

ALL. A



COMUNE DI PISA

PIAO

2024-2026

Indice

CONSIDERAZIONI GENERALI - Il PIAO	3
SEZIONE 1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione.....	4
1.1 Il contesto geografico	5
1.2 La città e i suoi quartieri	5
1.3 Andamento demografico	6
SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	10
2.1 Valore pubblico	10
2.2 Performance	45
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	57
2.3.1 Considerazioni generali	57
2.3.2 Metodologia di costruzione della sezione 2.3 del PIAO – rischi corruttivi e trasparenza - Piano 2024-2026.....	63
2.3.3 La mappatura dei processi	66
2.3.4 I Soggetti coinvolti.....	76
2.3.5 Analisi del contesto.....	82
2.3.6. Gli stakeholder	92
2.3.7 Le aziende	95
2.3.8 Attuazione del PTPCT - sottosezione 2.3 PIAO.....	99
2.3.9 PTPCT- Evoluzione: anni 2019-2023.....	101
2.3.10 L'organizzazione del Piano, la mappa dei rischi e delle misure (le Schede allegate al Piano).....	103
2.3.10.1 La rotazione	106
2.3.10.2 Il codice di comportamento	111
2.3.10.3 Il Pantouflage - Revolving doors	114
2.3.10.4 Il conflitto di interessi e l'incompatibilità.....	115
2.3.10.5 Whistleblowing-segnalazione di fenomeni e comportamenti corruttivi	118
2.3.10.6 Procedura Whistleblowing e normativa di riferimento	119
2.3.11 PNRR.....	121
2.3.12 Attività di monitoraggio e audit del PTPCT all'interno del più ampio monitoraggio del PIAO	130
2.3.13 La sezione Trasparenza.....	132
2.3.14 L'accesso civico.....	139
SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale umano	142
3.1 Struttura organizzativa	142
3.1.1 Il Comune: l'organizzazione.....	145
3.1.2 Il Comune: il personale.....	151
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	154
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026.....	158
3.3.1 Introduzione	158
3.3.2 Riferimenti normativi.....	159
3.3.3 Definizione limiti negli ambiti di intervento.....	159
3.3.3.1 Limite della capacità assunzionale.....	159
3.3.3.2 Virtuosità	160
3.3.3.3 Limite del Tetto di Spesa del Personale.....	160
3.3.4 Gli interventi assunzionali	161
3.3.4.1 Mobilità interne.....	162
3.3.4.2 Tempo determinato	162
3.3.4.3 Progressioni tra le aree – norma di indirizzo	166
3.3.4.4 Tempo indeterminato	168
3.3.4.5 Ulteriori cessazioni non previste.....	171
3.3.5 Analisi dotazione organica.....	172
3.3.5.1 Modalità assunzionali	176

3.3.5.2 Programmazione delle cessazioni dal servizio.....	176
3.3.6 Verifica facoltà assunzionali, limiti di spesa e disponibilità di risorse in bilancio	177
3.3.6.1 Facoltà assunzionali	177
3.3.6.2 Verifica dei limiti di incremento percentuale della spesa di personale di cui all'art.5 - D.M.17/03/2020	179
3.3.6.3 Ulteriore verifica rispetto del vincolo di cui all'art. 4 – D.M. 17/03/2020	181
3.3.6.4 Verifica rispetto del tetto di spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557quater, L. 296/2006.	183
3.3.7 Strategia di formazione	185
SEZIONE 4 Monitoraggio	197

Costituiscono parti integranti del presente documento:

- ☐ ALLEGATO A1 ALLA SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE *Piano della performance: Obiettivi di performance organizzativa e individuale*
- ☐ ALLEGATO A2 ALLA SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA *Aree a Rischio/misure anticorruzione*
- ☐ ALLEGATO A3 ALLA SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA *Elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente*

CONSIDERAZIONI GENERALI - II PIAO

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 (c.d. PIAO).

Il PIAO vede il comporsi di una nuova visione acquistando il grado di “strumento” innovativo di programmazione integrata e tende a perseguire l'orientamento verso la semplificazione e, allo stesso tempo, il miglioramento della programmazione in modo funzionale proiettata all'ottimizzazione dei servizi della pubblica amministrazione per conseguire il complessivo accrescimento del benessere di cittadini ed imprese, massimizzando la creazione e protezione del “valore pubblico” generato dall'azione amministrativa.

In sede di prima stesura, il Comune di Pisa con deliberazione di GC n.163 del 23.06.2022, ha approvato il PIAO quale strumento di integrazione tra i diversi piani programmatici adottati dall'Ente nell'anno 2022.

Per la definizione del PIAO 2023-2025 si è adottata una metodologia che ha visto coinvolto il gruppo di lavoro appositamente costituito con atto del SG n. 309 del 02.03.2022, ognuno per quanto di competenza in un'ottica di programmazione sinergica. Nell'anno 2023 il PIAO è stato approvato con deliberazione di GC n.55 del 09.03.2023 e successivamente modificato con deliberazioni di GC: n.86/2023; n. 184/2023; 277/2023

Per la stesura del presente PIAO, il gruppo di lavoro, riunitosi in più occasioni e, sotto il coordinamento dello stesso SG/RPCT, ha impostato l'attività da svolgere attraverso una collaborazione interfunzionale tra i diversi uffici coinvolti.

Ai sensi del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, dei Decreti attuativi susseguitesì - Il DPR n 81/2022, il DM n.132/2022, della nota circolare della Funzione Pubblica n. 2/2022.

Il presente PIAO è composto da 4 Sezioni così suddivise:

1.SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

2. SEZIONE 2:

Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

3. SEZIONE 3:

Organizzazione e Capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale

4. MONITORAGGIO

SEZIONE 1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Amministrazione : Comune di Pisa

Partita IVA / Codice fiscale : 00341620508

Sede : Via degli Uffizi, 1 56100 Pisa

Centralino : 050-910111

Numero verde : 800-981212

Posta certificata : comune.pisa@postacert.toscana.it

Codice ISTAT: 050026

Sito web istituzionale: www.comune.pisa.it

Popolazione residente: **91 021** (31-12-2023)

Densità : **481,54 ab/km²**

di cui maschi : **43.836**
48,1%

di cui femmine:**48.573**
53,0%

totale famiglie: **48444**

Estensione geografica del territorio: **187 km²**

Sindaco : Michele Conti

Presidente Consiglio Comunale : Alessandro Bargagna

N° componenti Consiglio Comunale : 33 (*)

N° componenti Giunta Comunale : 10 (**)

(*) Compresi Sindaco e Presidente del Consiglio Comunale

(**) Compreso Sindaco

1.1 Il contesto geografico

Il Comune di Pisa sorge alla foce dell'Arno ed il suo territorio è parte di una vasta pianura alluvionale detta "la piana di Pisa". Si estende per 185,10 Km² tra i Monti Pisani, le Colline Livornesi ed il Mar Tirreno, ad un'altitudine di 4 metri s.l.m. con un'escursione altimetrica pari a 17 metri.

La città è il fulcro di un comprensorio formato da altre due province, Lucca, Livorno. A soli 20 Km di distanza troviamo Viareggio e la Versilia; ancora più vicino il Litorale Pisano: Marina di Pisa (10 Km), Tirrenia (15 Km), Calambrone (18 Km). Nella fascia costiera da Viareggio a Livorno si estende per 23.000 ettari il Parco Naturale di Migliarino, San Rossore e Massaciuccoli.

Tabella Comuni limitrofi (distanze da Pisa espresse in Km)

San Giuliano Terme	6,3	Livorno	21,4
Vecchiano	8,6	Crespina	22,5
Cascina	10,2	Lorenzana	22,9
Calci	11,7	Bientina	22,9
Collesalveti	15	Calcinaia	23
Lucca	18,6	Pontedera	24,8
Vicopisano	18,8	Viareggio	25
Fauglia	19	Capannori	25,2
Massarosa	19	Lari	25,3
Buti	19,3	Ponsacco	25,8

Pisa è un nodo ferroviario di rilievo ed è agevolmente raggiungibile da numerose località grazie alle autostrade A12 (Caselli Pisa Nord e Centro) ed A11 (Pisa Nord), alla Superstrada Firenze-Pisa-Livorno, alla SS n. 1 Aurelia, alla SS n. 12 dell'Abetone e del Brennero, alla SS n. 67 ed alla SS n. 206.

L'Aeroporto Internazionale "Galileo Galilei" dista 2 Km dal centro; 1780 metri dalla stazione ferroviaria.

1.2 La città e i suoi quartieri

La città di Pisa può essere suddivisa per quartieri geografici caratterizzati dal tipo di insediamento e di funzione:

1. Il quartiere centrale amministrativo-commerciale, compreso tra Corso Italia e Borgo Stretto ed espansioni laterali fino a Via Mazzini – Via S. Maria ad ovest e Via S. Martino, Prefettura, Palazzo di Giustizia ad est, ospita la quasi totalità degli uffici amministrativi, finanziari, bancari, assicurativi, culturali e degli uffici professionali della città. Elevata la concentrazione di attività commerciali, così come il numero di residenze e di strutture universitarie.
2. Il quartiere del centro storico, racchiuso dalla cinta muraria, periferico all'area amministrativa-commerciale, accoglie, oltre ad alcuni spazi verdi, un complesso di monumenti di fama internazionale. Le residenze sono fortemente diminuite a cavallo tra gli anni settanta e ottanta per il cambiamento di destinazione d'uso degli immobili verso attività terziarie o quaternarie, trasformandosi in uffici, istituti universitari o negozi.

3. Il quartiere residenziale settentrionale, la cui estensione è ostacolata dall'area del Cimitero, dalla ferrovia per Lucca e dai vicini confini del comune di S. Giuliano Terme, comprende le zone di Porta nuova, Stadio, Gagno, Campaldo, i Passi, Porta a Lucca.
4. Il quartiere residenziale di nord-ovest (Barbaricina-S. Rossore) si sviluppa soprattutto nell'area tra l'Aurelia e Barbaricina con il grosso insediamento di edilizia popolare (CEP) presso l'Arno.
5. Il quartiere residenziale-industriale di nord-ovest (Porta a mare) si divide tra l'insediamento industriale sito tra la Darsena del Canale dei Navicelli e la ferrovia per Livorno e l'insediamento residenziale a La Vettola e San Piero a Grado.
6. Il quartiere residenziale sud (Aeroporto) è limitato da tre lati dalle linee ferroviarie e a sud delle installazioni aeroportuali civili e militari e comprende i quartieri di S. Giusto e S. Marco; qui il forte addensamento residenziale, iniziato prima della guerra, ha provocato la progressiva scomparsa delle aree rurali.
7. Il quartiere residenziale - universitario orientale (Porta a Piagge- Cisanello) racchiude aree di vecchio insediamento, Via Garibaldi e Via San Michele degli Scalzi, ed aree più recenti come le Piagge e la zona di Via di Pratale. Ancor più recente lo sviluppo dell'area di Cisanello. In questo quartiere vi sono grossi complessi residenziali e commerciali, Poli universitari e centri di ricerca, strutture ospedaliere, anche di riferimento regionale.
8. Il quartiere misto di sud-est (Putignano- Riglione-Ospedaletto) si estende tra la Tosco-Romagnola ed un allineamento poco a sud della ferrovia per Firenze. Alle frazioni di S. Ermete, la Cella, Putignano e Riglione, si è aggiunta, nel dopoguerra, l'area artigianale ed industriale di Ospedaletto.
9. Il litorale pisano, che comprende le frazioni di Marina di Pisa, Tirrenia, Calabrone, è l'ultimo quartiere cittadino in ordine cronologico a svilupparsi.

1.3 Andamento demografico

In generale si riscontra un andamento piuttosto costante del dato relativo alla popolazione residente nel Comune di Pisa, con una leggera tendenza all'aumento (cfr. dati Istat)*. È indispensabile però ricordare che la presenza in città dell'Università e di un Polo Ospedaliero, centro di riferimento sanitario, incrementano in maniera significativa il numero delle persone effettivamente presenti in città. A queste vanno aggiunte anche tutte quelle persone che per motivi di lavoro, studio o personali, gravitano giornalmente sul territorio urbano. Senza contare il numero dei turisti che quotidianamente frequentano luoghi e monumenti storici e, nel periodo estivo, il litorale.

Popolazione residente al 31 dicembre 2023 – Comune di Pisa*(fonte dati: Servizi Demografici)*

Posizione anagrafica	Totale famiglie	Totale maschi	Totale femmine	Totale nominativi
Residente	48573	43836	47125	91021
Di cui stranieri comunitari		923	1731	2654
Di cui stranieri extracomunitari		5704	5446	11150
Di cui preregistrati in iscrizione	2222	600	571	1171
-di cui stranieri		241	218	459
Di cui preregistrati in cancellazione	-1435	447	426	873
-di cui stranieri		93	94	187

Classifiche Comune di Pisa *

- è al 7° posto su 273 comuni in regione per dimensione demografica
- è al 57° posto su 7901 comuni in ITALIA per dimensione demografica
- è al 3827° posto su 7901 comuni in ITALIA per età media

*<https://ugeo.urbistat.com/AdminStat/it/it/demografia/dati-sintesi/pisa/50026/4>

Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Pisa (ultimi 10 anni)

<i>Anno</i>	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>	<i>Indice di carico di figli per donna feconda</i>	<i>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</i>	<i>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</i>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2013	226,1	61,2	184,5	128,2	0,0	7,7	12,5
2014	226,3	62,6	175,2	132,0	0,0	8,3	11,3
2015	227,4	63,2	167,9	137,1	0,0	7,1	12,4
2016	229,8	60,0	157,3	129,9	0,0	7,6	11,4
2017	228,2	59,5	156,0	131,7	0,0	7,5	12,1
2018	229,8	59,1	154,4	130,6	0,0	6,5	11,8
2019	234,3	58,8	153,3	128,9	0,0	6,4	12,2
2020	238,9	58,5	157,0	128,0	0,0	6,4	13,5
2021	238,1	57,9	159,7	125,8	0,0	6,8	12,7
2022	239,3	58,7	163,9	130,1	0,0	6,2	12,8
2023	243,4	58,1	163,5	129,3	0,0	-	-

*<https://www.tuttitalia.it/toscana/48-pisa/statistiche/indici-demografici-struttura-popolazione/>

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Pisa dal 2001 al 2022.
Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.

Popolazione straniera residente a **Pisa** al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Il PIAO viene redatto e composto sulla base dei documenti di programmazione contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024 – 2026 ed è rivolto ad assorbire le funzioni che, nel previgente sistema di programmazione gestionale, erano attribuite al Piano Esecutivo di Gestione (PEG) – Piano della performance. Il PIAO si configura quale strumento per programmare:

- in modo semplificato, qualificato e integrato gli obiettivi gestionali e le performance attese, nonché le misure di gestione dei rischi corruttivi, lo sviluppo della valorizzazione delle risorse umane in termini di rinnovamento delle professionalità e competenze, sia attraverso il progressivo turn-over conseguente alle cessazioni di personale, che all'aggiornamento e formazione dei dipendenti in servizio, sia verso un utilizzo sempre più integrato e flessibile delle risorse umane attraverso la programmazione del lavoro agile, tutto ciò per la cura della salute organizzativa e professionale dell'ente;
- in direzione funzionale alla creazione e alla protezione del “valore pubblico”.

Inoltre, il PIAO costituisce lo strumento di riferimento per strutturare e guidare il sistema ed il processo di controllo strategico e di gestione che, nella rinnovata ottica finalizzata alla massimizzazione del “valore pubblico” per il conseguimento del benessere interno ed esterno, sarà progressivamente aggiornato, ponendo particolare attenzione alla rilevazione dei risultati e alla valutazione della performance organizzativa, anche in termini di “impatto” e di soddisfazione dell'utenza.

In particolare, nella prospettiva di creare “valore pubblico”, il presente PIAO definisce obiettivi operativi specifici e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il “valore pubblico”, oltre a trovare fondamento nelle misure di creazione sopra descritte, è valorizzato anche programmando misure di protezione tese alla prevenzione e alla gestione dei rischi corruttivi e alla gestione della trasparenza.

Altri aspetti che costituiscono presupposto alla creazione e alla protezione del valore pubblico si sostengono programmando azioni di miglioramento della salute organizzativa (adeguando l'organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di Lavoro Agile) e della salute professionale (reclutando profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate), per il cui dettaglio si rimanda alle specifiche sezioni di questo Piano.

La creazione di valore pubblico sarà seguita attraverso una programmazione di obiettivi che sia in grado di contemperare risultati e impatti capaci di conseguire l'equilibrio ponderato o compromesso complessivamente migliorativo (impatto degli impatti) tra i diversi impatti settoriali rispetto ai rispettivi punti di partenza che hanno costituito il contesto dal quale si è basata la programmazione strategica, operativa e gestionale. Lo sforzo, in fase di programmazione, è stato quello di individuare l'impatto prioritario ricercato e, allo stesso tempo, non determinare distruzione di valore potenzialmente causabili dalle altre dimensioni di impatto. I risultati ricercati in più ambiti sono stati identificati con una visione allargata, cioè senza contrapporre impatti positivi a possibili e potenziali impatti negativi che determinerebbero distruzione di valore, così da favorire la creazione del valore pubblico sopra descritto.

La misurazione del valore pubblico, in un confronto tra posizioni di partenza, obiettivi a preventivo e risultato a consuntivo, potrà essere effettuato tramite indicatori di impatto. Il valore pubblico è

tanto maggiore quanto più alta è la capacità dell'ente di trovare un compromesso complessivamente migliorativo tra le diverse prospettive del benessere. Calcolare la misura sintetica del valore pubblico, per quanto relativa, consente di mettere a sistema e governare i diversi indicatori di impatto, intervenendo in maniera selettiva in caso di scostamenti tra consuntivo e preventivo. L'analisi degli scostamenti trova fondamento proprio nel processo di feedback necessario per la successiva programmazione che rinnova gli obiettivi di creazione di valore pubblico, i quali naturalmente si evolvono e che trovano il maggior vincolo nella disponibilità di risorse limitate per definizione. In tale contesto, il controllo strategico fornirà le indicazioni per la successiva pianificazione strategica.

In quest'ottica, che vede sia la programmazione, sia il controllo orientata verso l'integrazione e una maggiore complessità del sistema decisione, la pianificazione contenuta nel presente PIAO punta su alcuni target di riferimento che dovranno guidare il contesto nell'ambito del quale è possibile coltivare la creazione di valore pubblico. Il PIAO è quindi orientato, e si propone un progressivo rafforzamento, verso una maggiore attenzione all'informatizzazione dei processi, alla semplificazione delle procedure e allo sviluppo delle competenze del personale, ciò anche con la progressiva realizzazione del turn-over del personale, con i piani di aggiornamento e formazione del personale, con lo sviluppo di competenze specialistiche interne.

In tale contesto concettuale, il modo nel quale sarà definito il sistema organizzativo e strutturati i processi di programmazione e di responsabilizzazione dei compiti, definirà la governance che dovrà perseguire la complessiva creazione di "valore pubblico".

La composizione della sezione dedicata al valore pubblico del PIAO 2024-2026 ha come punto di partenza il programma di mandato 2023-2028, quale documento principale di pianificazione politica dell'ente, che definisce il quadro delle finalità pubbliche che sono perseguite da questa Amministrazione e sulle quali è basata la programmazione strategica e operativa del quinquennio definita nel DUP. Il suo sviluppo ha, proprio al fine di mantenere una coerenza e relazione con i documenti di programmazione, tenuto come riferimento lo schema per Missioni delineato dall'ordinamento contabile "armonizzato".

Di seguito si riportano le articolazioni che qualificano la composizione del valore pubblico di riferimento della programmazione strategica e gestionale del Comune di Pisa.

Garantire l'efficienza dei servizi comunali (MISSIONE 1)

Valorizzazione delle risorse umane dell'Ente e delle società partecipate, sviluppo del benessere organizzativo e promozione di una cultura della legalità e delle pari opportunità.

Attenzione ai conti dell'Ente con la salvaguardia degli equilibri di bilancio anche attraverso una gestione efficiente delle società partecipate dell'Ente.

Riappropriazione degli spazi pubblici e valorizzazione del patrimonio pubblico attraverso una gestione più efficiente.

Utilizzo della tecnologia per migliorare i servizi e la qualità della vita dei cittadini.

Sviluppare processi di coinvolgimento e di condivisione, valori inestimabili perché consentono di ottimizzare le risorse e alimentano il senso civico e la responsabilità collettiva.

