



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (2024 - 2026)

Sommario

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (2024 - 2026)	
PREMESSA	
RIFERIMENTI NORMATIVI	
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
1.1 IL CONTESTO ESTERNO	
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 VALORE PUBBLICO	
2.2 PERFORMANCE	
2.2.1 Piano Dettagliato degli Obiettivi 2024	
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
2.3.1 VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO	
2.3.3 MAPPATURA DEI PROCESSI AI FINI DELLA TRASPARENZA	
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	
4. MONITORAGGIO	

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il Piano definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il quadro normativo riferito al Piano trova il suo completamento nell'articolo 1 del DPR n. 81/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno

2022, che individua i documenti assorbiti dal PIAO (e, contestualmente, va a sopprimere i relativi adempimenti di legge), razionalizzando, in un'ottica di massima semplificazione, la disciplina di molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. A tal fine il PIAO ricomprende in modo integrato:

- i. il Piano della Performance che definisce gli obiettivi programmatici e li riconduce agli indirizzi strategici dell'Ente
- ii. il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- iii. La precisazione, attraverso una modulistica condivisa, delle modalità di svolgimento dello smart working quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, contemperando tutto ciò con le esigenze di vita dei lavoratori;
- iv. il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) che, compatibilmente con le risorse finanziarie ad esso riconducibili, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla Legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito, assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali. Insieme al PTFP, il Piano della Formazione (PF), che individua gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera;
- v. Il piano triennale delle azioni positive (PTAP), che dà attuazione alle disposizioni contenute nel decreto legislativo 11 Aprile 2006 numero 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, numero 246;
- vi. Il Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD).

Infine, con il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre, è stato emanato il regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il provvedimento è entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre.

Il PIAO, quindi, è strutturato in quattro sezioni:

1. **Scheda anagrafica** dell'amministrazione, che raccoglie tutti i dati identificativi dell'amministrazione nonché le informazioni sul contesto esterno ed interno in cui opera.
2. **Valore pubblico**, performance e anticorruzione, dove sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici. In questa sezione viene anche indicato l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati

dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. 3

3. **Organizzazione e capitale umano**, dove viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione o dall'Ente;
4. **Monitoraggio**, dove sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti. Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Nota di Aggiornamento 2023 -2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 15/03/2024 ed il Bilancio di previsione 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 05/04/2024 e ss.mm.ii.

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



DENOMINAZIONE:

COMUNE DI ISOLA DEL GIGLIO

INDIRIZZO:

VIA VITTORIO EMANUELE 2 – 58012 ISOLA DEL GIGLIO (GR)

SITO INTERNET ISTITUZIONALE:

<https://www.comune.isoladelgiglio.gr.it/it-it/home>

TELEFONO:

0564 806064

PEC:

comuneisoladelgiglio@pcert.it

C.F./P.IVA:

82002270534/00090220534

CODICE IPA:

c_e348

NUMERO DIPENDENTI (01/01/2024):

16

1.1 IL CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Isola del Giglio si estende su una superficie di 23,8 km² e conta 1334 residenti alla fine dell'anno precedente. Nel comune vi sono tre frazioni: Giglio Porto, Giglio Castello e Giglio Campese.

L'analisi del contesto interno ed esterno dell'ente è in linea con quanto indicato nel Documento Unico di Programmazione reperibile al seguente link <https://www.comune.isoladelgiglio.gr.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale#248897>.

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Secondo le linee guida per la redazione del PIAO, il “Valore pubblico” rappresenta il miglioramento del benessere sociale, economico, ambientale, sanitario, ecc. della comunità amministrata. La presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione come previsto dall'art. 3, comma 1, lettera a) del decreto n. 132/2022 e dall'art. 8 comma 1 del medesimo decreto, il quale prevede che “Il Piano integrato di attività e organizzazione (...) assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto”.

