b>
----------	-------------------------------	---------------------

## Rendiconto spesa personale bilancio 2023

Macroaggregato I* e quota di competenza costo Segretario Comunale	1.413.443,23
Totale	1.413.443,23

Soglia Torrita di Siena	23,32%
-------------------------	--------

<b>B</b>	<b>Soglia dei comuni comuni da 5.000 a 9.999 abitanti 26,90% di A</b>	<b>1.630.710,21</b>
----------	---	---------------------

incremento max 2024	217.266,98
---------------------	------------

**Che** si determina una spesa di personale nel 2023 per € 1.413.443,23 che rapportata alla media delle entrate 2021/2022/2023 (€ 6.062.119,74) al netto del FCDE 2023 ( € 403.817,50) determina un rapporto del 23.32%, come sopra rappresentato;

**Che** pertanto il Comune si pone comunque ben al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DM all'articolo 4, tabella 1, collocandosi pertanto in "**prima fascia**";

**Rilevato** che secondo l'art. 4 comma 2 D.M. 17.03.2020 a decorrere dal 20 aprile 2020 "i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica", fermo restando che l'incremento assunzionale massimo raggiungibile nel 2024 non può superare la spesa complessiva fissata per il primo valore soglia individuato per fascia demografica in tabella 1 del DM, pari al 26,90%, (art. 4 comma 2 DPCM 17.03.2020) così determinato in € 217.266,98;

**Che** pertanto il comune di Torrita di Siena, risultando, per quanto sopra, collocato al di sotto del primo valore soglia previsto per fascia demografica di appartenenza dal comma 1 dell'art. 4 DPCM 17.03.2020 (pari a 26,90%), potrà incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato;

**Che** in sede di prima applicazione, e fino al 2024, il comune di Torrita di Siena, in attuazione dell'art. 5 co. 2 del citato decreto, potrà incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 (spesa che risulta essere € 1.395.689,51), secondo la definizione dell'art. 2 DPCM 17.03.2020, entro il limite percentuale annuo di cui alla tabella 2 dell'art. 5 DPCM 17.03.2020 che, nella parte riferibile alla propria fascia demografica (comuni da 5.000 a 9.999 abitanti), per l'anno anno 2024, è



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

fissata al 26% , pertanto con aumento teorico di euro 362.879,27 (26% di 1.395.689,51);

**Che** tuttavia con l'incremento assunzionale massimo raggiungibile nel 2024 non può superare la spesa complessiva fissata con il primo valore soglia individuato per fascia demografica in tabella 1 del DM, pari a 26,90%, (art. 4, comma 2, DPCM 17.03.2020) determinato in € 217.266,98;

**Che** pertanto l'Ente, alla luce dei dati contabili al momento approvati e vigenti (rendiconto 2023), nell'anno 2024 può effettuare un incremento di spesa per assunzioni a tempo indeterminato entro il limite di € 217.266,98 poiché tale somma rappresenta l'incremento assunzionale massimo raggiungibile nel 2024 rispetto al 2023 per non superare la spesa complessiva fissata con il primo valore soglia individuato per fascia demografica in tabella 1 del DM, pari a 26,90% , (art. 4, comma 2, DPCM 17.03.2020) che è fissata in euro 1.630.710,21 che rappresenta la spesa massima per il personale nel 2024;

**Dato atto che:**

- le assunzioni previste nel precedente piano occupazionale sono state portate parzialmente a compimento e pur tenendo conto delle mutate esigenze e prioritari dell'ente risolte con soluzioni interne attraverso procedure di mobilità, nel frattempo in seguito di alcune dimissioni volontarie e pensionamenti di dipendenti in forza, in attuazione del suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale, questi dovranno essere sostituiti presumibilmente entro l'anno 2024, trattasi di n. 4 Istruttori e di n. 1 Operatore esperto, queste nuove assunzioni in parte previste per sostituzione sono compatibili con gli stanziamenti di bilancio, anche se la sostenibilità economica in base ai parametri previsti dalla legge viene aggiornata e monitorata con il presente piano assunzionale 2024 2026 tenendo conto dei dati economici dell'ultimo rendiconto approvato;
- alla data odierna la pianta organica dei posti ricoperti e previsti è la seguente con la conseguente spesa presunta:

AREA	Posti coperti al 01 maggio 2024 (e previsti con copertura nel 2024)**		Costo lordo tabellar e e oneri per categoria	Costo posti coperti (e previsti in copertura nel 2024)**	ACCESSORIO (Fondo – PO – Risultato - Straordinario - Altro accessorio presunto)	COSTO POSTI COPERTI + ACCESSORIO
	T IN	TD				
FUNZIONARI* (ex D)	2	1 - p.tim e 50% (art. 110 c.2)*	34.948,90	87.372,25	267.899,29	
ISTRUTTORI* (ex C)	14+3	0	32.209,45	547.560,65		
OPERATORI* ESPERTI (ex B)	20	0	28.658,66	573.173,20		



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

OPERATO RI* (ex A)	1	0	27.527, 64	27.527,64		
TOT	40	1		1.235.633, 74	267.899,29	1.503.533,03

\* le progressioni verticali previste sono conteggiate nella futura categoria di destinazione.

\*\* le assunzioni programmate al fine di valutare la sostenibilità finanziaria tengono conto del costo a regime per intero periodo annuo seppur effettuate in corso di anno.

**Preso Atto** che alla spesa prevista nel 2024 non si prevedono al momento rimborsi ad altri Enti per spese sostenute dal Comune di Torrita per la segreteria convenzionata, quindi attestandosi la spesa di personale teorica presunta nel 2024 per la pianta organica come sopra definita in euro 1.503.533,03;

a.2) rispetto del tetto alla spesa di personale:

Il tetto di spesa di personale (compreso IRAP e altri costi), sia per assunzioni a tempo indeterminato che flessibile, per il Segretario Comunale ecc..., determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 è dato dal valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, pari a € 1.684.159,05, da cui occorre detrarre le spese deducibili (secondo la normativa), per un valore di € 374.558,48, portando il limite del tetto del costo del personale netto della media del triennio 2011-13 al valore di € **1.309.600,57**.

a.3) tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il limite di spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile è stabilito dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, e corrisponde ad € **66.376,41** (Irap compresa).

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'Ente ha effettuato, con esito negativo, la ricognizione di eventuali situazioni di esubero o eccedenze di personale nell'organico dell'ente, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da deliberazione della GM n.37 del 15.04.2024;

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Si dà atto, inoltre, della attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti; del rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (art. 9 co. 1 – quinquies D.L. 113/2016); del rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014 – art. 9).

**b) stima del trend delle cessazioni:**

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

**ANNO 2024:**





# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

Cessazione di n. 1 operatore esperto  
Cessazione di n. 1 istruttore amministrativo per progressione verticale  
Cessazione di n. 1 istruttore amministrativo per dimissioni  
Cessazione di n. 1 operatore esperto per progressione verticale  
Cessazione di n. 1 operatore per progressione verticale

## ANNO 2025:

Nessuna cessazione

## ANNO 2026

Nessuna cessazione

### c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

#### c.1) Tempo indeterminato

Tenuto conto:

- della consistenza dei posti coperti al 31/12/2023 e quelli in fase di copertura, già previsti per il 2023;
- della vigente dotazione organica del personale;
- dei vigenti limiti di spesa, nonché dell'effettiva capacità di bilancio;
- della proposta di programmazione strategica delle risorse umane elaborata sulla stima delle cessazioni avvenute correlata ai bisogni presenti e futuri del personale;
- che i Responsabili hanno rappresentato le esigenze di personale, con specifico riferimento a ciascun Settore;
- che i limiti alla spesa di personale rendono impossibile soddisfare tutte le fondate esigenze rilevate dai Responsabili di settore, dovendo procedere ad individuare le assunzioni negli ambiti maggiormente strategici per le attività dell'Ente;
- ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

si definisce la nuova dotazione organica dell'anno 2024, come di seguito indicata:

Qualifica	Area	Dotazione organica al 31/12/2023	Personale in servizio al 31/12/2023	Assunzioni 2023 ultimate o in fase di ultimazione	Cessazioni previste nel 2024	Assunzioni o progressioni verticali previste nel 2024	Dot. Organica coperta dopo l'applicazione del presente piano
Funzionario EQ	Finanziaria	1	0	1			1
Funzionario EQ	Tecnica	0.5	0.5			0.5	0.5
Funzionario EQ	Amministrativa	0	0			1	1
Istruttore	Finanziaria	3	2			1	3
Istruttore	Tecnica	4	4			2	6
Istruttore	Amministrativa	5	5	1	2	1	5



# Comune di Torrita di Siena

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

Istruttore	Polizia Municipale	3	3				3
Operatore esp.	Tecnica	13	13		2		11
Operatore esp.	Amministrativa	6	5	1		1	7
Operatore esp.	Finanziaria	1	1				1
Operatore	Amministrativa	1	1		1		0
Operatore	Tecnica	1	1				1
<b>TOTALE</b>		<b>38.5</b>	<b>35.5</b>		<b>4</b>	<b>7</b>	<b>41.5</b>

### 3 Strategia di copertura del fabbisogno – Piano triennale di fabbisogno del personale

**Considerato** che la spesa presunta nell'anno 2024 per garantire l'attuale pianta organica e le necessità previste e programmate è pari ad euro 1.503.533,03; e che la spesa massima di cui al MACROAGGREGATO 1 è quantificata per l'anno 2023 in euro 1.630.710,21, si procede alla programmazione delle seguenti assunzioni nel 2024, secondo le esigenze dell'Ente, utilizzando le somme disponibili.

#### a) Tempo indeterminato:

Anno 2024:

Cat.	Numero Unità	Profilo Professionale	Orario	Modalità Assunzione	Costo 2024
C	1	Istruttore Amministrativo Contabile	Tempo pieno	Concorso o Utilizzo Graduatoria altro Ente o Mobilità	€ 16.104,72 da giu 24 (€ 32.209,45 annuo)
C	1	Istruttore Amministrativo Contabile	Tempo pieno	Concorso o Utilizzo Graduatoria altro Ente o Mobilità	€ 16.104,72 da giu 24 (€ 32.209,45 annuo)
C	1	Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Concorso o Utilizzo Graduatoria altro Ente, Mobilità	€ 10.736,48 da set 24 (€ 32.209,45 annuo)
C	1	Istruttore	Tempo Pieno	Progressione verticale da Area Operatori Esperti a Istruttori	€ 1.775,39 (€ 3.550,79 differenziale annuo)
B3	1	Operatore esparto	Tempo Pieno	Progressione verticale da Area Operatori a Operatori Esperti	€ 565,51 (€ 1.131,02 annuo)
D	1	Funzionario	Part Time 50%	Art. 110 d.lgs 267/2000; in caso di esito negativo della procedura: Concorso o Utilizzo Graduatoria altro Ente, Mobilità	€ 8.737,22 (€ 17.474,45 annuo)
D	1	Funzionario	Tempo Pieno	Progressione Verticale da Area Istruttori	€ 1.369,72 (€ 2.739,45 annuo)