INDICATORI

-
- **N. PROGETTI/INIZIATIVE DI PARTECIPAZIONE ATTIVATI DALL'ENTE**
Viene rilevato il numero complessivo progetti e/o iniziative di partecipazione attivati dall'ente

 - **N. DEI PARAMETRI DI DEFICITARIETÀ STRUTTURALE CHE NON PRESENTANO CONDIZIONI DI DEFICITARIETÀ**
Viene rilevato quanti tra gli 8 parametri obiettivi di deficitarietà strutturale ai sensi dell'art. 242 del D.Lgs. 267/2000 non presentano condizioni di deficitarietà per l'Ente

 - **N. SERVIZI ONLINE OFFERTI DAL COMUNE**
Viene rilevato il numero servizi online offerti dal comune

 - **N. CITTADINI CHE UTILIZZANO I SERVIZI ONLINE OFFERTI DAL COMUNE**
Viene rilevato il numero dei cittadini che utilizzano i servizi online offerti dal comune

 - **GRADO DI QUALITÀ PERCEPITA DEI SERVIZI**
Viene rilevata la qualità percepita dei servizi attraverso apposite analisi di gradimento dell'utenza
-

Linee di mandato connesse

Pisa al centro

Pisa internazionale

Obiettivi di Ente collegati

1. EFFICIENZA NELL'IMPIEGO DELLE RISORSE FINANZIARIE
 2. EFFICIENZA NELL'IMPIEGO DELLE RISORSE UMANE
 3. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
 4. TRASPARENZA
 5. TEMPO DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI
-

Obiettivi di struttura collegati

STR: Garantire la partecipazione, l'aggregazione e l'iniziativa dei cittadini

OP: Attuazione della riforma dei Consigli Territoriali di Partecipazione (CTP)

STR: Riqualificazione e valorizzazione del patrimonio pubblico

OP: Riappropriazione degli spazi pubblici e valorizzazione del patrimonio pubblico

OP: Riorganizzazione degli spazi comunali anche in un'ottica di miglioramento dei servizi al cittadino

OP: Aumento della redditività del patrimonio comunale disponibile

PERF: PROGRESSIVA ATTUAZIONE DELLE ALIENAZIONI DI IMMOBILI INSERITI NEL PIANO DELLE ALIENAZIONI E VALORIZZAZIONI 2024-2026 (Direzione 3)

PERF: PUBBLICAZIONE DEI BANDI PER LA LOCAZIONE DI 2 UNITÀ IMMOBILIARI (Direzione 3)

OP: Promuovere l'adozione di beni e spazi pubblici

OP: Potenziamento della cabina di regia sui progetti PNRR

PERF: MONITORAGGIO TRIMESTRALE DEI PROGETTI PNRR (Direzione 10)

OP: Riqualficazione e efficientamento energetico edifici comunali e istituzionali

STR: Smart bureaucracy e digitalizzazione

OP: Miglioramento dei servizi e degli sportelli al cittadino

PERF: ATTIVAZIONE DI INTERVENTI PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANAGRAFICI (Direzione 8)

OP: Potenziamento dei controlli e delle verifiche di residenza e anagrafiche

OP: Digitalizzazione dei servizi al pubblico - smart bureaucracy

PERF: ACCORDO CON L'UNIVERSITÀ DI PISA PER IL SUPPORTO STRATEGICO NELLO SVILUPPO DEI SERVIZI DIGITALI AI CITTADINI (Direzione 2)

PERF: ATTIVAZIONE DEL NUOVO SITO WEB DEL COMUNE DI PISA (PNRR) (Direzione 2)

PERF: RICOGNIZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE APP ESISTENTI NEL COMUNE DI PISA (Direzione 2)

OP: Sviluppo del progetto Pisa Smart City

PERF: ATTIVAZIONE DI PRIMI INTERVENTI PER LO SVILUPPO DELLA SMART CITY (Direzione 11)

OP: Prosecuzione del processo di dematerializzazione

PERF: DIGITALIZZAZIONE DELL'ARCHIVIO DI DEPOSITO (Direzione 9)

OP: Realizzazione dei progetti finanziati dal PNRR inerenti l'innovazione digitale

PERF: ATTUAZIONE INTERVENTI PER L'INNOVAZIONE DIGITALE (PNRR) (Direzione 2)

OP: Potenziamento della rete civica

PERF: IMPLEMENTAZIONE DI NUOVI SERVIZI ONLINE AL CITTADINO (Direzione 2)

OP: Rinnovamento parco tecnologico apparecchiature informatiche e nuove tecnologie

STR: Continuare l'azione di efficientamento per un bilancio solido

OP: Azioni volte alla salvaguardia dell'equilibrio di bilancio dell'Ente

PERF: AVVIO DELLE PROCEDURE PER LA CONTRAZIONE DI MUTUI PASSIVI PER IL FINANZIAMENTO DI INVESTIMENTI NELL'ANNO 2024 (Direzione 3)

PERF: RICOGNIZIONE PERIODICA SULLE RISORSE FINANZIARIE DISPONIBILI PER GLI INVESTIMENTI (2024) (Direzione 3)

OP: Efficiente gestione delle società partecipate e miglioramento del livello di servizi erogati

PERF: REGOLAMENTO PER IL CONTROLLO ANALOGO SULLE SOCIETÀ PARTECIPATE DELL'ENTE (Direzione 4)

OP: Società in house dedicata alla valorizzazione degli eventi e alla promozione turistica

PERF: AGGIORNAMENTO DELLO STATUTO DI PISA PATRIMONIO SRL E DEFINIZIONE DEL PERCORSO AMMINISTRATIVO DI COSTITUZIONE DI UNA SOCIETÀ PER LA GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DI EVENTI IN AMBITO CULTURALE E TURISTICO (Direzione 4)

OP: Efficientamento nella gestione delle entrate

PERF: PREDISPOSIZIONE DI UNA PROPOSTA SULLE POSSIBILI AZIONI DI CONTRASTO ALL'EVASIONE DEL CANONE PATRIMONIALE E DELL'IMPOSTA DI SOGGIORNO (Direzione 3)

OP: Introduzione dello strumento del baratto amministrativo

STR: Efficientamento dell'organizzazione dell'Ente

OP: Personale sempre più motivato e formato

PERF: AVVIO DELLE PROCEDURE FINALIZZATE ALL'IMPLEMENTAZIONE ORDINARIA DELLO SMART WORKING (Direzione 2)

PERF: INTERVENTI PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE ASSUNZIONI (2024) (Direzione 2)

OP: Sviluppo del benessere organizzativo e valorizzazione delle pari opportunità

PERF: ATTIVAZIONE SPORTELLLO DI ASCOLTO PER I DIPENDENTI COMUNALI (Direzione 2)

OP: Promozione di una cultura della legalità

PERF: PREDISPOSIZIONE DI UNA PROPOSTA DI REVISIONE RELATIVA ALLE AREE DI RISCHIO, PROCESSI, ATTIVITÀ E MISURE ANTICORRUZIONE (Ufficio Segretario Generale)

OP: Avvocatura

PERF: DISCIPLINARE PER LA RICHIESTA DI PATROCINIO LEGALE (Direzione 1)

PERF: ATTIVAZIONE DI TIROCINI DI PRATICA LEGALE PRESSO L'AVVOCATURA CIVICA (Direzione 1)

PERF: REGOLAMENTO PER GLI INCARICHI LEGALI A PROFESSIONISTI ESTERNI (Direzione 1)

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

PERF: AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DI CONTRIBUTI, PATROCINI E ALTRI BENEFICI ECONOMICI (Direzione 4)

PERF: COORDINAMENTO DELLE ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (2024) (Ufficio Segretario Generale)

PERF: MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PRIVACY (2024) (Ufficio Segretario generale)

PERF: REVISIONE DEL SISTEMA DEL CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA E INTRODUZIONE NUOVI FOCUS DI SETTORE (Ufficio Segretario Generale)

PERF: TRASMISSIONE DI COMUNICAZIONI FINALIZZATE ALLA STIPULA DI CONTRATTI E AGGIORNAMENTO DEL SOFTWARE PER IL REPERTORIO DEI CONTRATTI (Direzione 4)

PERF: IMPLEMENTAZIONE DI UN SISTEMA PER IL COMPUTO ANALITICO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE (Direzione 3)

PERF: RISPETTO DEL TEMPO MEDIO DI RILASCIO DEL VISTO CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA (2024) (Direzione 3)

PERF: RISPETTO DEL TEMPO MEDIO DI ESPRESSIONE DEL PARERE CONTABILE SULLE PROPOSTE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA E DEL CONSIGLIO (2024) (Direzione 3)

PERF: ANALISI DETTAGLIATA RESIDUI ATTIVI E PASSIVI (Direzione 12)

PERF: AGGIORNAMENTO DEL DISCIPLINARE D'USO DELLE SALE DI RAPPRESENTANZA (Direzione 4)

PERF: AVVIO DELLA PROCEDURA PER L'ASSEGNAZIONE DELLE NUOVE AREE NELLA GOLENA (Direzione 8)

PERF: IMPLEMENTAZIONE DI UNA BANCA DATI RELATIVA AI BENI DEMANIALI DATI IN CONCESSIONE NELL'AREA DELLA GOLENA (Direzione 8)

PERF: RICOGNIZIONE DEL PATRIMONIO DISPONIBILE DESTINABILE AL SODDISFACIMENTO DI ESIGENZE ABITATIVE (Direzione 3)

PERF: CREAZIONE DI UNA SQUADRA DI OPERAI PER INTERVENTI RICHIESTI DAGLI UFFICI COMUNALI (Direzione 12)

PERF: DEMOLIZIONE DELLA TORRE PIEZOMETRICA A PUTIGNANO (Direzione 11)

PERF: REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI ONERI E DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE EDILIZIE (Direzione 9)

PERF: COORDINAMENTO DELLE ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLA PREDISPOSIZIONE DI UNA PROPOSTA DI AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE (Ufficio Segretario Generale)

PERF: GESTIONE DI PROCEDURE PER LA PREVENZIONE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (Direzione 5)

PERF: MONITORAGGIO, VERIFICA E AGGIORNAMENTO DI ALCUNI STRUMENTI DI PREVENZIONE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (Direzione 5)

PERF: AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO SULLE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO DI LAVORI,

SERVIZI E FORNITURE E I RELATIVI CONTRATTI (Direzione 2)

PERF: ATTIVAZIONE PRESSO L'URP DEL SERVIZIO DI FACILITATORE DIGITALE (Direzione 5)**PERF:** ESPLETAMENTO DI PROCEDIMENTI DI GARA RILEVANTI E PRIORITARI (2024) (Direzione 2)**PERF:** PREDISPOSIZIONE DI NUOVO DISCIPLINARE PER LA GESTIONE DEI RECLAMI (Direzione 5)**PERF:** PREDISPOSIZIONE DI UNA PROPOSTA DI AGGIORNAMENTO DEI CONTENUTI DEL REGOLAMENTO SULL'ACCESSO AGLI ATTI (Direzione 5)**PERF:** PROPOSTA DI AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO SULL'ACCESSO AGLI ATTI E SULL'ACCESSO CIVICO (Ufficio Segretario Generale)

Per obiettivi kakaskghdcfu

Personale collegato

Profilo/Area	DIRIGENTI*	FUNZIONARI E E.Q.	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	TOTALE
Amministrativo	4	34	115	34	187
Avvocato/Proc. Legale		2			2
Tecnico	2	23	26	15	66
Informatico		2	3		5
Autisti				2	2
TOTALE	6	61	144	51	262

* Si tratta dei 6 Dirigenti delle Direzioni seguenti, imputati interamente su un centro di costo della missione in esame:

Dirigenti amministrativi:

- 1) Direzione-02 GARE -ORGANIZZAZIONE E PERSONALE-SISTEMI INFORMATIVI-CONSIGLIO COMUNALE-SUPPORTO GIURIDICO;
- 2) Direzione-03 PATRIMONIO-SERVIZI FINANZIARI;
- 3) Direzione-04 PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO-PROVVEDITORATO-ECONOMATO-AZIENDE-SERVIZI ASSICURATIVI-SERVIZI ISTITUZIONALI-CONTRATTI;
- 4) Direzione-05 URP-POLITICHE GIOVANILI-PARI OPPORTUNITA'-PREVENZIONE E PROTEZIONE-DATORE DI LAVORO;

Dirigenti tecnici:

- 1) Direzione-10 ATTUAZIONE E RENDICONTAZIONE PROGETTI PNRR-PROGRAMMAZIONE LAVORI PUBBLICI-INFRASTRUTTURE VERDI – (ex art. 110 D. lgs. 267/2000)
- 2) Direzione-11 EDILIZIA PUBBLICA - SERVIZI CIMITERIALI-SPORT-PROTEZIONE CIVILE

Ai 6 Dirigenti indicati vanno aggiunti n. 3 Dirigenti competenti per questa missione in quota parte, poiché responsabili di alcune unità di personale collegato alla missione 1 ed inserito in tabella, ma che sono imputati a un centro di costo non riferito alla missione in esame:

Dirigenti amministrativi:

- 1) Direzione-01: AVVOCATURA CIVICA (incarico ad interim);
- 2) Direzione-08: AMBIENTE - DEMANIO MARITTIMO - GOLENA FLUVIALE - ATTIVITÀ PRODUTTIVE - SERVIZI DEMOGRAFICI – PARTECIPAZIONE

Dirigenti tecnici

- 1) Assegnato alla Direzione-09: URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA – ESPROPRI - GRANDI INTERVENTI DI EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA - ARCHIVIO DI DEPOSITO (ex art. 110 D. lgs. 267/2000)

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Personale
- Area a rischio Aziende
- Area a rischio Servizi Finanziari – gestione entrate/spese
- Area a rischio Patrimonio
- Area a rischio Servizi di competenza statale

Aumentare la sicurezza dei cittadini (MISSIONE 3)

Aumentare il senso di sicurezza dei cittadini e di quanti quotidianamente frequentano la città, nelle case, nei quartieri, nei luoghi pubblici e aperti al pubblico.

Per garantire una maggiore sicurezza delle nostre aree cittadine è fondamentale che le zone che subiscono un maggiore degrado tornino a essere vissute dai cittadini: è proprio attraverso la riappropriazione degli spazi urbani che si compie la loro riqualificazione, rendendoli luoghi più vivibili, e al contempo più sicuri.

INDICATORI

-
- **N. DEGLI INTERVENTI EFFETTUATI DAI NUCLEI SPECIALI**
Viene rilevato il numero degli interventi effettuati dai nuclei speciali della polizia municipale (NOSU e unità cinofila)

 - **N. PROVVEDIMENTI DASPO PER 100.000 ABITANTI**
Rapporto tra il numero dei provvedimenti DASPO emessi e la popolazione residente, moltiplicato per 100.000

 - **VARIAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA RELATIVA DELLA POLIZIA MUNICIPALE**
Viene rilevato la variazione nella dotazione organica della polizia municipale considerando le assunzioni e le cessazioni di personale
-

Linee di mandato connesse

Pisa al centro

Obiettivi di struttura collegati

STR: Aumentare la sicurezza dei cittadini, migliorare il decoro cittadino e la quiete pubblica

OP: Potenziamento del sistema di videosorveglianza

OP: Collaborazione interistituzionale per la promozione della sicurezza integrata e della sicurezza urbana

OP: Sicurezza integrata, coordinamento interistituzionale e protocolli operativi sicurezza e giustizia fra Comune, Questura, Prefettura e UDEPE

OP: Tutela del decoro cittadino

PERF: RINEGOZIAZIONE DEL PATTO MOVIDA SICURA (Ufficio Polizia Municipale)

OP: Funzionalità ed efficientamento dell'attività del corpo di Polizia Municipale

PERF: ISTITUZIONE DEL COMANDO DI PORTO E DEL DISTACCAMENTO TERRITORIALE DELLA POLIZIA MUNICIPALE PRESSO PORT AUTHORITY DI PISA (Ufficio Polizia Municipale)

PERF: AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO DI POLIZIA URBANA (Ufficio Polizia Municipale)

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

PERF: POTENZIAMENTO DEI CONTROLLI DELLE PATTUGLIE IN AMBITO URBANO (Ufficio Polizia Municipale)

PERF: POTENZIAMENTO DEI CONTROLLI SULLE ATTIVITÀ RICETTIVE, COMMERCIALI E ALL'INGROSSO (Ufficio Polizia Municipale)

PERF: RISPETTO DEI TEMPI DI INTERVENTO PER IL RILASCIO DI IMMOBILI OCCUPATI ABUSIVAMENTE (Ufficio Polizia Municipale)

Personale collegato

Profilo/Area	FUNZIONARI E E.Q.	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	TOTALE
<i>Polizia Municipale</i>	14	106		120
<i>Amministrativo</i>		12	1	13
<i>Tecnico</i>			2	2
TOTALE	14	118	3	135

Per le funzioni dirigenziali non delegabili si fa riferimento al Dirigente della funzione Personale – Direzione -02

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Polizia Municipale
- Area a rischio Gestione dell’assetto del territorio –urbanistica-espropri
- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Attività ispettive e di controllo

Garantire la frequenza scolastica e la sicurezza degli edifici scolastici (MISSIONE 4)

Miglioramento delle condizioni dei vari istituti scolastici comunali, di ogni ordine e grado, attraverso la continua e costante azione di adeguamento sismico, funzionale, gli interventi di ristrutturazioni necessari, l'implementazione degli standard di sicurezza e di efficientamento energetico.

Miglioramento delle azioni di promozione e sviluppo di politiche educative, finalizzate all'implementazione dei servizi, al contrasto alla dispersione scolastica, attraverso un migliore coordinamento con le direzioni scolastiche e con l'ufficio scolastico provinciale.

Miglioramento delle azioni di offerta sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo, nell'ambito della refezione scolastica e del trasporto scolastico, rispondendo alle aumentate richieste della cittadinanza.

INDICATORI

-
- **TASSO DI ABBANDONO SCOLASTICO PER LA FASCIA DI ETÀ 14-18**
Rapporto tra il numero di individui nella fascia di età 14-18 che non frequentano gli istituti scolastici e il numero di individui nella fascia di età 14-18 residenti

 - **BAMBINI 3-5 ISCRITTI ALLA SCUOLA DELL'INFANZIA OGNI 100.000 ABITANTI**
Rapporto tra il numero di bambini nella fascia di età 3-5 iscritti alla scuola dell'infanzia e il numero di bambini nella fascia di età 3-5 residenti, moltiplicato per 100.000 abitanti

 - **GRADO DI COPERTURA DELLA DOMANDA PER LA SCUOLA DELL'INFANZIA (3-5)**
Rapporto tra il numero di bambini nella fascia di età 3-5 che sono iscritti alla scuola dell'infanzia e il numero delle richieste di iscrizione pervenute, espresso in percentuale

 - **PERCENTUALE DI SCUOLE ACCESSIBILI DAL PUNTO DI VISTA FISICO SUL TERRITORIO**
Rapporto tra il numero di scuole accessibili e il totale delle scuole presenti sul territorio.
Sono definite "scuole accessibili dal punto di vista fisico" le scuole che possiedono tutte le caratteristiche a norma (ascensori, bagni, porte, scale) e che dispongono, nel caso sia necessario, di rampe e/o servoscala

 - **N. ORE MEDIE DI APERTURA GIORNALIERA DELLE SCUOLE DELL'INFANZIA**
Viene rilevato il numero di ore medie di apertura giornaliera delle scuole dell'infanzia
-

Linee di mandato connesse

Pisa al centro

Pisa si cura

Obiettivi di struttura collegati

STR: Miglioramento della sicurezza degli edifici scolastici, adeguamento funzionale e efficientamento energetico

OP: Riqualificazione e efficientamento energetico scuole materne comunali

OP: Completamento degli interventi finanziati con il PNRR (scuole dell'infanzia)

OP: Riqualificazione e efficientamento energetico scuole primarie e secondarie

PERF: AGGIORNAMENTO DEI CERTIFICATI DI PREVENZIONE INCENDIO (CPI) DI 8 SCUOLE ELEMENTARI E MEDIE (Direzione 11)

OP: Completamento degli interventi finanziati con il PNRR (scuole primarie e secondarie)

PERF: COMPLETAMENTO DI ALMENO IL 15% DEI LAVORI RELATIVI ALLE SCUOLE PRIMARIE E SECONDARIE (PNRR) (Direzione 10)

STR: Potenziamento delle azioni educative in coordinamento con le direzioni scolastiche

OP: Valorizzazione e crescita del personale educativo

PERF: REALIZZAZIONE DEL PERCORSO SULL'APPROCCIO EDUCATIVO 0-6 (Direzione 7)

OP: Attivazione di politiche di contrasto alla dispersione scolastica e di valorizzazione del merito e delle eccellenze

PERF: ATTIVAZIONE DI ALMENO DUE CENTRI DIURNI PER STUDENTI DELLA SCUOLA PRIMARIA E SECONDARIA DI PRIMO GRADO (Direzione 7)

STR: Aumento dell'offerta quali/quantitativa dei servizi ausiliari

OP: Promozione del mangiar sano a km zero e del progetto Acqua Buona

OP: Efficientamento del servizio di trasporto scolastico

PERF: IMPLEMENTAZIONE DI UN SERVIZIO PER IL TRASPORTO SCOLASTICO DEI BAMBINI NELLA TRATTA MARINA DI PISA - CALAMBRONE (Direzione 4)

OP: Sviluppo dei servizi di doposcuola e pre-scuola

OP: Attivazione di un progetto "colazione a scuola"

PERF: ATTIVAZIONE DI UN PROGETTO "COLAZIONI E MERENDE SANE A CASA" (Direzione 7)

OP: Potenziare le attività volte all'educazione allo sport e all'attività fisica

OP: Potenziare le attività volte al sostegno psicologico ed emotivo degli studenti

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Personale collegato

Profilo/Area	FUNZIONARI E E.Q.	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	TOTALE
<i>Amministrativo</i>	2		2	4
<i>Insegnante materna</i>	1	5		6
<i>Autisti scuolabus</i>			13	13
TOTALE	3	5	15	23

Il Dirigente di riferimento per questa missione, in quota parte, è assegnato alla Direzione 07: SOCIALE-DISABILITA'-POLITICHE DELLA CASA-SERVIZI EDUCATIVI

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Contratti beni e servizi-provveditorato
- Area a rischio Contributi e altri benefici
- Area a rischio Patrimonio

Aumentare l'offerta culturale e valorizzare il patrimonio storico artistico (MISSIONE 5)

Aumentare la qualità della vita cittadina, attraverso l'occupazione degli spazi con iniziative culturali, ricreative, di inclusione, in collaborazione con le associazioni locali del terzo settore e la società della salute. Riappropriazione di spazi urbani, anche di grande prestigio storico e artistico, degradati o in sostanziale abbandono, che possano diventare prestigiosi e frequentati luoghi di aggregazione sociale e culturale.