Nella presente sezione vengono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici stabiliti in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria

adottati dall'Amministrazione, nonché Le modalità e le azioni finalizzate , nel periodo di riferimento , realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

L'attuale Amministrazione cesserà a breve il proprio mandato, e la nuova Amministrazione potrà rivedere il DUP 2024 – 2026 coerentemente alle nuove linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46, comma 3, del d.lgs. n. 267/2000, individuando, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici e operativi dell'ente. In particolare, il DUP potrà essere aggiornato per individuare le principali scelte che caratterizzeranno il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del nuovo mandato amministrativo e che avranno un impatto di medio e lungo periodo. A quel punto potranno essere modificati e/o integrati gli obiettivi assegnati agli Apicali di Settore nell'ambito del PIAO, che costituiranno oggetto di valutazione per l'anno in corso ai fini della performance.

In base al DPCM 30 giugno 2022, n. 132, che ha definito tra gli altri aspetti, modalità semplificate per l'adozione del PIAO, le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti a compilare questa sezione.

2.2 PERFORMANCE

Il Decreto Legislativo n. 150/2009 e sue successive modifiche e integrazioni stabilisce che le amministrazioni pubbliche organizzino il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento continuo con l'introduzione del ciclo generale della gestione della performance, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Ogni amministrazione pubblica, infatti, è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti. Le diverse fasi in cui si sviluppa il ciclo della performance consistono: nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi che s'intendono raggiungere, nel collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

In base al DPCM 30 giugno 2022, n. 132, che ha definito tra gli altri aspetti, modalità semplificate per l'adozione del PIAO, le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti a compilare questa sezione.

2.2.1 Piano Dettagliato degli Obiettivi 2024

Il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), unificato organicamente insieme al Piano della Performance ed assorbito nel PIAO, è rivolto all'individuazione degli indirizzi strategici e dei conseguenti obiettivi operativi. Attraverso il PDO si realizza, di anno in anno, la declinazione degli indirizzi strategici negli obiettivi di breve periodo assegnati ai Responsabili dei settori.

Come già sopra accennato, gli obiettivi specifici presenti nel Piano degli Obiettivi (PDO) 2024, potranno essere specificati e integrati dopo che le strategie del

prossimo mandato amministrativo saranno a loro volta recepite dal DUP.

Gli obiettivi da perseguire sono riportati nell' **allegato 1** al presente documento.

Per ogni obiettivo di cui all' allegato ogni Responsabile di Settore dovrà predisporre un cronoprogramma che ne dettagli le fasi e uno o più indicatori rispetto ai risultati attesi entro 15 giorni dall' approvazione del PIAO, anche rinviando ad altri atti programmatici già esistenti, e darne comunicazione al Sindaco, alla Giunta, al Segretario Comunale e al Nucleo di Valutazione. Questo adempimento costituisce esso stesso obiettivo assegnato ad ogni Responsabile di Settore, e il mancato tempestivo inoltro delle suddette informazioni comporterà una decurtazione dell'indennità di risultato fino a determinarne, in caso di eccessivo ritardo, il suo completo azzeramento.

Si richiama infine la LEGGE N. 145/2018, che ha introdotto una serie di misure utili a garantire la tempestività di pagamento e la riduzione del debito pregresso, prevedendo, per gli Enti inadempienti, l'istituzione di uno specifico fondo denominato "Fondo di garanzia dei debiti commerciali". In particolare la RIFORMA 1.11 PNRR - RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO – prevede che, entro il quarto trimestre 2024, siano conseguiti specifici obiettivi quantitativi (target) in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo. La normativa di riferimento stabilisce in particolare che ALMENO IL 30% DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO SIA LEGATA AL RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO (art. 4-bis del DL 13/2023). La disposizione in esame parla espressamente di responsabilità in capo a "dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali". Dato atto che negli ENTI LOCALI PRIVI di PERSONALE di QUALIFICA DIRIGENZIALE le medesime FUNZIONI sono ATTRIBUITE ai RESPONSABILI DELL'UFFICIO O DEI SERVIZI (art. 109, comma 2 del D.Lgs.n.267/2000) ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16 novembre 2022), **L' indennità di risultato spettante a ciascun Responsabile di Settore sarà decurtata** nella misura massima del 30% in misura inversamente proporzionale al margine di miglioramento dei ritardi registrati rispetto ai tempi di pagamento 2024, raggugliati a quelli 2023. In altri termini, la decurtazione dell'indennità di risultato per ciascun Responsabile di Settore sarà tanto maggiore, fino al limite massimo del 30%, quanto minore sarà per ciascuno Settore il miglioramento del ritardo medio dei tempi di pagamento del 2024 rispetto a quelli del 2023.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il D.M. n. 132/2022 pone come primo obiettivo strategico in materia di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza quello della creazione di valore pubblico. La prevenzione della corruzione e la trasparenza, infatti consentono un impiego efficiente delle risorse disponibili necessarie ad incrementare il benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) della collettività amministrata.

OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Nella sottosezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza" le Amministrazioni devono prevedere, sulla base di una programmazione triennale, azioni e interventi efficaci per il contrasto ai fenomeni corruttivi inerenti all'organizzazione e l'attività amministrativa.

Va ricordato che, secondo quanto stabilito dal Piano nazionale Anticorruzione 2022, tutti gli enti con meno di 50 dipendenti godono di un'importante semplificazione. Dopo la prima adozione, è possibile confermare nel triennio la programmazione adottata l'anno precedente, a condizione che non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, che non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti e che non siano stati modificati

gli obiettivi strategici.

Nonostante ciò, si è ritenuto opportuno mettere ordine riguardo le misure anticorruzione 2024/2026, precisando finalità, indicatori e programmazione delle azioni **Allegato 2**. Inoltre vengono sistematizzate le azioni relative alla trasparenza, raccolte nell' **allegato 3** con indicazione dei Responsabili di Settore che presidiano i flussi informativi e gli aggiornamenti.

In questa logica, l'Amministrazione si è dotata già nel Documento Unico di Programmazione di indirizzi, con particolare riguardo all'attuazione degli interventi finanziati con le risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), per il rafforzamento delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei stessi.

I Responsabili di settore dell'Ente saranno i referenti per il RPCT in materia di anticorruzione. Inoltre si ricorda che i RUP, ai sensi dell'art. 6, c. 2, lettera m, di cui all'allegato I.2 DLgs 36/2023, sono responsabili degli adempimenti prescritti dall'art. 1, c. 32, della Legge 6.11.2012, n. 190.

2.3.1 VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

Il “Sesto Rapporto sui fenomeni corruttivi e di criminalità organizzata in Toscana – anno 2022” - Sintesi”, realizzato dalla Regione Toscana in collaborazione con la Scuola Normale superiore di Pisa nel dicembre 2022, permette di avere un quadro riassuntivo ma significativo, anche a livello locale, circa i 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 socioeconomico 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 pubblicazione 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%); (c) 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:

a) 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, inoltre, 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 (48% 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 (15%), il più alto nel triennio considerato, 3 nella sanità (7,5% dei casi) e 3 nel governo del territorio (7,5% dei casi).

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. Sempre 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. 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.

Sotto un profilo più qualitativo, le evidenze raccolte rivelano un processo di consolidamento dei network illegali, che dimostrano spesso un'elevata capacità adattiva e resilienza sia rispetto all'incertezza ed all'instabilità legate al possibile rischio di inadempimento o mancato rispetto delle “regole non scritte” che disciplinano gli scambi corruttivi, sia rispetto alla minaccia esterna rappresentata da un disvelamento da parte delle autorità di contrasto.

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.

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

Quanto esposto nei precedenti paragrafi palesa la necessità di confermare anche per il triennio 2024-2026 l’impianto complessivo di prevenzione della corruzione e della trasparenza sinora adottata dal Comune di Isola del Giglio. Verrà mantenuto alto il livello di attenzione sulle aree individuate come a rischio corruttivo, in particolare su quelle relative all’affidamento di lavori, servizi e forniture, all’erogazione di vantaggi economici di ogni genere a persone ed enti pubblici e privati e ai controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni. Inoltre, emerge la necessità di ampliare le misure specifiche mirate a presidiare il processo di gestione dei progetti e delle opere finanziate con risorse messe a disposizione da altri enti pubblici (ad esempio finanziamenti in ambito Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) sia da enti privati.

2.3.3 MAPPATURA DEI PROCESSI AI FINI DELLA TRASPARENZA

Trasparenza ed accesso: è stato acquistato ed è in corso di implementazione un software in linea con la più recente normativa.

Su indicazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e del Nucleo di Valutazione stiamo procedendo all’aggiornamento del portale della trasparenza per implementarlo in linea con le indicazioni Anac. Questa operazione sarà agevolata dall’acquisto della nuova suite per la gestione degli Atti e del Protocollo in cui è integrata ed interoperabile la sezione dedicata ad Amministrazione Trasparente. Tutti i Responsabili di settore dovranno sovrintendere al caricamento delle informazioni, ognuno per la propria competenza, nel rispetto della tabella allegata **allegato 3**.