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

Tot	7				
Anno 2025:					
Cat.	Numero Unità	Profilo Professionale	Orario	Modalità Assunzione	Costo 2025
D	1	Funzionario	Tempo Pieno	Progressione Verticale da Area Istruttori	(€ 2.739,45 annuo)
Tot	1				€ 2.739,45
Anno 2026: Nessuna assunzione					
c) Tempo determinato					
Anno 2024					
Cat.	Numero Unità	Profilo Professionale	Orario	Modalità Assunzione	Costo 2024
C	1	Istruttore Amministrativo Contabile	Tempo pieno	Concorso, Utilizzo Graduatoria altro Ente	€ 16.104,72 da 1 luglio 24 a 31 dicembre 2024 (€ 32.209,45 annuo)
C	1	Istruttore Tecnico	Part - time 6 ore settimanali	Utilizzo congiunto con altro Ente	€ 1.789,41 da 1 settembre 2024 a 31 dicembre 2024
<p><b>Ricordato che</b> la finalità propria della nuova normativa è quella di introdurre un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale nell'ottica della programmazione maggiormente flessibile della spesa di suddetta, rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione (Corte di Conti Lombardia delibera n. 24/2021);</p> <p>Da quanto sopra si evince che il piano assunzionale riportato nella tabella che precede è pienamente in linea con i dati di cui al rendiconto 2023 e la relativa attuazione lascerà l'Ente nella fascia degli enti virtuosi con una spesa di personale massima al di sotto del valore soglia di euro 1.630.710,21, come risulta dalla tabella precedente, pari presuntivamente ad euro 1.503.533,03 su base annua e, quindi, risulta pienamente legittimo.</p> <p>Sulla presente sottosezione sono stati acquisiti, ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del TUEL, il parere favorevole espresso dal Responsabile dell'Area Personale per quanto attiene la regolarità tecnica e il parere favorevole del Responsabile Finanziario per quanto attiene la regolarità contabile della stessa.</p> <p>Sulla presente sottosezione è stata, inoltre, resa la prescritta positiva certificazione da parte del Revisore Unico del Conto (parere prot. 8508 del 05.06.2024).</p>					



## 5. Formazione del personale.

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo uno **strumento per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.**

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale, intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica, finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la Pubblica Amministrazione.

Le scelte del Comune di Torrita di Siena in materia di formazione del personale muovono dalla rilevazione dei fabbisogni formativi da parte di ciascun Responsabile di Area, con l'ausilio del Segretario Comunale, sulla base delle esigenze rilevate, nei limiti delle risorse disponibili, dando priorità:

- alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza;
- alla formazione obbligatoria (generale e specifica) in materia di salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- alla formazione in materia di trattamento dei dati personali (GDPR 2016/679).

Di seguito le aree di azione fatte proprie dall'Amministrazione comunale, qualificanti il Piano della Formazione 2024-2026:

- Syllabus per la formazione digitale: inizio di un percorso di accrescimento delle competenze digitali da parte del personale amministrativo e tecnico;
- Corsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro: le attività formative obbligatorie verranno svolte non come mero adempimento, ma per infondere in tutti i lavoratori la cultura della sicurezza, per la tutela dei dipendenti ed anche degli utenti coinvolgono tutti i dipendenti dell'Ente. Saranno destinatari tutti i dipendenti e tenute da operatori privati appositamente incaricati;
- Corsi in materia di anticorruzione e trasparenza: le attività formative obbligatorie verranno svolte non come mero adempimento ma per informare, aggiornare ed uniformare i comportamenti di tutti i dipendenti a principi. La formazione riguarderà tutti i dipendenti e verrà somministrata da personale interno o ricorrendo a professionisti esterni;
- Attività formative di complessità media ed alta formazione: i corsi mirano ad acquisire conoscenze e competenze sulle principali novità normative. E' intenzione dell'Ente programmare *focus* di approfondimento sul nuovo Codice



# Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

degli Appalti, sui nuovi obblighi di pubblicità, sul CCNL Funzioni Locali, nonché in materia di edilizia ed urbanistica;

Oltre alla formazione mediante utilizzo di fondi propri stanziati sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio di previsione 2024/2026, nel corso del triennio di riferimento, inoltre, il Comune intende promuovere l'iscrizione/partecipazione ai programmi formativi gratuiti (*webinar*) realizzati da soggetti esterni qualificati, quali ANCI, IFEL, Syllabus per la formazione digitale.

Per il Segretario Comunale e per i funzionari incaricati di elevate qualificazioni sono previsti specifici percorsi formativi (gratuiti), organizzati mediante la funzionalità "*Formazione permanente*" attivata dal Ministero dell'Interno.

\*\*\*

La presente sottosezione è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti da qualsiasi sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire.

Della presente sottosezione è stata data informazione alla RSU ed alle OO.SS. ai sensi dell'art. 4, comma 5, e dell'art. 5, comma 3, let. i), del CCNL 2019-2021 relativo al personale del comparto funzioni locali (nota prot. 7997/2024).