Approcciare alla cultura come un autentico volano di crescita e arricchimento, trainante per la comunità in tutti i settori (culturale, artistico, turistico, economico); realizzare una vera diffusione della cultura attraverso la promozione di eventi, anche con il supporto operativo della società in house comunale. Valorizzazione delle attività museali, teatrali, musicali, artistiche, convegnistiche anche in collaborazione con altri enti, istituzioni pubbliche e private, associazioni che operano nel settore, per favorire eventi culturali e di intrattenimento di ampio interesse, che rappresentino occasioni di arricchimento culturale, ma anche di aggregazione sociale.

INDICATORI

➤ SPESA CORRENTE PRO-CAPITE PER FINALITÀ CULTURALI Rapporto tra la spesa corrente stanziata nel bilancio comunale per finalità culturali e la popolazione residente
➤ SPESA D'INVESTIMENTO PRO-CAPITE PER FINALITÀ CULTURALI Rapporto tra la spesa per investimenti stanziata nel bilancio comunale per finalità culturali e la popolazione residente
➤ LUOGHI DI INTERESSE E MUSEI OGNI 100.000 ABITANTI Rapporto tra il numero dei luoghi di interesse storico, culturale o artistico e la popolazione residente, moltiplicato per 100.000
➤ N. ASSOCIAZIONI CULTURALI ATTIVE NEL TERRITORIO 100.000 ABITANTI Rapporto tra il numero delle associazioni culturali e la popolazione residente, moltiplicato per 100.000
➤ IMPORTO STANZIATO A TITOLO DI CONTRIBUTI PER LE ASSOCIAZIONI CULTURALI Viene rilevato l'importo stanziato per l'erogazione di contributi alle associazioni per finalità culturali
➤ N. PATROCINI CONCESSI PER FINALITÀ CULTURALI Viene rilevato il numero complessivo di patrocini concessi dall'ente per finalità culturali
➤ GRADO DI QUALITÀ PERCEPITA DELL'OFFERTA CULTURALE Viene rilevata la qualità percepita dell'offerta culturale attraverso apposite analisi di gradimento dell'utenza

Linee di mandato connesse

Pisa coltiva

Obiettivi di struttura collegati

STR: Recupero e valorizzazione del patrimonio artistico, culturale e paesaggistico della città

OP: Riqualificazione del patrimonio artistico, culturale e paesaggistico

PERF: AGGIORNAMENTO DEI CERTIFICATI DI PREVENZIONE INCENDIO (CPI) DI 3 BENI STORICI, ARTISTICI E CULTURALI (Direzione 11)

PERF: PROGETTO PER GLI INTERVENTI DI ADEGUAMENTO E RESTAURO DEL TEATRO VERDI (Direzione 11)

PERF: COMPLETAMENTO DI ALMENO IL 30% DEI LAVORI RELATIVI A BENI STORICI, ARTISTICI E CULTURALI (PNRR) (Direzione 10)

STR: Sviluppo dell'offerta culturale della città

OP: Azioni di valorizzazione del patrimonio artistico, culturale e paesaggistico come luoghi della cultura

PERF: PROGRAMMAZIONE E REALIZZAZIONE DI ALMENO 4 EVENTI PRESSO PIAZZA DEI CAVALIERI NELL'AMBITO DELLA RASSEGNA ESTIVA 2024 (Direzione 6)

PERF: REALIZZAZIONE DI ALMENO 27 EVENTI NELL'AMBITO DELLA RASSEGNA ESTIVA PRESSO IL GIARDINO SCOTTO (Direzione 6)

OP: Promozione di un calendario di eventi culturali maggiormente integrato e coordinato

OP: Valorizzazione del percorso museale della città

OP: Valorizzazione e promozione delle feste tradizionali e popolari

OP: Sostenere e valorizzare l'associazionismo in ambito culturale

OP: Valorizzare Pisa come città del libro

STR: La memoria come faro per le future generazioni

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

PERF: REALIZZAZIONE DI INIZIATIVE PER LA CELEBRAZIONE DELL'80° ANNIVERSARIO DELLA LIBERAZIONE IN CUI SIANO COINVOLTE LE SCUOLE/RAPPRESENTANZE STUDENTESCHE PISANE (Direzione 4)

Personale collegato

Profilo/Area	DIRIGENTI	FUNZIONARI E E.Q.	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	TOTALE
<i>Amministrativo</i>	1	2	4	5	12
<i>Tecnico</i>			1		1
TOTALE	1	2	5	5	13

* Si tratta del Dirigente della Direzione n. 06: TURISMO -TRADIZIONI STORICHE - CULTURA

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Gestione dell'assetto del territorio –urbanistica-espropri
- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Contratti beni e servizi-provveditorato
- Area a rischio Contributi e altri benefici
- Area a rischio Patrimonio

Aumentare la pratica sportiva (MISSIONE 6)

Praticare sport è fondamentale per il nostro benessere e per la salute. L'obiettivo è quello di promuovere per tutti, opportunità ed occasioni di pratica sportiva, anche attraverso manifestazioni ed eventi di portata nazionale ed internazionale.

Interventi di riqualificazione, adeguamento e ammodernamento degli impianti sportivi comunali, nonché delle palestre comunali a servizio delle scuole e delle associazioni sportive del territorio.

Promozione di progetti culturali, sociali e di aggregazione, per le giovani generazioni, anche attraverso la valorizzazione del tessuto associativo, la partecipazione ed il confronto con i giovani e le rappresentanze studentesche, nonché tramite l'attivazione di progetti ed iniziative di formazione.

INDICATORI

➤ SPESA CORRENTE PRO-CAPITE IN AMBITO SPORTIVO
Rapporto tra la spesa corrente stanziata nel bilancio comunale in ambito sportivo e la popolazione residente
➤ SPESA D'INVESTIMENTO PRO-CAPITE IN AMBITO SPORTIVO
Rapporto tra la spesa per investimenti stanziata nel bilancio comunale in ambito sportivo e la popolazione residente
➤ N. ASSOCIAZIONI SPORTIVE ATTIVE NEL TERRITORIO OGNI 100.000 ABITANTI
Rapporto tra il numero delle associazioni sportive e la popolazione residente, moltiplicato per 100.000 abitanti
➤ N. ISCRITTI ALLE ASSOCIAZIONI SPORTIVE OGNI 100.000 ABITANTI
Rapporto tra il numero complessivo degli iscritti alle associazioni sportive e la popolazione residente, moltiplicato per 100.000 abitanti
➤ N. IMPIANTI SPORTIVI OGNI 100.000 ABITANTI
Rapporto tra il numero degli impianti sportivi presenti sul territorio e la popolazione totale moltiplicato per 100.000 abitanti
➤ N. PATROCINI CONCESSI IN AMBITO SPORTIVO
Viene rilevato il numero complessivo di patrocini concessi dall'ente in ambito sportivo
➤ GRADO DI RIQUALIFICAZIONE DEGLI IMPIANTI
Rapporto tra il numero degli impianti sportivi riqualificati rispetto al numero totale degli impianti da riqualificare, espresso in percentuale

Linee di mandato connesse

Pisa coltiva

Pisa sostenibile

Obiettivi di struttura collegati

STR: Promuovere la pratica sportiva nell'ottica di un miglioramento del benessere e degli stili di vita

OP: Valorizzazione della pratica sportiva

OP: Promozione di eventi sportivi

PERF: ORGANIZZAZIONE DI EVENTI SPORTIVI RILEVANTI (Direzione 11)

OP: Sportello informativo per la pratica sportiva per le persone con fragilità

STR: Riqualificazione, adeguamento e ammodernamento degli impianti sportivi comunali

OP: Realizzazione degli interventi in ambito sportivo finanziati con i fondi del PNRR

PERF: AVANZAMENTO DEGLI INTERVENTI RELATIVI AGLI IMPIANTI SPORTIVI COMUNALI (PNRR)
(Direzione 10)

OP: Interventi di manutenzione, adeguamento e ammodernamento degli impianti sportivi comunali

PERF: INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE DEGLI IMPIANTI SPORTIVI (Direzione 11)

PERF: INTERVENTI PER LA GESTIONE DI IMPIANTI E ATTREZZATURE SPORTIVE (Direzione 11)

PERF: PREDISPOSIZIONE DI UNO STUDIO PRELIMINARE PER LA STIMA DEGLI INTERVENTI FUNZIONALI E DI MESSA A NORMA DELLO STADIO COMUNALE (Direzione 11)

PERF: AFFIDAMENTO DI UN INCARICO PROFESSIONALE PER LA STIMA E LA VALUTAZIONE DELLO STADIO (Direzione 4)

STR: Una nuova attenzione alle politiche giovanili

OP: Promozione di progetti rivolti alle giovani generazioni

PERF: AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI GESTIONE DELLO SPORTELLO INFORMAGIOVANI (Direzione 5)

PERF: ADESIONE AI BANDI DI SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE PERVENUTE DA ANCI (Direzione 5)

OP: Dare una nuova voce ai giovani della città

PERF: COSTITUZIONE DELLA CONSULTA DEI GIOVANI DEL COMUNE DI PISA (Direzione 5)

OP: Valorizzazione spazi e promozione dei progetti rivolti alle giovani generazioni

OP: Promozione di progetti contro l'abbandono scolastico dei giovani

OP: Servizio sperimentale di doposcuola

OP: Coordinamento dei progetti delle politiche educative e sociali

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Personale collegato

Profilo/Area	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	TOTALE
Amministrativo	1		
Tecnico	3	3	6
TOTALE	4	3	7

Il Dirigente di riferimento per questa missione, in quota parte, è assegnato alla Direzione 11: EDILIZIA PUBBLICA - SERVIZI CIMITERIALI-SPORT-PROTEZIONE CIVILE

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute) Misure collegate a:

- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Contratti beni e servizi-provveditorato
- Area a rischio Contributi e altri benefici
- Area a rischio Patrimonio

Aumentare la presenza turistica sul territorio in tutto il corso dell'anno (MISSIONE 7)

Promuovere lo sviluppo turistico della città e dell'intero territorio puntando in particolare al superamento del turismo mordi e fuggi, circoscritto alla sola Piazza dei Miracoli, incentivando una permanenza prolungata attraverso lo sviluppo di proposte qualitative. Collaborare con i Comuni limitrofi per creare un'offerta più ampia e appetibile inserendo nell'offerta turistica anche le attrazioni vicine. Valorizzare la città di Pisa come città dell'acqua, città dell'ippica e del cavallo, città dei saperi e delle scienze.

Valorizzazione della storia e delle tradizioni storiche pisane ritornando all'essenzialità delle tradizioni e della memoria storica da custodire e preservare, per poi trasmetterla. Le Tradizioni Storiche riportate all'antica semplicità possono diventare volano per la promozione dell'offerta turistica di Pisa.

INDICATORI

➤ N. AZIENDE DEL SETTORE TURISTICO ATTIVE SUL TERRITORIO
Viene rilevato il numero delle aziende attive nel settore turistico sul territorio
➤ N. STRUTTURE RICETTIVE TURISTICHE ATTIVE SUL TERRITORIO
Viene rilevato il numero delle strutture ricettive (ivi comprese le case vacanza) attive nel settore turistico sul territorio
➤ QUOTA DELLE POSIZIONI LAVORATIVE IMPIEGATE NEL SETTORE TURISTICO
Rapporto tra le posizioni lavorative impiegate nel settore turistico e il totale delle posizioni lavorative impiegate sul territorio, espresso in percentuale
➤ TEMPO MEDIO DI PERNOTTAMENTO NELLE STRUTTURE RICETTIVE
Viene rilevato il tempo medio di pernottamento nelle strutture ricettive del territorio
➤ QUALITÀ DELL'OFFERTA TURISTICA
Viene rilevata la qualità dell'offerta turistica, rilevando il numero delle strutture ricettive (ivi comprese le case vacanza) con almeno 4 stelle di valutazione nel "sistema delle categorie"
➤ IMPORTO STANZIATO A TITOLO DI CONTRIBUTI PER LE AZIENDE DEL SETTORE TURISTICO
Viene rilevato l'importo stanziato per l'erogazione di contributi alle aziende del settore turistico

Linee di mandato connesse

Pisa digitale e internazionale

Pisa 2050

Obiettivi di struttura collegati

STR: Promuovere lo sviluppo turistico della città e dell'intero territorio

OP: Attuazione degli obiettivi contenuti nel piano di gestione Unesco

PERF: SOSTITUZIONE DELLA CARTELLONISTICA TURISTICA E DEI TOTEM INFORMATIVI (Direzione 6)

OP: Sviluppare gli organismi operativi della nuova governance turistica

PERF: SVILUPPO DI UN SISTEMA DI OFFERTA TURISTICA PARTECIPATA (Direzione 6)

OP: Programmazione di eventi attrattivi, promossi attraverso un calendario tempestivo e di qualità

PERF: PROGRAMMAZIONE E REALIZZAZIONE DI EVENTI SUL TERRITORIO PER LA PROMOZIONE TURISTICA (Direzione 6)

OP: Riprogettazione ed implementazione dell'offerta nei servizi di informazione ed accoglienza turistica

PERF: PREDISPOSIZIONE DI UN PRIMO REPORT DI ANALISI SULL'ANDAMENTO DEI FLUSSI TURISTICI (Direzione 6)

STR: Valorizzare la città di Pisa come città dell'acqua, città dell'ippica e del cavallo, città dei saperi e delle scienze

OP: Valorizzare le potenzialità degli eventi legati al turismo fluviale e naturalistico-ambientale

OP: Promozione dell'ippica e delle attività legate al mondo del cavallo

OP: Valorizzare la città di Pisa come città dei saperi e delle scienze

STR: Valorizzazione della storia e delle tradizioni storiche pisane

OP: Azioni per la promozione delle tradizioni della storia e dell'identità di Pisa

PERF: APERTURA DELL'ESPOSIZIONE DEI MATERIALI DELLE TRADIZIONI STORICHE (Direzione 6)

PERF: PROGRAMMAZIONE E REALIZZAZIONE DI ALMENO 2 SPETTACOLI NELL'AMBITO DELLE CELEBRAZIONI DEL CAPODANNO PISANO (Direzione 6)

PERF: ATTIVAZIONE DI UN PERCORSO DI VISITA PER LE SCUOLE PRESSO IL MAGAZZINO DELLE TRADIZIONI STORICHE (Direzione 6)

OP: Valorizzazione e promozione degli eventi del "giugno pisano"

PERF: PROGRAMMAZIONE E REALIZZAZIONE DEGLI EVENTI RELATIVI ALLE CELEBRAZIONI DEL GIUGNO PISANO (Direzione 6)

OP: Crescente attenzione alla Regata delle Antiche Repubbliche Marinare Italiane (ARMI)

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Personale collegato

Profilo/Area	FUNZIONARI E E.Q.	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	TOTALE
<i>Amministrativo</i>	2	5	2	9
<i>Tecnico</i>	1	1	2	4
TOTALE	3	6	4	13

Il Dirigente di riferimento per questa missione, in quota parte, è assegnato alla Direzione n. 06: TURISMO - TRADIZIONI STORICHE - CULTURA

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Contributi e altri benefici
- Area a rischio Patrimonio
- Area a rischio Comunicazione Istituzionale

Sviluppo del territorio e riduzione della tensione abitativa (MISSIONE 8)

Coniugare sviluppo e salvaguardia del proprio paesaggio, in grado di evitare iniziative che contrastino con il decoro ed uno sviluppo armonico della città e del territorio.

Nuove azioni di tutela e decoro urbano, del centro storico, del litorale ma anche nei quartieri.

Sviluppo di piani di edilizia residenziale pubblica per dare risposta alla tensione abitativa della città.

INDICATORI

➤ **DISPONIBILITÀ DI VERDE URBANO PER ABITANTE**

Rapporto tra la superficie di verde urbano e il numero totale di abitanti

➤ **INCIDENZA DELLE AREE DI VERDE URBANO SULLA SUPERFICIE URBANIZZATA DELLA CITTÀ**

L'indicatore è il rapporto tra le aree verdi urbane e le aree urbanizzate delle città; è calcolato sommando tutte le "aree verdi urbane" rispetto alla superficie urbanizzata. Sono considerate "aree verdi urbane" le aree verdi gestite da enti pubblici e fruibili per i cittadini, che si trovano nel territorio comunale e includono: a) Verde storico (ai sensi del D.Lgs n. 42/2004 e s.m.i.); b) Grandi parchi urbani; c) Aree verdi attrezzate e di arredo urbano; d) Giardini scolastici; e) Orti urbani; f) Aree sportive all'aperto; g) Aree destinate alla forestazione urbana; h) Giardini zoologici, cimiteri e altre tipologie di aree verdi urbane

➤ **N. ALLOGGI DI RISULTA DISPONIBILI**

Viene rilevato il numero di alloggi di risulta di edilizia residenziale pubblica disponibili nel territorio

➤ **GRADO DI TENSIONE ABITATIVA**

Viene rilevato il grado di tensione abitativa attraverso specifici parametri socio-demografici-abitativi (tributari, demografici, offerta abitativa...)

Linee di mandato connesse

Pisa 2050

Pisa al centro

Pisa si cura

Obiettivi di struttura collegati

STR: Un nuovo assetto urbanistico della città

OP: La città che cambia: i nuovi strumenti urbanistici ed il recupero di aree e contenitori importanti

PERF: DEFINIZIONE DELLA PROCEDURA PER IL COMPLETAMENTO DEL PORTO DI MARINA DI PISA (Direzione 9)

PERF: PREDISPOSIZIONE DEGLI ELABORATI DEL PIANO OPERATIVO PER LA PARTE AMBIENTALE E URBANISTICA (Direzione 9)

STR: Una costante attenzione alla qualità dell'abitare, all'arredo e al decoro urbano

OP: Realizzazione di tutti gli interventi di miglioramento della qualità dell'abitare (PINQUA)

OP: Costante attenzione alla qualità dell'abitare, all'implementazioni di azioni di salvaguardia e tutela dell'arredo e del decoro urbano

OP: Istituzione del Patto per il Decoro e altre misure in funzione anti-degrado

STR: Il diritto alla casa e il rafforzamento dei piani di edilizia residenziale pubblica

OP: Completa realizzazione dei Programmi per la Qualità dell'Abitare (PINQUA)

PERF: COMPLETAMENTO DI ALMENO IL 30% DEI LAVORI RELATIVI AL FABBRICATO DOPO DI NOI (PNRR) (Direzione 10)

PERF: INTERVENTI SUL PATRIMONIO ERP NELL'AMBITO DEL PROGETTO PISA THIS (PNRR) (Direzione 9)

PERF: INTERVENTI SUL PATRIMONIO ERP NELL'AMBITO DEL PROGETTO DI MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DELL'ABITARE IN VIA RINDI E VIA PIAVE (PNRR) (Direzione 9)

OP: Potenziamento degli interventi sul patrimonio ERP

PERF: COMPLETAMENTO DEGLI INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA RELATIVI AGLI IMMOBILI ERP IN GAGNO (PNRR) (Direzione 9)

PERF: CONSEGNA E AVVIO DEI LAVORI PER LA RISTRUTTURAZIONE E IL RECUPERO FUNZIONALE DEGLI IMMOBILI ERP IN VIA SIRTORI SANT'ERMETE) (Direzione 9)

OP: Un nuovo piano straordinario per il recupero degli alloggi di risulta

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Personale collegato

Profilo/Area	DIRIGENTI	FUNZIONARI E E.Q.	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	TOTALE
<i>Amministrativo</i>			1	1	2
<i>Tecnico</i>	1	6	5	1	13
TOTALE	1	6	6	2	15

* Si tratta del Dirigente (ex art. 110 D. lgs. 267/2000) della Direzione n. 09: URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA – ESPROPRI - GRANDI INTERVENTI DI EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA - ARCHIVIO DI DEPOSITO

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Gestione dell’assetto del territorio –urbanistica-espropri
- Area a rischio Patrimonio

Sviluppo sostenibile della città (MISSIONE 9)

Tutela e prevenzione dai rischi ambientali e dal dissesto idrogeologico, tutela e alla valorizzazione dei parchi e delle aree protette.

Un Comune ecosostenibile, votato alla salvaguardia e alla protezione ambientale, che tuteli la qualità dell'aria e le falde acquifere, limiti ogni possibile impatto negativo sull'ecosistema e promuova uno sviluppo sostenibile.

Occorre affermare un nuovo modello di sviluppo che si basi su una forte politica di riduzione del rifiuto, a partire dagli imballaggi e dagli sprechi alimentari e sull'applicazione a ogni livello dei concetti di riuso, riciclo, recupero di materia: è fondamentale incrementare il più possibile la raccolta differenziata (RD) dei rifiuti, per raggiungere le percentuali previste dalla normativa europea.

Città amica degli animali, sensibile e civile, e di valorizzazione del rapporto uomo-animali, con particolare riguardo agli animali da affezione. Contrasto del maltrattamento degli animali, dell'abbandono e del randagismo in collaborazione con associazioni e volontari animalisti, ASL, guardie zoofile e ambientali, forze dell'ordine.