Programmazione dell’attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l’accesso civico semplice e generalizzato.

Ai sensi dell’art. 1 del decreto legislativo n. 33 del 2013: "La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche

amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche". L'attività di programmazione della trasparenza definisce le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente. Gli obiettivi in esso indicati sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita nel Piano della performance e negli analoghi strumenti di programmazione. Periodicamente, anche ai fini del rilascio dell'attestazione, il Nucleo di valutazione procede a verificare l'aggiornamento delle informazioni e dei documenti da pubblicare sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale secondo le regole stabilite con delibera ANAC n. 1310/2016 e a segnalare prontamente le eventuali carenze ai Settori Comunali.

Poiché il Piano triennale di prevenzione della corruzione mira a realizzare un incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni, e un miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente", gli esiti delle verifiche di fine anno del Nucleo di Valutazione rispetto alle griglie predisposte da Anac per il 2024, nel caso di incompletezza dei dati pubblicati, comporteranno una **decurtazione dell'indennità di risultato**, per i Responsabili di Settori preposti a sovrintendere alle attività legate alla trasparenza, ognuno per la propria competenza secondo quanto indicato nell'allegato 2, fino a un massimo del 30%.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio:

4

Vertice Organizzativo : Responsabili di Settore (Elevanti Qualificazioni) all'interno dell'organizzazione

4

N° dipendenti in servizio

18 unità, di cui:

2 ex Cat. D5 – Area dei Funzionari ad Elevata Qualificazione;

2 ex Cat. D3 – Area dei Funzionari ad Elevata Qualificazione;

1 ex Cat. C6 – Area degli Istruttori;

1 ex Cat. C5 – Area degli Istruttori;

1 ex Cat. C4 – Area degli Istruttori;

2 ex Cat. C2 – Area degli Istruttori;

7 ex Cat. C1 – Area degli Istruttori;

1 ex Cat. B3-B8 – Area degli Operatori Esperti;

1 ex Cat. B2 part time 50% – Area degli Operatori Esperti;

Elevate Qualificazioni:

Nel Comune di Isola del Giglio sono previste 4 Elevate Qualificazioni nominate con Decreto del Sindaco n. 1 del 01/01/2024:

1. Responsabile del Settore Amministrativo - Sig. Aldo Bartoletti;
2. Responsabile del Settore Ragioneria e Tributi- Dott. Ortelli Federico;
3. Responsabile del Settore Tecnico Manutentivo - Arch. Petrini Alessandro;
4. Responsabile del Settore Vigilanza - Com.te Galli Roberto.

Si precisa che le funzioni di Segreteria Comunale, assunte dal Segretario Comunale, Dott. Cucinotta Simone, sono svolte in modalità associata con il Comune di Grosseto, che risulta ente capofila della convenzione sottoscritta ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267/2000 (TUEL).

L'assetto organizzativo dell'Ente è rappresentato dall'organigramma raggiungibile al seguente link <file:///C:/Users/Portatile%202/Downloads/ORGANIGRAMMA%20COMUNE-2.pdf> , il quale rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e individua i Settori ricoperti con incarichi di E.Q.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune adotta il lavoro agile, nell'ambito del lavoro a distanza, al fine di perseguire le seguenti finalità:

- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei dipendenti, nonché l'auto-organizzazione delle modalità esecutive per il raggiungimento dei risultati pianificati;

- realizzare una maggiore conciliazione dei tempi vita lavoro;
- ottimizzare la diffusione e l'utilizzo di tecnologie e competenze digitali;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

Il lavoro a distanza, così come previsto dal CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali nelle due forme del “lavoro agile” e del “lavoro da remoto”, è disciplinato in apposito regolamento disposto da Segretario Comunale. Per tutto quanto non previsto dal predetto regolamento comunale si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative e nei contratti nazionali di lavoro.

La Piattaforma, che consente di lavorare da remoto è Urbi Smart - PA DIGITALE .