Si provvederà alla comunicazione dei contenuti del presente PTFP alla Ragioneria Generale dello Stato, tramite applicativo SICO, entro 30 giorni dall'adozione, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D. Lgs. 30/03/2001 n. 165)

La presente sottosezione riporta all'interno del PIAO quanto già previsto contabilmente all'interno del DUP. Nel caso di modifiche alle necessità dell'Ente che non alterassero le strategie complessive nella gestione e nell'organizzazione del personale, saranno adottati aggiornamenti solo nella sezione del PIAO stesso.

Ci si riserva, in ogni caso, per gli anni 2024, 2025 e 2026:

- la possibilità di procedere alla sostituzione del personale cessato, anche se ora non espressamente indicate, previe verifiche organizzative della struttura e della normativa vigente;
- la possibilità di procedere in caso di nuove assunzioni anche alla programmazione di nuove progressioni verticali, anche al fine di adempiere a carenze di organico e potenziamento della struttura attraverso processi di coinvolgimento e valorizzazione delle esperienze maturate dal personale attualmente in forza,

subordinando, in ogni caso, tutte le assunzioni previste e programmate ad una verifica delle prescrizioni legislative vigenti al momento delle assunzioni stesse, nel pieno rispetto del contenimento della spesa del personale.

## Sezione 4: Monitoraggio.

### MONITORAGGIO

#### 1. PREMESSE

Il Comune di Torrita di Siena, essendo un ente con meno di 50 dipendenti, non è tenuto alla compilazione di questa sezione.

Si ritiene, ad ogni modo, di darne quantomeno una minima applicazione, per come sotto riportato.

#### 2. MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE

Il monitoraggio avverrà, con periodicità annuale, secondo le modalità stabilite dal D. Lgs. 150/2009 e dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* approvato con delibera di Giunta comunale n. 88 del 28.06.2019 e integrato con deliberazione di G.C. n. 1 del 12.01.2022, e, quindi, si concluderà con la prevista



Relazione annuale sulla *performance* approvata dalla Giunta Comunale e validata dall'OIV.

Con riferimento alla presente sottosezione del PIAO 2024-2026, la prima relazione sulla *Performance* annuale riguarderà la programmazione della *performance* dell'anno 2024 e dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale nel 2025 dando evidenza, a consuntivo, con riferimento all'anno 2024, dei risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nella relativa sottosezione.

### **3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Il Comune si riserva la possibilità di confermare, per il 2025, la programmazione della relativa sottosezione dell'anno 2024, previa attestazione che, nell'anno precedente (2024), **non** si siano verificate le evenienze di seguito elencate che richiedono una revisione:

- a) siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c) siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- d) siano state modificate le altre sezioni del presente PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della relativa sottosezione.

Il monitoraggio sarà effettuato essenzialmente per mezzo della relazione annuale del RPCT, in base alle attestazioni pervenute dalle Aree organizzative dell'Ente, ed agli esiti dei controlli successivi di regolarità, tenuto conto altresì delle verifiche svolte a cura del Nucleo di valutazione sull'assolvimento obblighi di pubblicazione (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012; indicazioni PNA dell'ANAC).

### **4. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

Per quanto riguarda il Piano triennale del fabbisogno di personale il monitoraggio sarà effettuato mediante revisione periodica alla luce dei fabbisogni di personale dell'Ente rappresentati dai Responsabili delle competenti Aree organizzative, mediante l'adozione delle misure ritenute più opportune in fase di revisione del Piano.

### **5. LAVORO AGILE**

Per quanto riguarda il monitoraggio relativo all'attuazione del lavoro agile, ove attivato, l'eventuale accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dal datore di lavoro/responsabile dovrà prevedere modalità e criteri per la misurazione degli obiettivi specifici previsti dall'accordo stesso: risultato atteso, in termini di *output* concreto, oggettivo, misurabile; tempi e modalità di monitoraggio da parte del responsabile; tempi e modalità di rendicontazione - qualitativa e quantitativa - da parte del dipendente.