INDICATORI➤ **POPOLAZIONE ESPOSTA AL RISCHIO DI ALLUVIONI**

Rapporto tra popolazione residente in aree a pericolosità idraulica media e la popolazione residente, espresso in percentuale

➤ **GRADO DI RACCOLTA DIFFERENZIATA DEI RIFIUTI URBANI**

Rapporto tra la quantità di rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata e il totale dei rifiuti urbani raccolti, espresso in percentuale

➤ **GRADO DI PRODUZIONE DEI RIFIUTI URBANI PER ABITANTE**

Rapporto tra il peso totale di rifiuti urbani raccolti e la popolazione residente, espresso in percentuale

Linee di mandato connesse

Pisa sostenibile

Pisa si cura

Obiettivi di struttura collegati

STR: Salvaguardia del territorio dal rischio idrogeologico

OP: Completamento della sicurezza idraulica dei quartieri

PERF: INTERVENTI PER LA SICUREZZA IDRAULICA VIA SANT'AGOSTINO E VIA DI GOLETTA E ACCORDO CON ACQUE SPA (Direzione 12)

PERF: PROGETTAZIONE DEI LAVORI DI SICUREZZA IDRAULICA DI SAN MARCO E SAN GIUSTO (PNRR) (Direzione 10)

OP: Definizione e attuazione di interventi di difesa e protezione del litorale

OP: Darsena Europa

OP: Valorizzazione e sviluppo del patrimonio ambientale del litorale

OP: Monitoraggio della qualità e dell'efficienza del servizio idrico integrato

OP: Potenziamento degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria del sistema fognario e realizzazione di nuovi interventi

STR: La tutela della salute dei cittadini attraverso nuove politiche ambientali e di sviluppo sostenibile

OP: Prosecuzione della politica del verde pubblico

PERF: COMPLETAMENTO DI ALMENO IL 30% DEI LAVORI RELATIVI A PARCHI URBANI (PNRR) (Direzione 10)

OP: La sostenibilità ambientale come “mission”

OP: Azioni di monitoraggio della qualità dell'aria e dell'inquinamento

STR: Nuovo modello di sviluppo per una città che produca meno rifiuti

OP: Promuovere azioni di controllo del territorio e di contrasto al degrado urbano e ambientale

OP: Potenziamento delle azioni finalizzate alla riduzione del rifiuto indifferenziato e la valorizzazione del riciclo e riuso

PERF: PREDISPOSIZIONE DELLE LINEE GUIDA PER L'INTRODUZIONE DELLA TARIFFAZIONE PUNTUALE (Direzione 8)

STR: Valorizzazione delle aree protette e dei parchi

OP: Valorizzazione del parco di San Rossore

STR: Politiche per gli animali da affezione e di valorizzazione del rapporto uomo-animali

OP: Un nuovo rapporto uomo animali

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

PERF: IMPLEMENTAZIONE DEI DATI REPERIBILI ATTRAVERSO IL SIT (Direzione 9)

Personale collegato

Profilo/Area	DIRIGENTI*	FUNZIONARI E E.Q.	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	TOTALE
Amministrativo	1	1	7	6	15
Tecnico/Agrario		8	4	8	20
Agenti PM			3		3
TOTALE	1	9	14	14	38

* Si tratta del Dirigente della Direzione n. 08: AMBIENTE - DEMANIO MARITTIMO - GOLENA FLUVIALE - ATTIVITÀ PRODUTTIVE - SERVIZI DEMOGRAFICI – PARTECIPAZIONE
Vi sono altri 2 Dirigenti di riferimento per questa missione, in quota parte:

1: assegnato alla Direzione n. 10: ATTUAZIONE E RENDICONTAZIONE PROGETTI PNRR-PROGRAMMAZIONE LAVORI PUBBLICI-INFRASTRUTTURE VERDI

1: assegnato alla Direzione n. 12: INFRASTRUTTURE STRADALI E FLUVIALI-MOBILITA'-TPL-SUPPORTI LOGISTICI

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Patrimonio
- Area a rischio Rifiuti
- Area a rischio Contributi e altri benefici

Potenziare il sistema di mobilità urbana sostenibile e aumentare la sicurezza delle strade (MISSIONE 10)

Definizione di una nuova mobilità integrata tra parcheggi e mezzi di trasporto alternativi alle auto per contribuire al miglioramento della qualità della vita per i cittadini pisani.

Potenziamento della fruibilità del servizio di trasporto pubblico, da quello ferroviario al trasporto locale su gomma, attraverso le interlocuzioni con gli enti affidatari del servizio, l'adeguamento delle linee e l'attivazione di forme di sostegno all'uso del mezzo pubblico.

Nuovi investimenti pubblici nel miglioramento della viabilità e delle infrastrutture collegate e nella sicurezza stradale.

INDICATORI

➤ N. DI BICICLETTE E MONOPATTINI MESSI A DISPOSIZIONE TRAMITE SERVIZI DI SHARING OGNI 100.000 ABITANTI
Rapporto tra il numero di biciclette e monopattini messi a disposizione tramite servizi di sharing e il totale della popolazione residente, moltiplicato per 100.000
➤ STAZIONI DI RICARICA ELETTRICA PER 100.000 ABITANTI
Rapporto tra il numero di stazioni di ricarica per veicoli elettrici e la popolazione residente, moltiplicato per 100.000
➤ GRADO DI ACCESSO AL TRASPORTO PUBBLICO
Rapporto tra il numero di persone che vivono a meno di 10 minuti a piedi da una fermata del trasporto pubblico locale e la popolazione residente totale, espresso in percentuale
➤ N. TITOLI DI VIAGGIO PER IL TRASPORTO PUBBLICO URBANO SU AUTOBUS OGNI 100.000 ABITANTI
Rapporto tra il numero di titoli di viaggio (biglietti/abbonamenti) per il trasporto pubblico urbano su autobus e il numero di popolazione residente, moltiplicato per 100.000
➤ N. TITOLI DI VIAGGIO PER IL TRASPORTO PUBBLICO EXTRA-URBANO OGNI 100.000 ABITANTI
Rapporto tra il numero di titoli di viaggio (biglietti/abbonamenti) per il trasporto pubblico extra-urbano (autobus/treno) e il numero di popolazione residente, moltiplicato per 100.000
➤ QUOTA DI AUTOBUS A TECNOLOGIA "GREEN"
Rapporto tra il numero degli autobus a tecnologia "green" e il totale degli autobus presenti nel parco mezzi, espresso in percentuale
➤ N. STALLI PRESSO I PARCHEGGI SCAMBIATORI ESTERNI AL CENTRO CITTADINO
Viene rilevato il numero di stalli nei parcheggi scambiatori esterni al centro cittadino
➤ TASSO DI MORTALITÀ PER INCIDENTE STRADALE
Rapporto tra il numero di morti in incidente stradale e il numero di individui residenti, moltiplicato per 100.000
➤ TASSO DI LESIVITÀ GRAVE IN INCIDENTE STRADALE
Rapporto tra il numero di dimissioni con diagnosi correlate ad incidenti stradali e il numero di individui residenti, moltiplicato per 100.000

Linee di mandato connesse

Pisa sostenibile

Pisa 2050

Obiettivi di struttura collegati**STR:** Potenziamento del sistema di mobilità urbana sostenibile**OP:** Progetto Tramvia**PERF:** AFFIDAMENTO DELLA PROGETTAZIONE PER LA PARTECIPAZIONE AL BANDO MINISTERIALE PER LA TRAMVIA (Direzione 12)**OP:** Sviluppo delle linee di collegamento fluviali**PERF:** PROGETTO PER LA NAVIGABILITÀ DELL'ARNO (Direzione 12)**OP:** Incremento dell'offerta di mobilità sostenibile cittadina**PERF:** PREDISPOSIZIONE DI UNA PROPOSTA DI REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL BIKE SHARING E DELL'USO DEI MONOPATTINI ELETTRICI (Direzione 12)**STR:** Efficientamento del servizio di trasporto pubblico**OP:** Potenziamento linea Pisa Firenze e linea tirrenica**OP:** Implementazione dell'offerta del servizio pubblico locale**STR:** Miglioramento delle reti infrastrutturali e della sicurezza stradale**OP:** Completamento e realizzazione degli interventi infrastrutturali finanziati con fondi del PNRR e PINQUA e con altri fondi pubblici**PERF:** AVANZAMENTO DEI LAVORI RELATIVI ALLE INFRASTRUTTURE (PNRR) (Direzione 10)**OP:** Miglioramento della viabilità urbana e della sicurezza stradale**PERF:** MONITORAGGIO SULLA REALIZZAZIONE DEL SOTTOPASSO DI PUTIGNANO (Direzione 12)**PERF:** VALUTAZIONE DEI PROGETTI DI PROJECT FINANCING PRESENTATI RELATIVAMENTE ALLA GESTIONE DEL SERVIZIO DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE (Direzione 12)**PERF:** PROGETTO ESECUTIVO PER LA ROTATORIA AL CNR (Direzione 11)**OP:** Completamento degli interventi finanziati e ulteriore sviluppo della rete ciclabile e pedonale**PERF:** PREDISPOSIZIONE DEL PROGETTO ESECUTIVO PER LA REALIZZAZIONE DELLA PISTA CICLABILE GONDOLE - TRINCERE (Direzione 12)**PERF:** REALIZZAZIONE DEI LAVORI RELATIVI ALLA RETE CICLABILE E PEDONALE (PNRR) (Direzione 10)**STR:** Standard quali-quantitativi dei servizi**OP:** Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei serviziPersonale collegato

Profilo/Area	DIRIGENTI*	FUNZIONARI E E.Q.	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	TOTALE
Tecnico	1	1	3	8	13
Amministrativo		1			1
TOTALE	1	2	3	8	14

Si tratta del Dirigente (ex art. 110 D. lgs. 267/2000) assegnato alla Direzione n. 12: INFRASTRUTTURE STRADALI E FLUVIALI-MOBILITA'-TPL-SUPPORTI LOGISTICI;

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)**Misure collegate a:**

- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Aziende
- Area a rischio Polizia Municipale

Aumentare la vicinanza al cittadino nelle situazioni di emergenza (MISSIONE 11)

Garantire un servizio di protezione civile efficace e rispondente alle necessità della cittadinanza sia nell'ottica di prevenzione che di supporto in caso di problematiche ambientali e calamità che possano interessare il mare, l'Arno o il reticolo minore.

INDICATORI

➤ N. ESERCITAZIONI DI PROTEZIONE CIVILE EFFETTUATE Viene rilevato il numero delle esercitazioni di protezione civile effettuate nel territorio
➤ N. GIORNATE DI INFORMAZIONE IN TEMA DI PROTEZIONE CIVILE ORGANIZZATE NELLE SCUOLE Viene rilevato il numero delle giornate di informazione in tema di protezione civile organizzate nelle scuole del territorio
➤ N. OPERATORI DI PROTEZIONE CIVILE Viene rilevato il numero totale di operatori (volontari e non) impegnati nei servizi protezione civile

Linee di mandato connesse

Pisa al centro

Obiettivi di struttura collegati

STR: Una protezione civile vicina al cittadino

OP: Rafforzamento del servizio di protezione civile comunale

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Personale collegato

Profilo/Area	FUNZIONARI E E.Q.	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	TOTALE
<i>Tecnico</i>	2	1	1	4
TOTALE	2	1	1	4

Il Dirigente di riferimento per questa missione, in quota parte, è assegnato alla Direzione 11: EDILIZIA PUBBLICA - SERVIZI CIMITERIALI-SPORT-PROTEZIONE CIVILE

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)**Misure collegate a:**

- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Attività ispettive e di controllo
- Area a rischio Comunicazione Istituzionale

Promuovere l'inclusione sociale, economica e politica e ridurre le disuguaglianze (MISSIONE 12)

Ristrutturazione, adeguamento funzionale e nuova realizzazione dei nidi comunali, nell'ottica di una maggiore sicurezza ed efficientamento dei plessi. Progressiva crescita dell'offerta dei nidi per rispondere ai crescenti bisogni delle famiglie, con adeguati percorsi formativi, garantendo adeguati livelli di costo per le famiglie con la dovuta attenzione a quelle maggiormente in difficoltà dal punto di vista sociale ed economico.

Continuazione e potenziamento delle politiche inclusive verso le persone con disabilità con il contributo e supporto del garante e della rete dell'associazionismo con particolare attenzione a realizzare le politiche sulla mobilità in ottica inclusiva.

Attenzione ai bisogni vecchi e nuovi della popolazione, in modo particolare quella più fragile, dagli anziani alle famiglie a basso reddito, con l'attivazione di una progettualità mirata di supporto ad ogni composizione di fragilità sociale e/o psicologica, mettendo in campo adeguate risorse per lo sviluppo dei progetti e per il sostegno al welfare. Potenziamento dell'azione di supporto alla rete associativa in ambito sociale e socio-sanitario nel pieno rispetto del principio di sussidiarietà.

Incremento ed efficientamento delle azioni a favore del diritto alla casa e di sostegno agli affitti, attraverso un efficientamento della spesa relativa agli interventi di emergenza abitativa.

Manutenzione ed adeguamento dei cimiteri, sia attraverso il recupero e la valorizzazione dei monumenti e il culto dei defunti, nonché attraverso una migliore risposta in termini di servizi alla popolazione.

Valorizzazione delle pari opportunità e alla promozione di azioni di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne.

INDICATORI

➤ SPESA CORRENTE PRO-CAPITE IN AMBITO SOCIALE
Rapporto tra la spesa corrente stanziata nel bilancio comunale in ambito sociale e la popolazione residente
➤ SPESA D'INVESTIMENTO PRO-CAPITE IN AMBITO SOCIALE
Rapporto tra la spesa per investimenti stanziata nel bilancio comunale in ambito sociale e la popolazione residente
➤ GRADO DI COPERTURA DELLA DOMANDA EFFETTIVA PER GLI ASILI NIDO (0-3)
Rapporto tra il numero di bambini nella fascia di età 0-3 iscritti agli asili nido e il numero delle richieste di iscrizione pervenute, espresso in percentuale
➤ GRADO DI COPERTURA DELLA DOMANDA POTENZIALE PER GLI ASILI NIDO (0-3)
Rapporto tra il numero di bambini nella fascia di età 0-3 iscritti agli asili nido e il numero dei bambini residenti nel Comune nella fascia di età 0-3, espresso in percentuale
➤ GRADO DI ACCESSIBILITÀ FISICA DEGLI EDIFICI COMUNALI
Rapporto tra il numero di edifici comunali per i quali sono state rimosse le barriere architettoniche e il numero complessivo di edifici comunali, espresso in percentuale
➤ GRADO DI POVERTÀ ASSOLUTA
Rapporto tra il numero di individui in condizione di povertà e la popolazione residente, espresso in percentuale
➤ GRADO DI COPERTURA DELLA DOMANDA PER ALLOGGI DI EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA
Rapporto tra il numero di alloggi di edilizia residenziale pubblica assegnati e il numero di richieste di alloggi di edilizia residenziale pubblica pervenute, espresso in percentuale

Linee di mandato connesse

Pisa si cura

Obiettivi di struttura collegati

STR: Asili nido moderni, sicuri e funzionali

OP: Completamento e realizzazione degli interventi di riqualificazione e efficientamento energetico asili nido finanziati con i fondi del PNRR

PERF: COMPLETAMENTO DI ALMENO IL 30% DEI LAVORI RELATIVI AI NIDI D'INFANZIA (PNRR) (Direzione 10)

OP: Potenziamento degli interventi di manutenzione e adeguamento funzionale dei nidi comunali

PERF: AGGIORNAMENTO DEI CERTIFICATI DI PREVENZIONE INCENDIO (CPI) DI 3 NIDI D'INFANZIA (Direzione 11)

STR: Standard di qualità nell'erogazione del servizio nido e migliore risposta ai bisogni

OP: Potenziamento dell'offerta dei nidi comunali, con attenzione ai crescenti bisogni delle famiglie

PERF: REALIZZAZIONE DEL PERCORSO FORMATIVO PRESSO I NIDI D'INFANZIA (Direzione 7)

OP: Valorizzazione e riutilizzo degli spazi all'aperto

OP: Promozione del mangiar sano a km zero e del progetto Acqua Buona

STR: Potenziamento delle azioni di sostegno e supporto alla popolazione con disabilità

OP: Incremento delle azioni e delle politiche per la disabilità

PERF: PROPOSTA PROGETTUALE PER L'ATTUAZIONE DEL "DOPO DI NOI" (Direzione 7)

OP: Iniziative sul territorio che coinvolgono le persone con disabilità dei centri diurni e residenziali

STR: Analisi delle attuali politiche sociali e potenziamento della rete dei servizi sociali e di risposte di welfare ai bisogni vecchi e nuovi

OP: Attivazione di politiche di sostegno alla popolazione più anziana

OP: Potenziamento delle forme per il sostegno a soggetti in stato di indigenza e alta marginalità

PERF: POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI PER IL SOSTEGNO A SOGGETTI IN STATO DI INDIGENZA E ALTA MARGINALITÀ (Direzione 7)

OP: Azioni di riqualificazione sociale delle periferie e delle aree degradate

OP: Potenziamento delle politiche a sostegno della natalità e della famiglia

OP: Analisi in termini di efficienza, efficacia, economicità delle azioni e delle prestazioni erogate tramite la Società della Salute e attenzione alle risposte ai bisogni socio-sanitari dei cittadini

OP: Sostegno all'associazionismo sociale e socio-sanitario

PERF: ASSEGNAZIONE DEI CONTRIBUTI ALLE ASSOCIAZIONI OPERANTI IN AMBITO SOCIALE (2024) (Direzione 7)

STR: Potenziamento delle politiche a favore del diritto alla casa

OP: Efficientamento delle azioni di sostegno agli affitti e alla gestione dell'emergenza abitativa

OP: Efficientamento nella gestione degli alloggi ERP

PERF: INTERVENTI PER IL MIGLIORAMENTO DEL RECUPERO DEGLI ALLOGGI DI RISULTA (Direzione 7)

PERF: INTERVENTI PER IL RECUPERO DEGLI IMMOBILI ERP OCCUPATI (Direzione 7)

STR: Attenzione alla memoria e al culto dei defunti

OP: Attenzione alla manutenzione ordinaria e straordinaria dei cimiteri

OP: Miglioramento delle risposte alle famiglie in termini di risposte ai bisogni

PERF: REVISIONE E SOTTOSCRIZIONE DELLA CONVENZIONE CON AOUP PER ADEMPIMENTI IN TEMA DI POLIZIA MORTUARIA (Direzione 8)

STR: Promozione di politiche volte alla riduzione delle disuguaglianze di genere

OP: Politiche Pari Opportunità

PERF: PROGETTO FORMATIVO VOLTO SVILUPPARE L'EDUCAZIONE FINANZIARIA E AL RISPARMIO E CONTRO LA "VIOLENZA ECONOMICA" A FAVORE DELLE DONNE CHE NON HANNO RAGGIUNTO CON IL LAVORO LA PROPRIA AUTONOMIA ECONOMICA (Direzione 5)

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Personale collegato

Profilo/Area	DIRIGENTI*	FUNZIONARI E E.Q.	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	TOTALE
<i>Amministrativo</i>	1	9	21	6	37
<i>Socio/Pedagogico</i>		6	49		55
<i>Tecnico</i>			2	3	5
<i>Informatico</i>			1		1
<i>Agente PM</i>			1		1
TOTALE	1	15	74	9	99

* Si tratta del Dirigente della Direzione n. 07: SOCIALE-DISABILITA'-POLITICHE DELLA CASA-SERVIZI EDUCATIVI

Un ulteriore Dirigente di riferimento per questa missione è assegnato alla Direzione 11: EDILIZIA PUBBLICA - SERVIZI CIMITERIALI-SPORT-PROTEZIONE CIVILE

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Patrimonio
- Area a rischio Contributi e altri benefici
- Area a rischio Comunicazione Istituzionale
- Area a rischio Aziende

Sostegno alla tutela della salute pubblica (MISSIONE 13)

Costante attenzione ai livelli delle prestazioni e alle risposte di emergenza, urgenza e pubblica incolumità favorendo una sanità di prossimità.

Garantire gli interventi igienico-sanitari e di igiene ambientale.

INDICATORI

➤ **N. CASE DELLA SALUTE E DI COMUNITÀ**

Viene rilevato il numero delle case della salute e di comunità presenti nel territorio

Linee di mandato connesse

Pisa si cura

Obiettivi di struttura collegati

STR: Attenzione alla sanità e politiche sanitarie

OP: Tutela del livello dei servizi e delle prestazioni

OP: Emergenza urgenza e tutela della pubblica incolumità

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Personale collegato

Non risultano unità di personale assegnate

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Aziende

Potenziare il tessuto imprenditoriale della città (MISSIONE 14)

Rigenerare il tessuto commerciale caratterizzato dalle numerosissime piccole e medie imprese presenti sul territorio, che costituiscono il motore, l'ossatura della nostra economia e favoriscono la vivibilità e la sicurezza della realtà cittadina nonché periferica, valorizzandone la tipicità, accrescendo al tempo stesso l'offerta in termini di servizi, utilizzando la concertazione quale strumento di partecipazione per attuare e realizzare quel confronto effettivo e necessario volto a raggiungere gli obiettivi della riqualificazione e della crescita..