Le altre principali piattaforme utilizzabili sono:

Servizi Telematici Agenzia delle Entrate Punto Fisco

Siatel

Agenzia delle Entrate Riscossione

Monte dei Paschi di Siena - Paschi in Azienda

Regione Toscana - Atti e Normative

Regione Toscana - Geoscopio

Banca Dati Pubbliche Amministrazioni Acquisti in rete (MEPA)

Start

Infocamere - Visure Camerali

Suap

Inps - Passweb

Portale del Tesoro

Fabbisogni Standard - MEF

ConTE - Corte dei Conti

Sico - MEF

Sirtel - Ministero dell'Interno

Finanza Locale - Ministero dell'Interno

Cassa Depositi e Prestiti

Poste Italiane - Banco Posta Impresa

Piattaforma di Certificazione del Credito

Autoliquidazione Inail - Alpi Online

Portale del Federalismo Fiscale - MEF

ARAN

Indice delle Pubbliche Amministrazioni - IPA

PagoPA

Fondo Perseo

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale rappresenta il sistema di copertura di risorse umane, connessa ad eventuali riorganizzazioni operative. In ragione dell'esigua disponibilità numerica, non sono in previsione modifiche che determinino lo spostamento di unità da un Settore ad un altro e, per lo stesso motivo, i responsabili di Settore hanno inviato, ognuno per la propria competenza, apposita dichiarazione nella quale si attesta l'assenza di personale in esubero e/o in disponibilità.

Numero complessivo dei dipendenti in servizio:

18

Uomini:

12

Donne:

6

Tempi indeterminati:

17

Tempi determinati (compresi articoli 90 e 110):

0

Altri contratti flessibili:

1

Tempi parziali:

1

Totale giornate lavorabili nell'anno corrente:

312

Totale giornate ammesse al lavoro agile nell'anno corrente:

153

Totale dirigenti:

0

Totale categoria Area degli Istruttori ad Elevata Qualificazione che svolgono funzioni dirigenziali:

4

Totale categoria Area degli Istruttori:

12

Totale categoria Area degli Operatori Esperti:

2

Totale categoria A:

0

Dotazione Organica:

**DIPENDENTI A
TEMPO
INDETERMINATI**

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti previsti	N. posti vacanti
EX D5	Funzionario ad elevata qualificazione Settore Vigilanza	1	0
EX D5	Funzionario ad elevata qualificazione Settore Amministrativo	1	0
EX D3	Funzionario ad elevata qualificazione Settore Tecnico Manutentivo	1	0
EX D3	Funzionario ad elevata qualificazione Settore Ragioneria	1	0

e Tributi

TOTALE FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX D)	4	0
EX C6 Istruttore - Tecnico	1	0
EX C5 Istruttore - Agente di polizia municipale	1	0
EX C4 Istruttore - Agente di polizia municipale	1	0
EX C2 Istruttore - Agente di polizia municipale	1	0
EX C2 Istruttore - Amministrativo	1	0
EX C1 Istruttore - Tecnico	1	0
EX C1 Istruttore - Amministrativo	4	0
EX C1 Istruttore - Amministrativo Contabile	1	0
TOTALE ISTRUTTORI (EX C)	11	0
EX B8 Operatore Esperto - Tecnico	1	0
EX B2 Operatore Esperto - Amministrativo part - time 50%	0,5	0
TOTALE OPERATORI ESPERTI (EX B)	2	0
TOTALE COMPLESSIVO	17	0

**DIPENDENTI A
TEMPO
DETERMINATO E
ALTRI
CONTRATTI
FLESSIBILI**

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti	N. posti
		previsti	vacanti
EX C1	Istruttore - Amministrativo	1	0
TOTALE ISTRUTTORI (EX C)		1	0
TOTALE COMPLESSIVO		1	0

Rapporto E.Q. con funzioni dirigenziali/qualifiche non dirigenziali:

4/18

Numero dei cedolini stipendiali erogati nell'anno precedente a quello dell'anno di elaborazione del PIAO:

193

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

La capacità assunzionale per il Comune di Isola del Giglio deve innanzitutto tener conto del limite di spesa disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, fissato in € 616.078,18. In aggiunta a quanto appena affermato, ai sensi del D.M. del 17/03/2020, per gli enti che rientrano nella soglia come da tabella 1 del D.M. fissata nel valore massimo del 28,60% con popolazione residente tra 1.000 e 1.999, è prevista la possibilità di sfiorare il limite del triennio 2011/2013 per € 236.234,50 per l'anno 2024. Il Comune di Isola del Giglio risulta avere un rapporto tra spesa di personale al netto dell'Irap e media aritmetica delle entrate correnti del triennio 2020-2022, al netto dell'FCDE, pari al 22,67 % e quindi, in caso di necessità, rientrerebbe pienamente nella facoltà prevista per l'incremento dei costi.