Piani e servizi finalizzati a trattenere e attrarre competenze e talenti in tema di aziende innovative sul nostro territorio.

INDICATORI➤ **TASSO NETTO DI CREAZIONE DELLE IMPRESE**

Differenza tra il tasso di nascita e il tasso di mortalità delle imprese nell'ultimo anno: il tasso di nascita delle imprese è dato dal rapporto tra il numero di imprese nate nell'arco dell'anno e il totale delle imprese, espresso in percentuale; il tasso di mortalità delle imprese è dato dal rapporto tra il numero di imprese che hanno cessato attività e il totale delle imprese, espresso in percentuale

➤ **TASSO DI OCCUPAZIONE ASSOCIATO A NUOVE AZIENDE**

Rapporto tra il numero di occupati in aziende nate nell'ultimo anno e il totale degli occupati, espresso in percentuale

➤ **N. DI START-UP OGNI 100.000 ABITANTI**

Rapporto tra il numero di start-up e popolazione residente, moltiplicato per 100.000

➤ **SOPRAVVIVENZA DELLE START UP DOPO PRIMO ANNO DI VITA**

Viene rilevato il numero delle start up che abbiano superato il primo anno di vita

➤ **SPESA CORRENTE DESTINATA ALLA TUTELA DEL COMMERCIO STORICO E TRADIZIONALE**

Importo totale stanziato per la spesa corrente destinata alla tutela del commercio storico e tradizionale

Linee di mandato connesse

Pisa al centro

Pisa 2050

Pisa si cura

Pisa coltiva

Obiettivi di struttura collegati

STR: Valorizzazione e sviluppo del tessuto economico e produttivo

OP: Riqualificazione dell'area produttiva di Ospedaletto e dei Navicelli

STR: Analisi e rivisitazione delle politiche al commercio su aree pubbliche

OP: Valorizzazione e sostegno all'identità e tipicità del tessuto commerciale

OP: Prosecuzione delle azioni di sviluppo e valorizzazione nell'ambito del piano del Commercio su aree pubbliche

PERF: REVISIONE DEL PIANO DEL COMMERCIO (Direzione 8)

OP: Riqualificazione del mercato ortofrutticolo

OP: Potenziamento dell'offerta dei servizi pubblici non di linea

PERF: TRASPORTO PUBBLICO NON DI LINEA (Direzione 8)

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

PERF: EFFETTUAZIONE DI UNA RICOGNIZIONE DI TUTTI I CHIOSCHI PRESENTI SUL TERRITORIO COMUNALE (Direzione 8)

PERF: REVISIONE DELLE DISCIPLINE AFFERENTI LE ATTIVITÀ ECONOMICHE NEL CENTRO STORICO (Direzione 8)

Personale collegato

Profilo/Area	FUNZIONARI E E.Q.	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	TOTALE
<i>Amministrativo</i>	3	8	5	16
TOTALE	3	8	5	16

Il Dirigente di riferimento per questa missione, in quota parte, è assegnato alla Direzione-08: AMBIENTE - DEMANIO MARITTIMO - GOLENA FLUVIALE - ATTIVITÀ PRODUTTIVE - SERVIZI DEMOGRAFICI - PARTECIPAZIONE

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Procedimenti amministrativi
- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Comunicazione Istituzionale

Sostenere il mercato del lavoro (MISSIONE 15)

Supportare nuovi bisogni ed esigenze formative, favorendo sinergie/reti con imprese e istituzioni per agevolare l'ingresso dei giovani, dei disoccupati e dei fragili nel mondo del lavoro, così come l'alternanza scuola-lavoro.

INDICATORI

-
- **TASSO DI OCCUPAZIONE (20-64 ANNI)**
Rapporto tra gli occupati nella fascia di età 20-64 anni e la popolazione residente 20-64 anni, espresso in percentuale

 - **TASSO DI OCCUPAZIONE DEI GIOVANI (15-34 ANNI)**
Rapporto tra gli occupati nella fascia di età 15-34 anni e la popolazione residente 15-34 anni, espresso in percentuale

 - **TASSO DI OCCUPAZIONE DI PERSONE CON DISABILITÀ**
Rapporto tra numero di persone con disabilità occupate e totale delle persone con disabilità residenti, espresso in percentuale

 - **TASSO DI OCCUPAZIONE DELLE DONNE**
Rapporto tra gli occupati di genere femminile e la popolazione residente di genere femminile, espresso in percentuale

Linee di mandato connesse

Pisa si cura

Pisa coltiva

Obiettivi di struttura collegati

STR: Attenzione proattiva al mercato del lavoro

OP: Attenzione allo sviluppo del mercato del lavoro in ambito locale

OP: Percorsi di formazione

OP: Attuazione di stage e tirocini per avviare i giovani al lavoro

OP: Sperimentazione di un nuovo sportello per il lavoro

PERF: PROMOZIONE DI PERCORSI PER FAVORIRE L'INCLUSIONE SOCIALE DI SOGGETTI SVANTAGGIATI (Direzione 7)

Personale collegato

Non risultano unità di personale assegnate

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)**Misure collegate a:**

- Area a rischio Procedimenti amministrativi
- Area a rischio Comunicazione Istituzionale
- Area a rischio Personale

Valorizzare il sistema agrosilvopastorale comunale (MISSIONE 16)

Politiche di sistema nell'ambito del recupero del territorio dal punto di vista agrosilvopastorale

INDICATORI

-
- **N. AZIENDE DEL SETTORE AGRICOLO ATTIVE SUL TERRITORIO**
Viene rilevato il numero delle aziende attive nel settore agricolo sul territorio

 - **QUOTA DELLE POSIZIONI LAVORATIVE IMPIEGATE NEL SETTORE AGRICOLO**
Rapporto tra le posizioni lavorative impiegate nel settore agricolo e il totale delle posizioni lavorative impiegate sul territorio, espresso in percentuale

 - **QUOTA DEL TERRITORIO COMUNALE DESTINATO AD ATTIVITÀ AGRICOLA**
Rapporto tra la superficie del territorio comunale destinato ad attività agricola e il totale della superficie del territorio comunale, espresso in percentuale

 - **N. DELLE INIZIATIVE FINANZIATE DAL COMUNE A SUPPORTO DEI PRODOTTI AGRICOLI E LOCALI**
Viene rilevato il numero delle iniziative finanziate dal comune a supporto dei prodotti agricoli e locali

Linee di mandato connesse

Pisa sostenibile

Obiettivi di struttura collegati**STR:** Valorizzazione del sistema agrosilvopastorale comunale**OP:** Valorizzazione del sistema agricolo del territorio**OP:** Valorizzazione degli orti sociali**STR:** Standard quali-quantitativi dei servizi**OP:** Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei serviziPersonale collegato

Non risultano unità di personale assegnate

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)**Misure collegate a:**

- Area a rischio Patrimonio
- Area a rischio Gestione dell'assetto del territorio –urbanistica-espropri

Potenziare l'uso delle fonti energetiche rinnovabili sul territorio (MISSIONE 17)

Politiche attive di sensibilizzazione e di sviluppo operativo per sostenere, anche economicamente, tutte le iniziative che utilizzeranno fonti rinnovabili di energia e ridurranno i costi per i cittadini. Incentivare gli interventi sugli immobili di risparmio energetico.

INDICATORI

➤ PERCENTUALE DEI VEICOLI ELETTRICI IMMATRICOLATI
Rapporto tra il numero di veicoli elettrici immatricolati e il totale dei veicoli immatricolati, espresso in percentuale
➤ PERCENTUALE DI EDIFICI COMUNALI CLASSIFICATI NELLE CLASSI ENERGETICHE A-C
Rapporto tra edifici comunali classificati nelle classi energetiche A-C e il totale degli edifici comunali, espresso in percentuale
➤ QUOTA DI PUNTI LUCE A LED
Rapporto tra il numero di punti luce a led e il totale dei punti luce presenti sul territorio comunale, espresso in percentuale
➤ RISORSE STANZIATE PER LE COMUNITÀ ENERGETICHE RINNOVABILI
Viene rilevato l'importo totale stanziato dal Comune per finanziare le comunità energetiche rinnovabili

Linee di mandato connesse

Pisa sostenibile

Pisa al centro

Obiettivi di struttura collegati

STR: Favorire ogni politica pubblica di efficientamento energetico

OP: Una crescente sostenibilità energetica

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Personale collegato

Non risultano unità di personale assegnate

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)**Misure collegate a:**

- Area a rischio Procedimenti amministrativi
- Area a rischio Gestione dell'assetto del territorio –urbanistica-espropri

Favorire la promozione internazionale della città (MISSIONE 19)

Promuovere Pisa a livello europeo ed internazionale, valorizzando i rapporti dell'Amministrazione con le città gemellate, attivando relazioni, oltre a progetti in ambito culturale, turistico, economico e formativo.

INDICATORI

-
- **N. PROGETTI DI COOPERAZIONE INTERNAZIONALE ATTIVI**
Viene rilevato il numero dei progetti di cooperazione internazionale attivi
-
- **N. PATTI DI GEMELLAGGIO ATTIVI**
Viene rilevato il numero dei patti di gemellaggio attivi
-

Linee di mandato connesse

Pisa digitale e internazionale

Obiettivi di struttura collegati

STR: Promuovere Pisa come città europea e a vocazione internazionale

OP: Valorizzazione dei gemellaggi, patti di amicizia, promuovendo le relazioni internazionali

PERF: REALIZZAZIONE DI INIZIATIVE FINALIZZATE ALLA PROMOZIONE DEI GEMELLAGGI ATTIVI CON IL COINVOLGIMENTO DELLE SCUOLE PISANE (Direzione 4)

PERF: INIZIATIVE PER IL CONSOLIDAMENTO DEL GEMELLAGGIO CON SAINT TROPEZ (Direzione 4)

Personale collegato

Non risultano unità di personale assegnate

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)**Misure collegate a:**

- Area a rischio Contributi e altri benefici
- Area a rischio Comunicazione Istituzionale
- Area a rischio Patrimonio
- Area a rischio Personale

2.2 Performance

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del DM n. 132 del 30.06.2022 la presente sottosezione di programmazione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 (come modificato dal D. lgs. 74/2017) e dal Regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance ed erogazione della premialità, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 86 del 06.05.2021, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

Il Piano della Performance è strettamente connesso al Documento Unico di Programmazione, approvato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione e si compone delle seguenti sezioni:

- **OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE**, aventi valenza triennale con indicatori annuali, sono individuati in un numero massimo di 5 e identificati negli ambiti di cui all'art. 15 del Regolamento ed inseriti su proposta del Segretario Generale. Per ciascuno di essi è indicato un referente che avrà cura di produrre lo stato di avanzamento nonché i necessari dati e informazioni per i monitoraggi periodici e finale.
- **OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA**, aventi valenza annuale, sono individuati nel numero massimo complessivo di 10 tra quelli previsti per la medesima struttura nel Piano esecutivo di gestione. Sono identificati tra i più rilevanti sulla base della pesatura di due fattori, Strategicità e Complessità, i cui pesi sono attribuiti, rispettivamente, dall'assessore di riferimento e dal dirigente ed oggetto di una complessiva verifica di coerenza da parte del Segretario Generale. Il peso complessivo di ogni obiettivo così definito deriva dalla composizione dei pesi attribuiti sulla strategicità e sulla complessità secondo la seguente formula:

PESO TOTALE = PESO STRATEGICITÀ x 0,60
*Misura la correlazione dell'obiettivo con la pianificazione strategica.
 Per la gradazione del punteggio da 1 a 10 si dovrà considerare il contributo più o meno determinante dell'obiettivo all'attuazione delle linee strategiche dell'Amministrazione.*

PESO COMPLESSITÀ x 0,40
*Misura il grado di complessità gestionale e tecnica richiesto nella realizzazione dell'obiettivo.
 Per la gradazione del punteggio da 1 a 10 il dirigente dovrà considerare il livello più o meno elevato di rilevanza dei seguenti fattori: impegno lavorativo presumibilmente richiesto, incertezza realizzativa, abilità tecniche e specialistiche richieste, discrezionalità da esercitare, pluralità di interessi e posizioni da contemperare.*

- **OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE SPECIFICI**, identificati nell'ambito degli obiettivi di struttura, sono obiettivi individuali specifici dei dirigenti riconducibili ad attività svolte dal dirigente in prima persona. Possono non essere attribuiti, in tal caso il loro peso va ad incremento della quota riferita agli obiettivi di struttura. Per l'anno 2024 non sono stati individuati Obiettivi individuali specifici.

Il piano della performance, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del Regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance ed erogazione della premialità, *“è da intendersi integrato dagli obiettivi e comportamenti organizzativi individuati e attribuiti dai dirigenti al personale loro assegnato con apposite schede conservate agli atti dell'ufficio personale, con le modalità stabilite dal presente regolamento”*.

• OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE E OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE

La digitalizzazione diretta alla reingegnerizzazione dei processi interni per la semplificazione dell'accesso digitale ai servizi da parte degli utenti ha trovato già ampi settori di realizzazione attraverso l'adozione di procedure informatizzate evolute che stanno progressivamente sostituendo i flussi analogici che, seppur utilizzavano software specifici non avevano un livello di sviluppo tale da produrre iter documentali che integravano il front-office con il backoffice fin dalla presentazione delle istanze.

In particolare, le procedure oggi utilizzate per *l'accesso on line ai servizi comunali* che consentono la digitalizzazione delle istanze e quindi la semplificazione del flusso documentale dall'utente al cittadino sono le seguenti:

OGGETTO	UFFICIO	NOTE
Serv. Demografici, elezioni	Serv. Demografici	Consultazione anagrafica on line, certificazione anagrafica e stato civile
sw istruzione	Istruzione	Iscrizione mensa, trasporto e scuola on-line
Servizio segnalazioni + richieste di intervento	Vari uffici	Segnalazioni varie sul territorio
Sw Turismo	Ufficio turismo	Segnalazione presenze turistica (permottamenti) da parte degli operatori economici
Istanze on-line - piattaforma elixForms	Vari Uffici	Presentazione partecipazione bandi vari per contributi, accessi agli atti, concorsi pubblici
integrazione sistemi comunali con PagoPA	Vari uffici	Accesso per pagamenti spontanei tramite PagoPA ed introduzione dei POS-PA per i pagamenti di servizi comunali
J-PE-Gestione Pratiche Edilizie	Vari uffici	Presentazione / consultazione pratiche edilizie
J-Suap, J-Com Attività produttive e commercio	Suap	Ricezione e gestione pratiche SUAP con integrazione portale STAR RT
Elmar archivio	Archivio deposito	Ricerca estremi pratiche edilizie

Inoltre, con riferimento alle procedure interne, i software oggi in uso hanno realizzato la reingegnerizzazione dell'iter digitalizzando i relativi flussi documentali, ottenendo così la semplificazione dei processi interni. In particolare:

OGGETTO	UFFICIO	NOTE
Contabilità finanziaria (CFA, SFERA, ECC.)	Finanze	Flusso atti di liquidazione e gestione fatture elettroniche in entrata e in uscita
Monitoraggio Appalti	Tutti gli uffici	Caricamento dei report provenienti da Anac. Gestione dell'albo degli operatori. Integrazione con ANAC come da DL. 36/2023
Personale Economico (GP4, PORTALE PERSONALE)	Personale	Consultazione on line busta paga e CU
Suite Sicr@web-Jiride	Tutti gli uffici	Gestione flussi documentali atti amministrativi e creazione fascicolo digitale
Gestione giuridica e presenze assenze del personale	Personale	Attivazione del nuovo portale del dipendente per la consultazione del cartellino interattivo e per la gestione informatizzata di tutte le richieste di assenza/presenza da parte del personale dipendente

Per il corrente anno 2024 sono in corso alcune innovazioni che interessano i seguenti software con i relativi processi:

OGGETTO	UFFICIO	NOTE
Esperienza del cittadino	Sistemi informativi	Aggiornamento del portale istituzionale con realizzazione di alcune tipologie di servizi che saranno attivati nel corso del prossimo 2024, secondo quanto previsto dalla misura PNRR 1.4.1

Gestione dell'inventario dei beni immobili e del patrimonio immobiliare	Patrimonio	Accesso al portale web del patrimonio immobiliare da parte di tutti gli uffici tecnici per la digitalizzazione degli interventi realizzati sui beni immobili comunali (entro il 2024)
Integrazione ed interoperabilità gestione pratiche SUAP-SUE	Edilizia e SUAP	Sviluppo dell'integrazione SUE/SUAP per il miglioramento dell'interoperabilità dei servizi gestiti
Piattaforma Notifiche	Vari	Adesione alla piattaforma nazionale notifiche
Piattaforma Dati	Vari	Adesione alla piattaforma nazionale dati PDND
Dati elettori in ANPR	Demografici	Trasmissione automatica mediante web-services dei dati degli elettori in ANPR
Segnalazioni	Vari	Integrazione del sistema delle segnalazioni con l'introduzione di un software dedicato alla gestione interna delle sole pratiche riguardanti il settore dei lavori pubblici
Gestione cimiteri e contratti luci votive	Servizi cimiteriali	Passaggio al nuovo software gestionale e standardizzazione del flusso di bollettazione da inviare a SEPI
Software gestionale ufficio legale	Avvocatura	Evoluzione del software gestionale in uso con passaggio alla nuova suite applicativa

Per la maggior parte delle procedure sopra elencate sono in corso ulteriori adattamenti e sviluppi al fine di completare il percorso di piena digitalizzazione del servizio e superamento dei processi tradizionali. Infatti, la maggior parte di esse è di recente implementazione e pertanto, seppur già a regime, sono in fase di completamento ulteriori sviluppi che saranno completati nel corrente anno 2024.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUATI

- IMPLEMENTAZIONE DI NUOVI SERVIZI ONLINE AL CITTADINO (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 2)
- ATTUAZIONE INTERVENTI PER L'INNOVAZIONE DIGITALE (PNRR) (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 2)
- RICOGNIZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE APP ESISTENTI NEL COMUNE DI PISA (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 2)
- ATTIVAZIONE PRESSO L'URP DEL SERVIZIO DI FACILITATORE DIGITALE (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 5)
- ATTIVAZIONE DI INTERVENTI PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANAGRAFICI (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 8)
- DIGITALIZZAZIONE DELL'ARCHIVIO DI DEPOSITO (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 9)
- IMPLEMENTAZIONE DEI DATI REPERIBILI ATTRAVERSO IL SIT (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 9)
- ATTIVAZIONE DI PRIMI INTERVENTI PER LO SVILUPPO DELLA SMART CITY (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 11)

• OBIETTIVI E STRUMENTI PER REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITA' DELL'AMMINISTRAZIONE

Accessibilità fisica

Nel 2023 sono stati effettuati sopralluoghi con supporto degli uffici tecnici, coinvolgendo il Laboratorio della Disabilità, presso tre immobili individuati quali uffici decentrati aperti al pubblico (Marina di Pisa, Riglione) e Palazzo Lanfranchi sempre con lo scopo di individuare le necessità di intervento ai fini del superamento delle barriere architettoniche.

Nel 2024, in aderenza all'obiettivo previsto nel DUP, si proseguirà col miglioramento dell'accessibilità in spazi pubblici e privati aperti al pubblico secondo le indicazioni ricevute dal Laboratorio dell'accessibilità, che potrà dare un contributo fattivo nella programmazione per l'aggiornamento del piano dell'eliminazione delle barriere architettoniche (PEBA). Inoltre sarà potenziato, con una particolare attenzione alle periferie, il Piano per l'eliminazione delle barriere architettoniche (PEBA) e saranno attivati nuovi progetti in ambito sportivo, attraverso la

valorizzazione delle discipline paralimpiche e lo sport per tutti, e una serie di nuove politiche che tengano sempre in debito conto il punto di vista e le esigenze della persona con disabilità.

Accessibilità digitale

Per quanto attiene all'accessibilità "digitale" l'attuale portale del Comune di Pisa non è al momento pienamente conforme agli attuali standard. Con l'adesione al progetto PNRR misura 1.4.1, per cui il Comune di Pisa è già in fase di esecuzione, l'Ufficio Sistemi informativi provvederà, nel corso del corrente anno 2024, allo sviluppo del nuovo sito internet del Comune di Pisa che sarà pienamente conforme agli standard di accessibilità "digitale". Le modalità e le azioni per realizzare la piena accessibilità digitale necessitano di tecnologie assistite o configurazioni particolari, le quali a loro volta necessitano di soluzioni idonee che dovranno essere implementate; è in itinere il processo.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUATI

- ATTIVAZIONE DEL NUOVO SITO WEB DEL COMUNE DI PISA (PNRR) (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 2)

- **OBIETTIVI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E EQUILIBRIO DI GENERE**

Con deliberazione di GC n. 355 del 21/12/2023 è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2024-2026 di cui all'allegato 1 quale parte integrante dello stesso atto, di seguito riportato:

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUATI

- PROGETTO FORMATIVO VOLTO SVILUPPARE L'EDUCAZIONE FINANZIARIA E AL RISPARMIO E CONTRO LA "VIOLENZA ECONOMICA" A FAVORE DELLE DONNE CHE NON HANNO RAGGIUNTO CON IL LAVORO LA PROPRIA AUTONOMIA ECONOMICA (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 5)

(ALL 1 alla Deliberazione GC n. 355 del 21.12.2023)



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024-2026

COMUNE DI PISA

Indice

FONTI NORMATIVE
INTRODUZIONE
DATI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI PISA
AZIONI POSITIVE
DURATA

Fonti Normative

- **Legge n. 125 del 10.04.1991**, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- **D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”
- **D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 Art. 7 e 48 (7,54,57)** “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- **D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006**, “Codice delle Pari opportunità”
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**
- **Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- **D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** “Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- **D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** “Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 185 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- **Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21)** “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per 2 l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”
- **Direttiva 4 marzo 2011** concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- **Legge n. 124 del 7 agosto 2015**, “deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche
- **Legge n. 81 del 22 maggio 2017** “Misure per la tutela del lavoro non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”
- **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri** recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti le regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)
- **Direttiva Funzione Pubblica** recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” (Direttiva n. 2/2019)

Introduzione

Il Piano Triennale per l'Attuazione delle Politiche di Pari Opportunità rappresenta per il Comune di Pisa un mezzo per contrastare ogni forma di discriminazione e per promuovere la diffusione del benessere nei luoghi di lavoro, fondata sui principi di equità di genere, pari opportunità ed inclusione sociale. Promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, oltre che a un preciso obbligo normativo, risponde a fondamentali obiettivi di equità e a un corretto riconoscimento del merito e costituisce una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa e, di conseguenza, per accrescere la qualità delle prestazioni rese ai cittadini.