Tenuto conto delle previsioni stanziare nei capitoli del Bilancio, il limite di spesa per il triennio 2024-2026 è così stimato:

- € 600.224,50 per l'anno 2024 che rispetta il limite disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006;
- € 601.327,47 per l'anno 2025 che supera il limite disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006;

- € 601.327,47 per l'anno 2026 che rispetta il limite disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006.

Riguardo il Tetto della spesa complessiva per assunzioni flessibili di cui all'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 si dà atto che con delibera di Giunta Comunale n. 4 del 20/01/2021 è stato fissato nella misura di € 30.551,52.

Prospetto dimostrativo del rispetto del rapporto tra contratti a termine e di somministrazione pari al 20% del personale in servizio

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO 2024	0,25
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2024	17,33
	1,44%
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO 2025	0,00
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2025	17,50
	0,00%
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO 2026	0,00
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2026	17,50
	0,00%

Stima del trend delle cessazioni:

Nell'arco del triennio considerato, non sono previste cessazioni.

Stima dell'evoluzione del fabbisogno di personale

A fine 2023 risulta assunta l'unità di personale a tempo determinato da destinare ai servizi Tecnici a supporto della rendicontazione dei progetti PNRR. Inoltre, a inizio 2024, sono state completate le attività relative al reclutamento dell'unità di personale in sostituzione di quella uscita lo

scorso maggio 2023. Attualmente non sono previste ulteriori assunzioni di personale.

Le nuove assunzioni effettuate tra il 2022 e il 2024 hanno potenziato il processo di ringiovanimento della forza lavoro e quindi anche l'apporto di quelle competenze informatiche che il personale cessato non aveva. Questo tipo di professionalità, indispensabile anche in una Pubblica Amministrazione, si traduce in maggiore efficienza, efficacia e buon andamento dell'attività svolta e dei servizi erogati. Pertanto, il crescente ricorso al supporto dell'Intelligenza Artificiale consente l'attribuzione graduale di maggiori compiti di concetto ai lavoratori, l'ottimizzazione dei tempi di lavoro e benefici in favore dell'utenza nel senso di valorizzarne i diritti digitali e un numero crescente e facilitato di accessi ai servizi.

Soluzioni esterne all'amministrazione: strumenti di reclutamento di personale "esterno", ricorso a forme flessibili di lavoro, convenzioni con altri enti e forme di collaborazione stabili con professionisti

Considerata la complessità delle attività scaturenti dall'attuazione dei progetti a valere sui fondi del PNRR, soprattutto in riferimento alle rendicontazioni da eseguire e riportare sul portale Regis, ai sensi dell'ex art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, il Comune di Isola del Giglio ha reclutato un'unità di personale a tempo determinato dal Comune di Grosseto, per 9 ore settimanali e sino al 31/12/2024. Attualmente non sono previste ulteriori assunzioni di personale con modalità flessibili di lavoro.

Ai sensi dell'ex art. 1 comma 557 della Legge 311/2004, la forma flessibile attualmente utilizzata è il contratto a tempo determinato di personale già assunto presso un'altra amministrazione, nel limite di 48 ore settimanali come stabilito dal D. Lgs. n. 66/2003. Attualmente non sono previste ulteriori assunzioni di personale con modalità flessibili di lavoro.

Oltre ai suddetti finanziamenti PNRR, che possono essere destinate solo in minima parte al reclutamento di personale, il Comune non ha intercettato altre fonti di finanziamento Ue per ulteriori assunzioni flessibili.

Al prossimo 31/12/2024 è previsto il termine del contratto a tempo determinato riferito all'unità di personale assunta dal Comune di Grosseto, ai sensi dell'ex art. 1 comma 557 della Legge 311/2004, che probabilmente dovrà essere rinnovato, compatibilmente al rispetto dei limiti di spesa in materia di personale.