Le amministrazioni pubbliche sono infatti tenute ad attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere, quali datori di lavoro "esemplari" (Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 contenente "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"), il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

Pertanto, in attuazione dei principi di uguaglianza e pari opportunità previsti dalla nostra Costituzione (art. 3 e art. 51) e in attuazione di quanto disposto dal D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006, dal D. Lgs. 165/2001, nonché dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la pubblica amministrazione del 26 giugno 2019 relativa alle misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche, l'Amministrazione comunale di Pisa intende approvare questo piano triennale che ha la finalità di contrastare tutte le forme di discriminazione, fondate sui motivi più diversi, quali razza, origine etnica, religione, disabilità, orientamento sessuale. In particolare, l'art. 48 del Codice cit. prevede per le Amministrazioni Pubbliche la necessità di mettere in campo azioni positive finalizzate alla realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna.

Considerato che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e che forme di discriminazione possono nascondersi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la produzione normativa e, più in generale, lo svolgimento dell'attività amministrativa siano valutate anche in base all'impatto che queste possono generare dal punto di vista degli effetti discriminatori.

Oltre al tema della discriminazione occorre favorire l'integrazione e l'uguaglianza sostanziale attraverso la promozione di azioni positive che possano costruire percorsi finalizzati ad individuare specificità e diversità, nonché a consentire nel concreto ad ognuno di poter esprimere le proprie potenzialità in ambito lavorativo.

Il presente piano rappresenta per il Comune di Pisa un'occasione di rilancio dei rapporti istituzionali con figure chiave come la Consigliera di Parità e un mezzo per rafforzare i rapporti territoriali in altri enti a partire dalla provincia di Pisa.

Dati del personale del Comune di Pisa**DATI AL 31/12/2022**

Ex P.O. – E.Q.	F	M
	20	19
totale	42	

DIRIGENTI - t. indeterminato	F	M
	1	7
totale	8	

DIRIGENTI - t. determinato	F	M
	1	4
totale	5	

Ex cat. B – Operatori Esperti	F	M
	38	84
totale	122	
Ex cat. C - Istruttori	F	M
	235	153
totale	388	

Ex cat. D – Istruttori Direttivi	F	M
	78	50
totale	128	

Azioni positive**AMBITO: Analisi- Ricerca**

- A seguito del forte cambiamento organizzativo e del ricambio generazionale che sta interessando tutti gli uffici comunali, nonché del periodo transitorio elettorale che ha interessato il 2023, si ritiene che dovrà essere erogato, nel 2024, il questionario sul benessere organizzativo (già predisposto e pronto all'erogazione sin dalla primavera 2023) in forma informatica, al fine di poter verificare i risultati in forma aggregata.
- In continuità con il regime emergenziale è stata data attuazione al 'lavoro agile' (smartworking) in attesa del nuovo regolamento che verrà approvato a seguito di confronto sindacale, in linea con il CCNL del 16.11.2022. Attualmente, i dirigenti di ogni singola direzione possono autorizzare, al fine di conciliare le singole situazioni vita-lavoro dei dipendenti, fino ad un massimo di due giorni di lavoro agile a settimana. Nei primi mesi del 2024 dovrebbe concludersi il confronto sindacale, per l'emanazione del nuovo Regolamento in materia, auspicando la massima conciliazione possibile.

AMBITO: Informazione- Formazione

Si ritiene necessario confermare e proporre nuovamente le attività informative/formative già previste nel precedente piano triennale e sotto indicate:

- Azioni di informazione e diffusione su compiti e modalità di lavoro del CUG e sull'esistenza di strumenti e azioni di benessere organizzativo
- Formazioni dei componenti del CUG sulle materie oggetto del comitato
- Percorsi di formazione del personale per il contrasto alle discriminazioni e sulla conciliazione vita-lavoro compatibilmente con le risorse disponibili
- Previsione di iniziative pubbliche su tematiche rilevanti, da definire nella programmazione annuale compatibilmente con le risorse disponibili

AMBITO: Azione-Intervento

- Attivazione del gruppo di lavoro intersettoriale sul benessere organizzativo: CUG, Direzione del personale, ASL- psicologi, medico competente, RSPP individuando un soggetto responsabile della funzione "benessere organizzativo" compatibilmente con le risorse in bilancio (attualmente il gruppo non è stato definito ma i soggetti sono stati contattati).
- Continuare con la convenzione quadro con l'ASL in cui le azioni di intervento saranno oggetto di specifica progettazione a livello gestionale tra il responsabile della funzione "benessere organizzativo" e l'U.O. Psicologia dell'ASL anche secondo le risultanze del questionario che verrà erogato.
- Continuare nell'indagine nell'ambito dei Servizi Educativi e della Polizia Municipale in base alle risultanze di quanto è già effettuato e le inerenti misure di prevenzione e protezione indicate dal D.V.R. stress lavoro correlato di dicembre 2022.
- Nel 2023 è stata attivata la convenzione ASL per lo sportello di ascolto rivolto a tutte le categorie di personale. Si propone di continuare con tale sportello, auspicando un maggiore coinvolgimento periodico del personale tramite informative sul servizio. Valutare diverse possibilità di erogazione di tale servizio.
- Azioni specifiche per le categorie di personale seguenti:

Polizia Municipale	- Condurre dei focus-group con personale esperto al fine di facilitare gli aspetti comunicativi e potenziare quelli relazionali. - Attivazione di una figura di ascolto psicologico quale supporto individuale o di gruppo alla gestione delle problematiche di origine lavorativa e delle situazioni di malessere dei lavoratori. - Promuovere una proposta di rotazione del personale organizzata come avviene in altri enti. - Attuare percorsi formativi mirati con il contributo di figure esterne specializzate nella gestione dei conflitti e formazione specialistica preferibilmente con personale interno.
Servizi Educativi	- Riattivazione della convenzione per lo sportello di segnalazione e di ascolto psicologico, gestito attraverso il contributo di figure specializzate, che funziona come supporto individuale o di gruppo alla gestione delle problematiche di origine lavorativa e delle situazioni di malessere dei lavoratori. - Proseguimento degli interventi di informazione alle lavoratrici circa i cambiamenti nell'assegnazione alle varie strutture e svolgimento di colloqui antecedenti agli spostamenti delle educatrici nei nidi/scuole dell'infanzia cercando di andare incontro, per quanto possibile, alle loro esigenze. - Formazione specialistica mirata da effettuarsi anche attraverso le attività zonali.

	- Programmazione delle attività quotidiane (frontali e non frontali) e periodiche (es. organizzazione del lavoro, standardizzazione degli o.d.g. dei collettivi e delle griglie di valutazione degli utenti). - Informatizzazione della registrazione giornaliera delle presenze dei bambini (es. dispositivo informatico per la registrazione delle presenze effettuata direttamente dall'utenza).
--	--

- Allargamento dell'indagine a tutto il personale in due tempi partendo dal questionario sul benessere organizzativo e successivamente erogare anche il questionario di stress lavoro correlato nella prima metà del 2024

Durata

Il Piano ha durata triennale dalla data della sua approvazione e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione.

Il CUG nel periodo di vigenza del presente piano raccoglierà pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in vista del continuo e puntuale aggiornamento.

Il Presidente e i componenti del C.U.G.
Balducci Alessandro

Bargagna Carolina
Cantini Lorenzo
Corevi Lara

Barbagli Daniela
Pierotti Stefano
Poma Paola

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c) del DM n. 132 del 30.06.2022, la presente sottosezione di programmazione, 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.

2.3.1 Considerazioni generali

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), introdotto dalla legge 190/2012 - *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*, è lo strumento attraverso il quale le Amministrazioni prevedono azioni ed interventi efficaci a contrastare e prevenire i fenomeni corruttivi che interessano, coinvolgono o influenzano l'organizzazione e l'attività amministrativa.

I tratti caratteristici della corruzione sono stati messi in evidenza dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri nella circolare n. 1 del 15 gennaio 2013.

Secondo la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il concetto di corruzione va inteso in senso lato, in maniera tale da ricomprendervi anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale dei comportamenti, un determinato soggetto, nell'esercizio dell'attività amministrativa, abusi del potere che gli è stato affidato al fine di ottenere un vantaggio privato.

Il Piano ha natura programmatica a scorrimento annuale, ha valenza triennale ed è atto ad individuare tutte le misure di prevenzione della corruzione per ridurre il rischio all'interno dell'Ente; viene definito sulla base delle indicazioni presenti nel PNA annuale predisposto da Anac, delle caratteristiche dell'organizzazione e dell'ambiente di riferimento.

Il Piano nazionale anticorruzione (PNA) è atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Come previsto dall'art. 1, co. 2-bis, della l. 190/2012, nel PNA l'Autorità fornisce indicazioni alle pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), e ai soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013, per l'adozione delle misure integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Ultimo Piano adottato da ANAC è il PNA 2022 approvato in via definitiva con delibera n. 7 del 17.01.2023 e successivamente aggiornato con la delibera n. 605 del

19 dicembre 2023, concentrando la scelta, per quest’anno, solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell’entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza.

Il PTPCT effettua l’analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli. Il PTPCT fornisce una valutazione del livello di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, co. 5, l. 190/2012).

Il PNA prevede:

- le aree generali a rischio corruzione
- individua aree specifiche
- obbliga le PP.AA. ad adottare i PTPCT
- demanda ad ogni PA l’individuazione delle aree a rischio nel PTPCT
- stabilisce che per ogni area a rischio siano individuati processi ai quali applicare i principi del risk management
- obbliga le PP.AA. a coordinare i PTPCT agli altri strumenti di programmazione (DUP e Piano Performance)

Il processo di risk management nella PA può essere così schematizzato:

- ANALISI DEL CONTESTO
- IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI
- VALUTAZIONE DEI RISCHI
- PONDERAZIONE DEI RISCHI
- TRATTAMENTO DEI RISCHI
- MONITORAGGIO

Per corruzione si intende oltre al reato di corruzione e del complesso dei reati contro la Pubblica Amministrazione, anche la “*maladministration*”, intesa come assunzione di decisioni derivanti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Sono ricomprese le situazioni in cui -a prescindere dalla rilevanza penale- venga in evidenza un malfunzionamento dell’Ente a causa dell’uso a fini privati delle funzioni o compiti attribuiti di carattere tecnico, amministrativo o di altro genere e riguardante ogni dipendente qualunque sia la qualifica ricoperta.

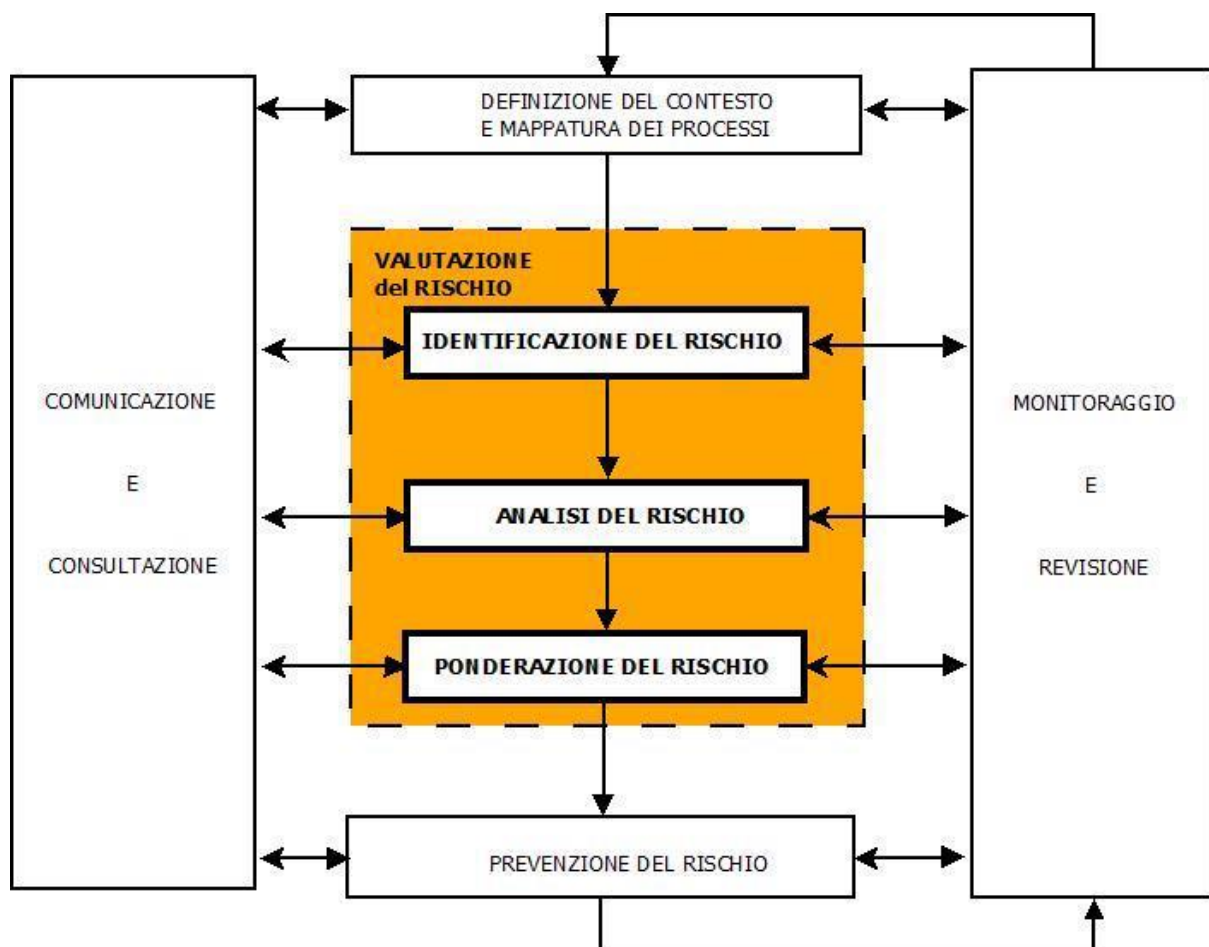
Infatti così come definito da ANAC, al termine “*corruzione*” è attribuito, dunque, un significato più esteso di quello strettamente connesso con le fattispecie di reato disciplinate negli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale (ipotesi di corruzione per l’esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d’ufficio e corruzione in atti giudiziari), tale da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti

dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Sia per la Convenzione ONU che per altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d'Europa) firmate e ratificate dall'Italia, la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.

«Il Rischio di Corruzione è l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un evento di corruzione» (*)

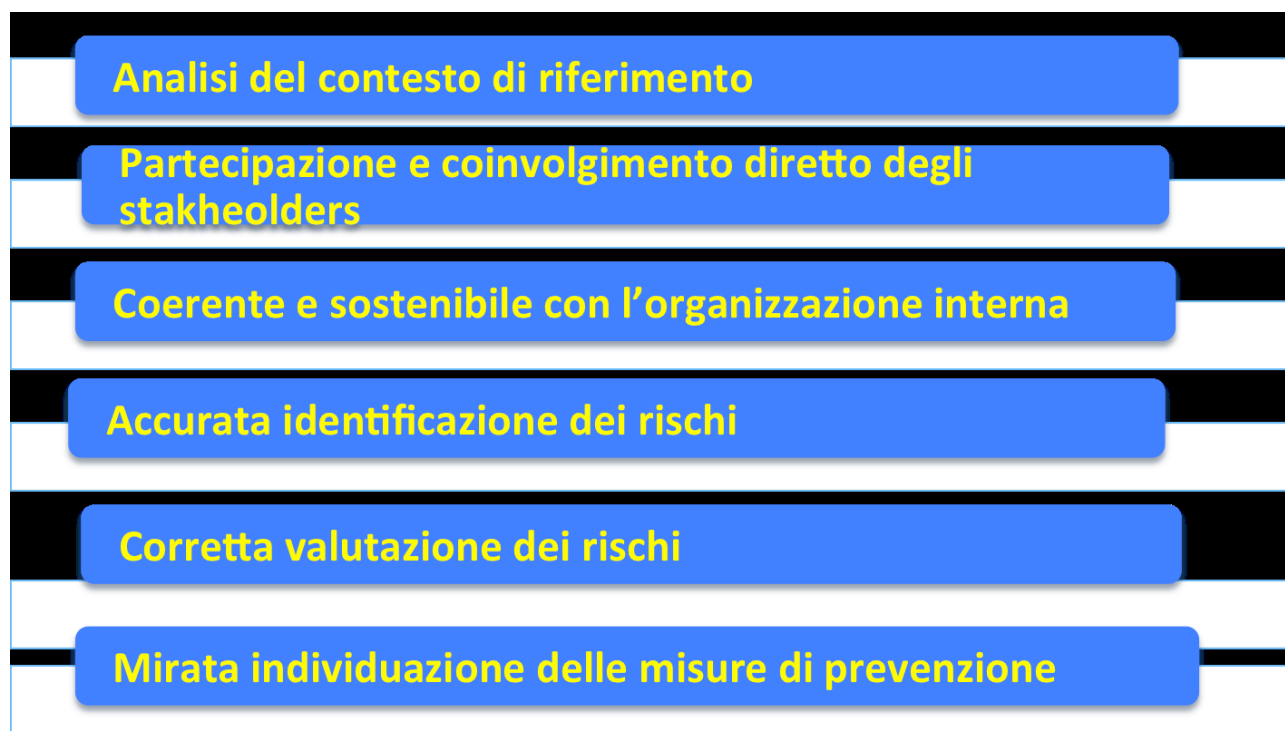
(*) cfr. ISO 31000:2010 (Principi e Linee Guida Per la Gestione del Rischio)

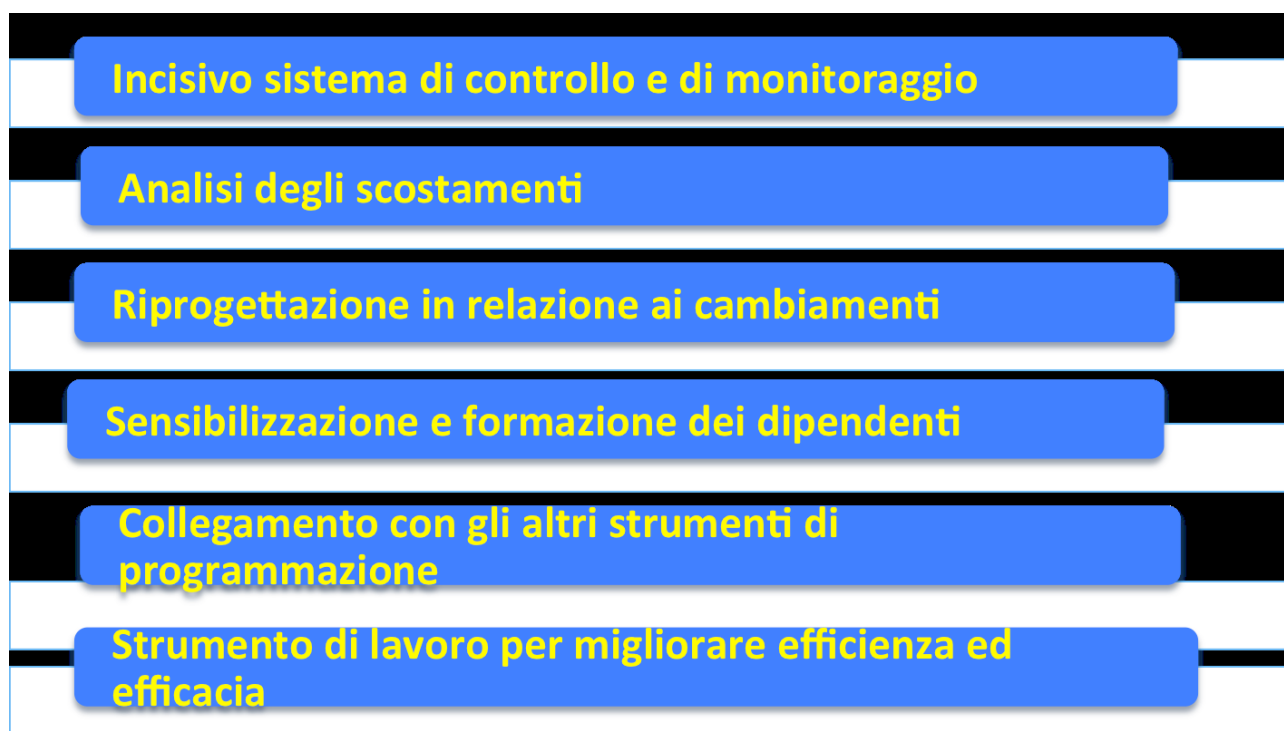


La legge anticorruzione prevede espressamente che il Piano soddisfi le seguenti esigenze:

- a) Individuare le attività, nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell’esercizio delle competenze;
- b) prevedere, per le attività individuate, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate, obblighi di informazione;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i rapporti tra l’amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti, i dirigenti e i dipendenti dell’amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Pertanto il Piano deve rispondere a caratteristiche e requisiti riassumibili nel seguente schema:





A seguito delle modifiche introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97, tutte le attività finalizzate ad assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa (già contenute nel decreto legislativo n. 33/2013) sono considerate a tutti gli effetti misure anticorruzione. Conseguentemente, anche il Piano triennale per la Trasparenza è confluito all'interno del PTPCT, del quale costituisce una sezione specifica (cfr. Parte III).

L'aggiornamento del PTPCT tiene conto dell'adozione dei PNA approvati da ANAC. Attraverso il PNA l'Autorità coordina l'attuazione delle strategie ai fini della prevenzione e del contrasto alla corruzione e all'illegalità nella pubblica amministrazione (art. 1, co. 4, lett. a), L. 190/2012). In relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli Enti, il PNA individua i principali rischi di corruzione e 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. In particolare il presente piano tiene conto delle delibere ANAC di approvazione dei vari PNA e i relativi aggiornamenti, in particolare le delibere ANAC n. 831/2016, n. 1074/2018, n. 1064/2019, n. 17/2023, n. 605/2023.

L'ultimo Piano di riferimento per l'Ente è, come già accennato, il PNA 2022 approvato definitivamente a gennaio 2023 e successivamente aggiornato con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023.

Così come riportato nel PNA, le misure e le raccomandazioni suggerite, rivestono un carattere esemplificativo e scaturiscono dall'esame di rischi di corruzione ricorrenti nelle amministrazioni e nei settori considerati. L'atto di indirizzo del PNA, lascia comunque immutata la responsabilità delle singole amministrazioni che, in base allo

specifico contesto organizzativo, sono tenute ad individuare le misure più appropriate e le modalità più idonee per attuare e declinare le misure indicate nel PNA e altri presidi ritenuti utili per la prevenzione della corruzione. Le misure indicate dall'Autorità sono esemplificative di quelle che possono essere inserite nei PTPCT e supportano gli Enti nell'individuazione degli strumenti di prevenzione della corruzione che dovrà tenere conto delle specificità di ogni organizzazione. Ogni amministrazione/ente definisce il PTPCT entro il 31 gennaio (salvo proroghe, essendo ora sezione 2.3 del PIAO) individuando il grado di esposizione del rischio e indicando gli interventi organizzativi (le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (ex art. 1 c. 5 L.190/2012).

Le indicazioni del PNA, non devono comportare introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico, al contrario sono da intendersi in un'ottica di ottimizzazione per il perseguimento dei fini istituzionali secondo principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Per la predisposizione della presente sottosezione del PIAO – 2.3 rischi corruttivi e trasparenza- in analogia ai precedenti PTPCT, al fine di coinvolgere tutti i portatori di interesse nell'elaborazione dello stesso, è stato pubblicato sul sito del Comune apposito avviso, dal 13.12.2023 al 12.01.2024 a firma del RPCT, con il quale si invitavano i soggetti interessati, o chiunque avesse avuto l'interesse, ad apportare contributi e/o segnalazioni /osservazioni, in qualità di appartenente a una categoria particolare o semplicemente in qualità di privato cittadino, a far pervenire le proprie osservazioni e/o suggerimenti, avvalendosi di un modello appositamente fornito. Nell'avviso è stato puntualmente specificato che il D.L. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia», prevede all'art. 6 che le pubbliche amministrazioni adottino il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) entro il 31 gennaio di ogni anno. Il comma 2 lett d) prevede che il Piano definisca “gli strumenti e le fasi ... (omissis)...per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione”. Pertanto, nelle more dell'approvazione del PIAO, in previsione del monitoraggio consuntivo 2023 e della verifica delle modifiche normative intervenute ed in corso, questa Amministrazione, ha attuato un percorso partecipativo per consentire ai portatori di interesse di presentare proposte e/o osservazioni utili per la stesura della sotto sezione 2.3“RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA” del PIAO 2024-2026.

Nel periodo stabilito sono pervenute due note con annotazioni di osservazioni, proposte e contributi al processo partecipativo per la stesura del Piano e l'RPCT a seguito di istruttoria/analisi, ha controllato le diverse osservazioni e/o contributi.

Alcuni di queste sono state reiterate negli anni pregressi e attengono più ad aspetti di indirizzo tecnico/metodologico; altre sono verificabili all'interno delle sezioni del PIAO e nella relazione del RPCT che annualmente vengono pubblicati nelle rispettive sezioni di AT.

In ogni caso, le osservazioni/contributi visionate, vagliate dal RPCT nel loro contenuto specifico, sono prese in considerazione per la stesura della sezione 2.3 rischi corruttivi e trasparenza solo se finalizzate ad una efficace identificazione delle priorità d'intervento.

Con comunicazione del 10/01/2024, ANAC ha prorogato, per gli Enti Locali, il termine di approvazione del PTPCT 2024-2026 al 15.04.2024, al fine di garantire alle pubbliche amministrazioni il tempo necessario per predisporre al meglio il Piano anticorruzione, facendo slittare pertanto, al 15 aprile anche il termine per l'adozione del PIAO.

2.3.2 Metodologia di costruzione della sezione 2.3 del PIAO – rischi corruttivi e trasparenza - Piano 2024-2026

Al fine di aggiornare la presente sezione del PIAO, è stata seguita una metodologia per la predisposizione dello stesso in ottemperanza anche a quanto, fino ad ora, prescritto da ANAC.

In particolare ANAC riporta delle indicazioni che rafforzano l'idea di un modello di sistema di prevenzione della corruzione, in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione e all'attuazione delle misure di prevenzione.

I dirigenti nonché i responsabili apicali dell'amministrazione sono tenuti a collaborare con il RPCT sia in sede di mappatura dei processi del rischio, sia in fase di stesura del PTPCT (art. 1, co. 9 lett. a) L. 190 del 2012).

Il coinvolgimento e la collaborazione con il RPCT di tutti i dipendenti dell'amministrazione sono poi assicurati dall'art. 1, co. 9, lett. c) ove si stabilisce che il PTPCT preveda «*obblighi di informazione nei confronti del responsabile... chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano*».

Al riguardo si rammenta che l'art. 8 del D.P.R. 62/2013 prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT, dovere la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

Anche riguardo ai Referenti, al fine di garantire adeguato supporto al RPCT, ANAC raccomanda, di individuare gli stessi referenti del RPCT nel PTPCT.

Il ruolo di tali referenti è fondamentale per un efficace svolgimento dei compiti del RPCT. Infatti, fermo restando il regime delle responsabilità in capo al RPCT, essi possono svolgere una costante attività informativa nei confronti dello stesso

Responsabile affinché questi abbia elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del Piano e sulla attuazione delle relative misure.

Come suggerisce infatti il PNA, è buona prassi creare una rete di referenti per la gestione del rischio corruttivo che possono fungere da interlocutori stabili del RPCT nelle varie unità organizzative, supportando in primis i dirigenti e lo stesso RPCT in tutte le fasi del processo.

Quindi, coerentemente a quanto indicato nel PNA, il processo di elaborazione dell'attuale piano, così come i precedenti, ha previsto la partecipazione e la collaborazione di tutti gli uffici risultanti dalla nuova organizzazione: al duplice fine di rendere più agevole le attività di analisi richieste dall'elaborazione del piano e di fornire un concreto supporto operativo al RPCT.

La figura del referente non deve essere intesa come un modo di deresponsabilizzare il dirigente preposto alle Strutture /Servizi /Unità organizzative di competenza in merito al ruolo e alle sue responsabilità nell'ambito del Sistema di gestione del rischio corruttivo.

Inoltre, sempre come ANAC suggerisce, è importante ribadire la necessità di coinvolgere tutta la struttura organizzativa, secondo il principio guida della “responsabilità diffusa”, specie con riferimento alla realizzazione della mappatura dei processi. Le strutture organizzative che svolgono i processi oggetto di analisi sono, dunque, gli interlocutori privilegiati, in quanto gli unici in possesso delle informazioni sulle modalità di svolgimento di tali processi. Il loro mancato coinvolgimento può dar luogo a mappature dei processi meramente astratte e non idonee a descrivere le prassi operative dell'organizzazione in esame. Anche con riferimento alla fase di valutazione del rischio, Anac ribadisce l'importanza del coinvolgimento della struttura organizzativa, secondo il principio guida della “*responsabilità diffusa*”, al fine di reperire importanti informazioni sugli eventi rischiosi, sui fattori abilitanti e sulle criticità e caratteristiche del processo utili ad una più puntuale valutazione dell'esposizione al rischio.

Alla luce di queste indicazioni, il Comune di Pisa ha seguito un iter ben preciso che ha coinvolto tutte le strutture, fin dalla costruzione del presente Piano, al fine di ottemperare a quel concetto di “responsabilità diffusa” raccomandata da Anac.

La collaborazione è, infatti, fondamentale per consentire al RPCT e all'organo di indirizzo che adotta il PTPCT di definire misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo entro tempi chiaramente definiti, pertanto l'iter è stato quello di individuare e programmare le misure in termini di precisi obiettivi da raggiungere da parte di ciascuno degli uffici coinvolti anche ai fini della responsabilità dirigenziale.

Occorre evidenziare che, trasversalmente alle fasi di analisi del contesto, valutazione del rischio, trattamento del rischio, vi è anche un'importante attività che serve per

migliorare il continuo processo di gestione del rischio che è: il monitoraggio sull'attuazione delle misure e il riesame periodico della funzionalità del sistema.

Già per la predisposizione dei Piani precedenti era stata richiesta, da parte del RPCT, l'individuazione dei referenti anticorruzione e trasparenza all'interno di ogni direzione. Anche nel corso dell'anno 2023, con varie note trasmesse, il RPCT ha rinnovato la richiesta di comunicare i nominativi dei referenti anticorruzione e trasparenza delle Direzioni là ove vi fossero stati cambiamenti organizzativi e/o fossero stati individuati nuovi referenti. Pertanto, sono state trasmesse note/indicazioni metodologiche/direttive ed mail a tutti i dirigenti e/o referenti da parte del RPCT e/o dalla struttura di supporto in materia di anticorruzione e trasparenza; una raccomandazione particolare è sempre quella di procedere al costante aggiornamento delle pagine di competenza di Amministrazione Trasparente, curandone la completezza al fine di ottemperare agli obblighi previsti dalla normativa (note e di mail agli atti di ufficio)

L'analisi e la verifica delle aree a rischio, dei relativi processi e delle misure correlate, ha visto il coinvolgimento di tutte le Strutture dell'Ente dei Dirigenti e/o referenti anticorruzione al fine di procedere ad una analisi congiunta per l'aggiornamento del Piano. A tal proposito è stata inviata la nota: prot.n.7205 del 16.01.2024 e un (tramite e-mail su gestione documentale j iride).

Tale primo coinvolgimento si è reso necessario per effettuare una revisione e/o aggiornamento e/o integrazione dei vari processi tenuto conto delle modifiche alla macrostruttura intervenute, delle misure di volta in volta adottate e del loro impatto sulla valutazione/ponderazione del rischio, nonché di tutti gli altri fattori endogeni ed esogeni che hanno influito sulle diverse attività.

A seguito di questa analisi, l'RPCT ha esaminato le richieste di revisione e/o di modifica/integrazione ai processi e misure e, dopo aver vagliato nel contenuto le proposte, ha in alcuni casi, ritenuto di non dover modificare e/o togliere misure presenti nel PTPCT 2023-2026, in altri casi, ha accolto proposte di integrazione e/o modifica e in altri ha elaborato e/o rimodulato misure anche in ottemperanza alla normativa vigente e a seguito delle risultanze derivanti dal monitoraggio consuntivo 2023, si è proceduto alla stesura definitiva dell'allegato 2 *“Aree di rischio/misure anticorruzione”*.

Particolare attenzione, anche in questo Piano è stata rivolta alla previsione di misure che riguardano il PNRR (con integrazione di misure nelle aree di rischio “Contratti Lavori pubblici” e “Contratti beni e servizi-provveditorato”).

L'elenco di tutti i processi rivisti, è stato aggregato nelle “Aree a rischio” intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree a rischio possono essere distinte in GENERALI e SPECIFICHE.

La valutazione del rischio era stata già compiuta, al fine di uniformarla a standard/indicatori qualitativi, già con il PTPCT 2021-2023.

2.3.3 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi consiste nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi all'interno dell'Ente. Obiettivo principale è che tutta l'attività svolta dall'Amministrazione venga gradualmente esaminata, al fine di identificare aree che in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi. Pertanto, la mappatura dei processi individua e rappresenta le attività dell'amministrazione e assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Così come definito da ANAC, *il processo è una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano le risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione(utente).*

Si tratta di un concetto organizzativo che ai fini dell'analisi del rischio ha il vantaggio di essere più flessibile, gestibile, completo e concreto nella descrizione delle attività rispetto al procedimento amministrativo.

E' più flessibile perché il livello di dettaglio dell'oggetto di analisi non è definito in maniera esogena, ma è frutto di una scelta di chi imposta il sistema; è più gestibile perché favorisce la riduzione della numerosità degli oggetti di analisi, aggregando più procedimenti in un unico processo; è più completo in quanto anche se non tutta l'attività amministrativa è proceduralizzata, dall'altro i processi possono abbracciare tutta l'attività svolta dall'amministrazione; è più concreto in quanto descrive l'effettivo svolgimento delle attività e non come "dovrebbe essere fatta per norma".

Gli indicatori relativi agli indici di valutazione della probabilità e dell'impatto, nel precedente PTPCT erano stati individuati in parte con riferimento a quelli indicati da Anac e in parte da una elaborazione e **analisi più qualitativa** interna all' Ente.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è necessario:

- ✓ scegliere l'approccio valutativo
- ✓ individuare criteri di valutazione
- ✓ rilevare dati e informazioni
- ✓ formulare un giudizio sintetico e motivato

Già con il PTPCT 2021-2023 è stata rivista da parte di tutte le Direzioni, la valutazione del rischio, al fine di una “ricalibrazione” della percezione dello stesso che, rispetto agli anni passati, poteva essere mutata.

La metodologia utilizzata è stata ripresa dalle *“Istruzioni tecniche, linee guida, note e modulistica”* del quaderno ANCI 20.11.2019.

Allegato 1 nota 23.06.2020 prot. n. 57955

INDICATORE DI PROBABILITA'			
N.	Variabile	Livello	Descrizione
1	Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza	Alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Basso	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza
2	Coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso	Alto	Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale sia di livello regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative
		Medio	Il processo è regolato da diverse norme di livello nazionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative
		Basso	La normativa che regola il processo è puntuale, è di livello nazionale, non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione ripetuti da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono uniformi. Il processo è svolto da un'unica unità operativa
3	Rilevanza degli interessi "esterni" quantificati in termini di entità del beneficio economico e	Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari

	non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo	Medio	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Basso	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante
4	Livello di opacità del processo , misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, gli eventuali rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	Alto	Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Basso	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, nei rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
5	Presenza di “eventi sentinella” per il processo, ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame	Alto	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell'ultimo anno
		Medio	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni
		Basso	Nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o

			amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni
6	Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività , desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili	Alto	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste
		Medio	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendo nei termini le integrazioni richieste
		Basso	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l'attuazione delle misure
7	Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo e-mail, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio	Alto	Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		Medio	Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		Basso	Nessuna segnalazione e/o reclamo
8	Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa (art. 147-bis, c. 2, TUEL), tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc.	Alto	Presenza di gravi rilievi tali da richiedere annullamento in autotutela o revoca dei provvedimenti interessati negli ultimi tre anni
		Medio	Presenza di rilievi tali da richiedere l'integrazione dei provvedimenti adottati
		Basso	Nessun rilievo o rilievi di natura formale negli ultimi tre anni
9	Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di	Alto	Utilizzo frequente dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato o mancato espletamento delle

			amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni
6	Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività , desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili	Alto	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste
		Medio	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendo nei termini le integrazioni richieste
		Basso	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l'attuazione delle misure
7	Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo e-mail, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio	Alto	Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		Medio	Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		Basso	Nessuna segnalazione e/o reclamo
8	Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa (art. 147-bis, c. 2, TUEL), tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc.	Alto	Presenza di gravi rilievi tali da richiedere annullamento in autotutela o revoca dei provvedimenti interessati negli ultimi tre anni
		Medio	Presenza di rilievi tali da richiedere l'integrazione dei provvedimenti adottati
		Basso	Nessun rilievo o rilievi di natura formale negli ultimi tre anni
9	Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di	Alto	Utilizzo frequente dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato o mancato espletamento delle

	responsabilità (Dirigenti, PO) attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim		procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		Medio	Utilizzo dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		Basso	Nessun interim o utilizzo della fattispecie per il periodo strettamente necessario alla selezione del personale per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti

INDICATORE DI IMPATTO			
N.	Variabile	Livello	Descrizione
1	Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione	Alto	Un articolo e/o servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Medio	Un articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Basso	Nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
2	Impatto in termini di contenzioso , inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione	Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente in maniera consistente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		Basso	Il contenzioso generato a seguito del verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi è di poco conto o nullo

3	Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio , inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente	Alto	Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente
		Medio	Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'Ente o risorse esterne
		Basso	Nessuno o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio
4	Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa)	Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente molto rilevanti
		Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente sostenibili
		Basso	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente trascurabili o nulli

Secondo quanto il quaderno ANCI propone, dopo aver attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori di impatto e probabilità, seguendo gli schemi proposti dalle precedenti tabelle e aver proceduto alla elaborazione del valore sintetico di ciascun indicatore, si è proceduto all'identificazione del livello di rischio di ciascun processo, attraverso la combinazione logica dei due fattori, secondo i criteri indicati nella tabella seguente:

Combinazioni valutazioni PROBABILITA' - IMPATTO		LIVELLO DI RISCHIO
PROBABILITA'	IMPATTO	
Alto	Alto	Rischio alto
Alto	Medio	Rischio critico
Medio	Alto	
Alto	Basso	Rischio medio
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	Rischio basso
Basso	Medio	
Basso	Basso	Rischio minimo

A seguito della mappatura del rischio effettuata, il RPCT ha ritenuto di vagliare comunque le autovalutazioni effettuate dai Responsabili di Struttura, (così come anche

suggerisce l'allegato 1 al PNA 2019) analizzandone la ragionevolezza in termini di stima del rischio per evitarne una eccessiva sottostima.

Quindi, per alcuni processi, utilizzando un criterio generale di prudenza, il RPCT aveva già rivisto la valutazione del rischio individuando il livello secondo quanto riportato nella tabella 2 allegata al presente Piano, che è confermato anche per l'anno 2024.

In prima applicazione, pertanto, i risultati derivanti dalla “moda” sono stati rivisti in previsione di nuove ed eventuali indicazioni di ANAC nei piani e/o linee guida future. Gli aggettivi “BASSO” “BASSO/MEDIO” “MEDIO” “MEDIO/ALTO” “ALTO” e “MOLTO ALTO” descrivono non solo quanto, ma anche come gli eventi di corruzione influiscono sull'organizzazione, in termini di entità e probabilità dei danni che può causare e aggettivi ad essi corrispondenti) denotano i diversi modi in cui un evento di corruzione può danneggiare un'organizzazione.

Il processo di “gestione del rischio” si conclude con il “trattamento del rischio”.