E' inoltre in corso la Convenzione per l'ufficio di Segretario Comunale tra Il Comune di Isola del Giglio e il Comune di Grosseto.

Meccanismi di progressione di carriera interni

Ai sensi del nuovo CCNL 2019-2021, gli "scatti" di carriera sono previsti dagli artt. 14 (all'interno della categoria di appartenenza) e 15 (tra categorie). A meno di scenari straordinari, il Comune di Isola del Giglio è orientato ad autorizzare le progressioni economiche all'interno delle Aree, rinviando quelle ai sensi dell'art. 15 ai casi di cessazione del personale inquadrato in categoria D. Ad ogni modo si rimanda alla disciplina del CCNL per l'effettuazione delle progressioni di carriera nel rispetto delle relazioni sindacali.

Le strategie di formazione del personale

La formazione del personale dipendente viene ritenuto un obiettivo strategico da parte dell'Amministrazione comunale poiché la crescita professionale del singolo si traduce in un aumento della qualità e quantità dei servizi erogati all'utenza. La formazione del personale mira inoltre a produrre benefici non solo per la collettività, ma anche per ciascun dipendente che, attraverso il ricevimento di attestazioni e valutazioni circa la sua crescita professionale, potrà ottenere avanzamenti di carriera.

La formazione continua, che a volte si rende necessaria per consentire l'utilizzo dei nuovi strumenti informatici e dell'intelligenza artificiale, innesca processi di job enlargement e la riscrittura dei profili professionali.

Si rimanda al piano della formazione di cui all' **allegato 4**, che costituisce importante strumento di lavoro per orientare i Responsabili di Settore quali responsabili della formazione del personale loro assegnato.

L'Amministrazione Comunale inoltre, in linea con gli orientamenti ANAC, ritiene di fondamentale importanza la formazione del personale in materia di anticorruzione e trasparenza.

Ogni Responsabile di Settore ha il compito di assegnare i corsi di formazione al proprio personale, compresi quelli in materia di anticorruzione, scegliendoli tra quelli indicati nel piano allegato, e comunicandoli al Segretario Comunale/ RPCT. Il mancato o parziale svolgimento di questo compito potrà comportare una decurtazione dell'indennità di risultato fino al 30%.

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio degli obiettivi e degli indicatori individuati nel presente piano si svolge secondo modalità finalizzate a misurare l'efficienza, l'efficacia e l'economicità della gestione amministrativa del Comune ed ha come finalità quella di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e benefici.

In particolare il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Riguardo il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC, per il corrente anno il Nucleo di Valutazione dovrà attestare l'assolvimento di alcuni obblighi di pubblicazione, concentrando l'attività di monitoraggio su quelli ritenuti particolarmente rilevanti sotto il profilo dell'uso delle risorse pubbliche. L'attestazione deve tener conto dello stato di pubblicazione dei dati al 31 maggio 2024. I dati la cui pubblicazione si chiede di attestare, in particolare, sono:

- 1) Consulenti e collaboratori (art. 15)
- 2) Performance (art. 10, co. 8, e art. 20)
- 3) Enti controllati (art. 22)
- 4) Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26-27)
- 5) Beni immobili e gestione patrimonio (art. 30)
- 6) Controlli e rilievi sull'amministrazione (art. 31)
- 7) Servizi erogati (art. 32)
- 8) Pagamenti dell'amministrazione (artt. 4-bis, 33, 36 e 41, co. 1)
- 9) Pianificazione e governo del territorio (art. 39).

Il Nucleo di Valutazione evidenzierà al 31 maggio 2024 nella scheda di rilevazione – fornita nell'applicativo web ANAC – carenze di pubblicazione nella colonna “completezza di contenuto”, e avrà cura di monitorare le misure di adeguamento agli obblighi di pubblicazione adottate dai Responsabili di Settore, ognuno per la propria competenza, verificando al 30 novembre 2024 il permanere o il superamento delle sole criticità espresse nella citata griglia di rilevazione.

Il permanere delle criticità al secondo monitoraggio comporterà una **decurtazione dell'indennità di risultato** fimo ad un massimo del 30%, a seconda della gravità dei casi, in capo all' Apicale o agli Apicali di Settore responsabili delle criticità non superate.

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