Attraverso la predisposizione del Piano, vengono attivate tutte le azioni capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corruttivi, attraverso un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici. Il PTPCT non è un documento di studio o di indagine, ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

L'aggiornamento del Piano 2024-2026, sezione 2.3 del PIAO, ha tenuto debito conto di:

indicazioni contenute nell'Aggiornamento al 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015;

- modifiche normative introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, pubblicato nella Gazzetta Uff. 8 giugno 2016, n. 132, in vigore dal 23 giugno 2016;
- indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, approvato dall'ANAC con delibera n. 831 del 3 agosto 2016;
- Linee guida emanate dall'ANAC in materia di: Trasparenza, con deliberazione n. 1310 del 28 dicembre 2016; Accesso civico, con deliberazione n. 1309 del 28 dicembre 2016;
- aggiornamento al piano approvato con delibera ANAC del 13.11.2019 n. 1064 avente ad oggetto “*Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2019 al PNA*”;
- quadro delle fonti normative e delle delibere sopravvenute e rilevanti rispetto alla originaria approvazione del Piano. Le tabelle ANAC ricognitive delle

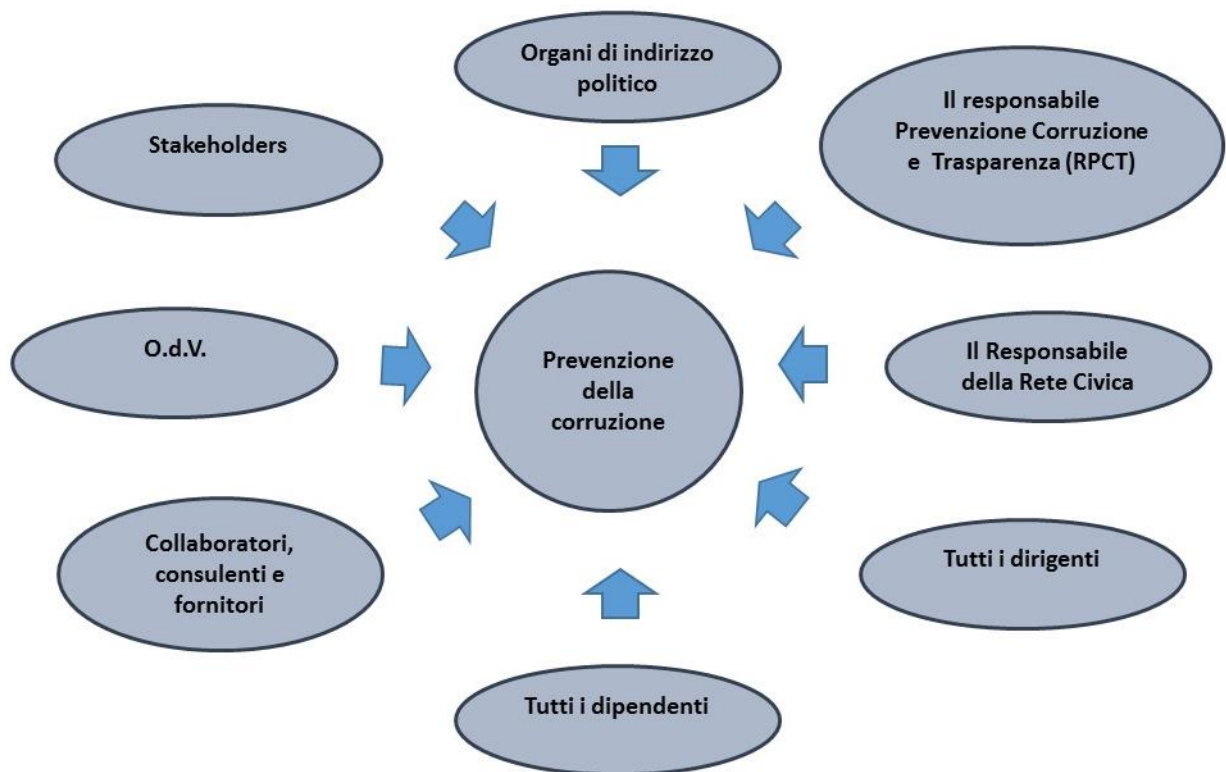
delibere e degli atti di segnalazione adottati in seguito all'adozione del PNA 2019-2021.

- PNA 2022 approvato con delibera ANAC n. 7 del 17.01.2023, così come aggiornato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023.

Così come ANAC raccomanda, si fa presente che le indicazioni del PNA *non devono comportare l'introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico. Al contrario, sono da intendersi in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.*

2.3.4 I Soggetti coinvolti

I soggetti istituzionali coinvolti nella prevenzione della corruzione a livello decentrato che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno di ciascuna amministrazione sono quelli indicati nella seguente rappresentazione grafica tratta dal PNA:



❖ Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Esercita i compiti attribuiti dalla legge e in particolare:

- elabora la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo politico;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verifica, d'intesa con i Dirigenti competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività più esposte a rischi corruttivi, secondo i criteri definiti in collaborazione con la Direzione competente;
- definisce il programma di formazione dei dipendenti con particolare riferimento ai soggetti operanti nei servizi più esposti a rischio corruzione, secondo criteri definiti;
- vigila, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, di cui al decreto medesimo;
- elabora, di norma entro la data stabilita da ANAC, in ottemperanza alla norma di legge (per il 2023 Anac ha differito la data al 15.01.2023), la relazione annuale sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPC che viene pubblicata nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

Il Sindaco, designa il **Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza**, così come previsto dalla L.190/2012. Nel Comune di Pisa è il Segretario Generale (con atto del Sindaco n.156 del 26.11.2018 è stato designato il dr. Marco Mordacci), al quale compete un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio.

Allo stesso, compete la redazione del PTPCT ora sotto sezione PIAO da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale di ogni anno curandone la pubblicazione su Amministrazione Trasparente, oltre all'attuazione, all'aggiornamento, al monitoraggio e al controllo del rispetto delle misure da questo previste.

Al Responsabile della Prevenzione e Corruzione sono assegnate anche le funzioni di Responsabile per la Trasparenza.

Il compito principale del Responsabile PCT è quello di monitorare e controllare che l'amministrazione adempia correttamente gli obblighi di pubblicazione imposti da norme di legge e dalle disposizioni del PTPCT, anche attraverso l'adeguamento e l'aggiornamento dello stesso Piano.

Nello specifico, il RPCT, in materia di trasparenza:

- assicura la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati e dei documenti, secondo le indicazioni contenute nella Tabella Trasparenza, allegata a questo PTPCT;

- provvede al monitoraggio e al controllo dell'attuazione del Piano e ne aggiorna le disposizioni in materia di pubblicità;
- stabilisce i criteri per l'organizzazione della struttura della Rete Civica e di Amministrazione Trasparente;
- emana direttive in materia di semplificazione del linguaggio amministrativo e di comunicazione efficace;
- garantisce la correttezza, la completezza, l'aggiornamento e la conformità dei dati e dei documenti agli originali e alle disposizioni in materia di tutela della riservatezza, sia dei terzi che del Comune;
- assicura l'esercizio del diritto di accesso civico;
- segnala ai soggetti competenti il mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicità.

I provvedimenti adottati dal RPCT sono vincolanti per tutte le strutture del Comune. In caso di assenza e/o impedimento, il Segretario Generale/RPCT è sostituito dal Vice Segretario Generale appositamente individuato con atto sindacale.

❖ **L'organo di indirizzo politico-amministrativo**

L'Organo di indirizzo politico ha il compito 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.

❖ **I Dirigenti**

Ogni Dirigente di Struttura è designato quale responsabile diretto nei confronti del RPCT per la prevenzione della corruzione relativamente alle unità organizzative affidate alla Direzione.

I Dirigenti nominano all'interno della propria Struttura i Referenti per l'anticorruzione e trasparenza che coadiuvano nell'attività di predisposizione, controllo e attuazione del piano anticorruzione.

Ogni Dirigente, in aggiunta ai compiti ad esso attribuiti dalle norme di legge e regolamentari, esercita le seguenti attività:

- 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) collaborare con il RPCT sia in sede di mappatura dei processi, sulla base della propria percezione del rischio, sia in fase di stesura del PTPCT;
- c) promuovere e divulgare le prescrizioni contenute nel piano anticorruzione, nonché agli obblighi riguardanti la trasparenza amministrativa e il codice di comportamento vigente nell'Ente;
- d) verificare l'attuazione delle prescrizioni contenute nel presente piano, nel piano della trasparenza e nel codice di comportamento;
- e) 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;
- f) assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- g) tenere conto in sede di valutazione delle performance del reale contributo apportato dai dipendenti nell'attuazione del processo di gestione del rischio e del grado di collaborazione con il RPCT;
- h) predisporre eventuali proposte di integrazione delle prescrizioni contenute nei documenti richiamati nella lettera precedente;
- i) partecipare con il Responsabile della prevenzione della corruzione alla definizione del piano di formazione e l'individuazione dei dipendenti a cui destinarlo;
- j) verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività per le quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- k) partecipare con il RPCT all'attuazione del piano di formazione approvato;
- l) svolgere compiti, per quanto di competenza, connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa.

❖ **Organismo di Valutazione (OdV) – Struttura analoga all'OIV**

Il Comune di Pisa si è dotato di un Organismo di Valutazione (in luogo dell'OIV), composto da tre soggetti, due componenti esterni e il Segretario Generale che svolge il ruolo di Presidente. L'Organismo di Valutazione, è stato nominato, per il triennio 2023-2025, con atto del Sindaco n.10 del 19.01.2023.

Ai sensi dell'art. 1 comma 8 bis della L.190/2012, per gli adempimenti di competenza che riguardano azioni di controllo e verifica di tutte le fasi del PTPCT, e in particolare

le azioni mirate a verificare che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico/gestionale, l'Organismo di Valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi del PTPCT e il Piano della Performance favorendo, pertanto, l'integrazione metodologica tra il ciclo della performance e il ciclo di gestione del rischio.

La gestione del rischio, infatti, è parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione/controllo/valutazione, pertanto occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo della performance.

Il Piano della Performance, rappresentato dalla sotto sezione 2.2 del presente PIAO è un documento programmatico in cui sono esplicitati gli obiettivi specifici, gli indicatori e i valori attesi, riferiti ai diversi ambiti di intervento e punto di partenza e di riferimento per la definizione, l'attuazione e la misurazione degli obiettivi e per la rendicontazione dei risultati.

Gli obiettivi e la lotta alla corruzione/illegittimità/illegalità dell'azione amministrativa, rappresentano obiettivi del Piano della Performance, che il Comune di Pisa prevede di perseguire.

Nella sezione 2.1 Valore pubblico con riferimento alla programmazione strategica e gestionale dell'Ente, sono state collegate le principali Aree a rischio (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute).

L'attuazione delle misure di prevenzione previste all'interno del Piano Performance fanno riferimento, infatti, agli obiettivi di performance organizzativa e sono indice di Performance organizzativa di Ente ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 74/2017.

Le informazioni e i dati relativi all'attuazione PTPCT sono utilizzati per la valutazione della performance da parte dell'Organismo di Valutazione.

All'Organismo di Valutazione spettano anche i compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (articoli 43 e 44 D.Lgs. 33/2013). Lo stesso Organismo esprime, inoltre, parere obbligatorio sul Codice di comportamento e sue eventuali modificazioni (articolo 54, comma 5, D.Lgs. 165/2001).

❖ **L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)**

- tratta i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 bis, D.Lgs. n. 165 del 2001) nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);

❖ **Tutti i dipendenti dell'Amministrazione**

- partecipano attivamente al processo di gestione del rischio;

- osservano le misure contenute nel PTPC;
- osservano gli obblighi di condotta previsti dai codici di comportamento;
- segnalano al proprio dirigente le situazioni di illecito ed i casi di conflitto di interessi di loro conoscenza.

❖ **Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA)**

E' incaricato delle verifiche e/o compilazione e successivo aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi dell'Ente quale stazione appaltante, ex art. 1, c. 32, L. 190/2012.

Il Responsabile dell'Ente, individuato con atto del Sindaco n. 38 dell'11.03.2019, è la dott.ssa Alessia Masini, funzionario EQ ufficio gare.

❖ **Responsabile della protezione dei dati (RPD)**

Con atto n. 42 del 01.07.2020, il Sindaco ha nominato Responsabile della Protezione dei Dati del Comune di Pisa, l'avv.to Veronica Malfatti funzionario EQ, assegnata all'Ufficio del Segretario Generale.

❖ **Responsabile della Rete Civica**

Il Responsabile della Rete Civica assiste e supporta il RPCT nello svolgimento dei compiti e delle attività legate alla trasparenza dell'ente e garantisce il regolare e corretto funzionamento della Rete Civica, la sua accessibilità e la sua sicurezza.

Attualmente, il Responsabile della Rete Civica è il dirigente della Direzione competente in materia di Sistemi informativi.

❖ **Collaboratori, consulenti e fornitori**

Tutti i collaboratori e i consulenti del Comune, qualunque sia il tipo di incarico o di contratto, compresi i lavoratori somministrati, i prestatori di lavoro accessorio, i tirocinanti, gli stagisti, i borsisti e i volontari, sono tenuti a rispettare le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Pisa.

Sono tenuti a rispettare il Codice di comportamento anche tutti i dipendenti e i collaboratori (a qualsiasi titolo) delle imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano lavori a favore del Comune.

Nei contratti sono inserite clausole che dispongono la risoluzione dei rapporti in caso di violazione degli obblighi di osservanza del codice.

❖ Portatori di interessi, sia interni che esterni: i cittadini, gli stakeholder

Tutte le associazioni, le organizzazioni, i soggetti portatori di interessi collettivi e diffusi, possono presentare proposte, idee e suggerimenti per l’elaborazione e l’aggiornamento del PTPCT e per migliorare il livello di trasparenza dell’Ente.

Come accennato, il Comune di Pisa al fine di redigere il presente PTPCT 2024-2026, sottosezione del PIAO, ha pubblicato sul proprio sito istituzionale un avviso di consultazione pubblica, rivolto a tutti i cittadini/portatori di interessi, per la presentazione di suggerimenti e proposte da proporre, con riferimento al piano precedentemente adottato 2023-2025, per il periodo dal 12.12.2023 al 13.01.2024.

Per facilitare questo continuo coinvolgimento, è attiva in ogni momento dell’anno la casella di posta elettronica anticorruzione@comune.pisa.it attraverso la quale i cittadini/portatori di interessi possono segnalare ed inviare suggerimenti per ampliare gli ambiti delle attività anticorruzione e trasparenza e per correggere eventuali anomalie attraverso la presentazione di proposte, idee e suggerimenti.

2.3.5 Analisi del contesto

La conoscenza del contesto è fondamentale per ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all’interno dell’amministrazione per via delle specificità dell’ambiente in cui essa opera.

L’analisi del contesto permette di analizzare tutte le criticità e i fattori dell’ambiente, sia interno che esterno, e di come le stesse siano in grado di influenzare tutte le attività e le funzioni determinando particolari eventi rischiosi.

Nel contesto esterno occorre analizzare alcune variabili che possono essere identificate in:

- Culturali;
- Economiche;
- Sociali;
- Criminologiche

Le informazioni da analizzare nel contesto esterno riguardano:

- Dati economici e produttivi
- Influenze e relazione dei portatori di interessi
- Dati criminologici e della presenza/diffusione delle mafie

Nel contesto interno occorre invece evidenziare gli aspetti legati all’organizzazione:

- La dimensione organizzativa

- Qualità e quantità del personale
- I ruoli e le responsabilità
- Il sistema dei controlli interni
- Le strategie e gli obiettivi
- La cultura dell’etica
- L’esperienza pregressa e la formazione
- I flussi informativi
- I processi decisionali

Lo svolgimento di un’appropriata analisi può infatti consentire la predisposizione di misure più efficaci in quanto legate alla specificità dell’Amministrazione in totale coerenza rispetto al contesto nel quale è inserita.

I rischi non sono statici ma possono variare nel corso del tempo, essendo il contesto (interno ed esterno) suscettibile di cambiamento continuo.

Pertanto un costante monitoraggio del sistema di gestione del rischio corruzione consente di verificarne la funzionalità a fronte di cambiamenti sopravvenuti.

➤ **Contesto interno**

Per quanto attiene al contesto interno, con riferimento all’organizzazione della struttura organizzativa si rimanda alla:

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO che analizza il modello organizzativo adottato dall’Ente attraverso l’analisi dell’organigramma; dei livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all’articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio ed altre informazioni.

➤ **Contesto esterno**

Tenuto conto, infatti, di quanto stabilito da ANAC, l’analisi dell’ambiente esterno “*ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell’ambiente nel quale l’amministrazione opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio che possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno*”.

Tra l’altro, valorizzando tale presupposto e la circostanza che la disciplina anticorruzione mira a contrastare non solo i fenomeni aventi rilievo penale, ma anche

gli effetti di una cattiva gestione che non assume i connotati gravi di un reato, appare soltanto come il punto di partenza il suggerimento dell'Autorità secondo cui “negli enti locali i RPCT potranno avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica e D.I.A.)”.

L'analisi dell'ambiente esterno, infatti, non può esaurirsi con l'elencazione delle operazioni più significative della polizia giudiziaria, ma dovrebbe condurre proprio all'identificazione dei “*soggetti rappresentanti gli interessi multiformi presenti nel contesto specifico della PA*” (mappatura dei cd. “stakeholder”).

Il Comune di Pisa è un soggetto autonomo che, nel rispetto dei principi fissati dalla Costituzione e dalle leggi generali della Repubblica, rappresenta la comunità locale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo, valorizzando tutte le caratteristiche peculiari e distintive della città, legate ai valori ideali storici, artistici, culturali, scientifici ed ambientali, che fanno di Pisa una città aperta alla collaborazione ed alle relazioni internazionali con tutti i popoli.

❖ **Economia¹**

La dinamica imprenditoriale in provincia di Pisa nell'anno 2022

Nel 2022 la dinamica delle imprese della provincia di Pisa, con un +0,5%, torna dopo un biennio di segni negativi ed il boom “post pandemico” a tassi di crescita in linea con quelli dell'ultimo decennio. Il saldo iscritte-cessate del 2022 si assesta a +237: un dato nettamente inferiore rispetto al 2021, quando toccò il record di +476, ma che rimane il più alto dal 2015. Nel confronto con altri territori, Pisa mette a segno un risultato lievemente inferiore rispetto alla Toscana (+0,6%), ma soprattutto dell'Italia che cresce dello 0,8% grazie alla spinta proveniente dalle regioni del centro Italia, come il Lazio. Nel 2022 il numero di aziende iscritte al Registro Imprese per la provincia di Pisa si attesta quindi a quota 42.261 (per arrivare a 52.721 prendendo in considerazione anche le localizzazioni ulteriori rispetto alle sedi). Analizzando i flussi che hanno determinato la dinamica del 2022 (aperture di nuove imprese e chiusure di imprese esistenti) si segnala la contrazione delle nascite (2.205, -7% rispetto al 2021) e un aumento delle cessazioni (+4% vale a dire 1.968 unità, al netto delle cessate di ufficio), con valori assoluti che però rimangono tra i più contenuti dell'ultimo decennio. Gli andamenti di lungo periodo, al di là delle oscillazioni annuali, segnalano pertanto il progressivo livellamento verso il basso tanto delle iscrizioni che delle cancellazioni d'impresa. A questo proposito è da segnalare, per il 2022, come gli uffici

1 * Si veda il rapporto della CCIAA di Pisa “La dinamica delle imprese della Provincia di Pisa-anno 2022” reperibile all'indirizzo: https://tno.camcom.it/sites/default/files/allegati/Studi-Prezzi/20230217-comunicato-movimprese-LU-MS-PI-anno2022_rev6-FRA2.pdf

Camera di Commercio abbiano provveduto a cancellare ben 1.493 imprese non più operanti in provincia di Pisa. A Pisa crescono le società di capitale, calano quelle di persone e le ditte individuali. Lieve crescita per cooperazione e artigianato. Le società di capitali grazie ad un saldo di +378 aziende, pari ad un +2,8%, confermano anche per il 2022 la tendenza registrata negli anni precedenti. Per contro tornano invece a ridursi, dopo il passo in avanti del 2021, le imprese individuali, la più semplice e più diffusa forma d'azienda (-83 unità pari ad un -0,4%). Continua invece la flessione delle società di persone (-61 unità pari ad un -0,8%). In lieve crescita, infine, le altre forme 11 giuridiche (+3 unità +0,3%,) all'interno delle quali sono ricomprese le Cooperative (+3 unità, +0,6%,). Continua, per il secondo anno consecutivo, la crescita del comparto Artigiano, che mette a segno un saldo iscritte-cessate di +34 unità pari ad una variazione dello 0,3%. Gli incentivi spingono le imprese edili pisane. Aumentano i ristoranti e le aziende che si occupano di turismo. In calo il commercio al dettaglio, stabile la manifattura. Tutti i macro-settori della provincia di Pisa, nel 2022, registrano una crescita. A trainare è soprattutto l'industria (+134, +1,2%) all'interno della quale spiccano soprattutto le costruzioni che, con un saldo di +150 aziende, mettono a segno una crescita (+2,4%) di qualche decimo più elevata rispetto al 2021. Nel comparto edile, complice il perdurare dei numerosi interventi pubblici di agevolazione come bonus e sgravi fiscali per interventi di riqualificazione, avanzano soprattutto i lavori di costruzione specializzati (+138, +3,4%) ai quale afferisce la categoria degli installatori di impianti. Dinamica positiva anche per i servizi, che mettono a segno una crescita di 145 aziende pari ad un +0,6%: in questo caso, tuttavia, si tratta di una crescita dimezzata rispetto al 2021 quando la variazione fu dell'1,2%. Piccolo passo in avanti anche per l'agricoltura che con un saldo di +6 unità, pari ad un +0,2%, registra per il secondo anno consecutivo una crescita. Si tratta tuttavia di una dinamica che va comunque letta nel pluridecennale percorso di ridimensionamento del settore. Scendendo nel dettaglio, variazioni positive interessano trasversalmente l'economia provinciale. All'interno di un manifatturiero in lieve calo, arretra soprattutto la concia (-15, -1,8%) mentre una leggera flessione si registra per i mobili (-3, -0,6%). Stabili invece le calzature e i metalli così come le aziende della meccanica (+1, +0,5%). Tra i servizi, che nel complesso avanzano, si acuisce la fase negativa nel commercio complessivamente considerato (-100 unità pari ad un -1%) e, soprattutto, in quello al dettaglio (-124, -2,1%). Prosegue invece, sono già alcuni anni che accade, la crescita delle aziende che operano nel commercio via internet (+6, +2,6%). Nel 2022 continua anche la crescita delle aziende operanti nel commercio e riparazione di autoveicoli (+23, +2,2%). Nel terziario prosegue l'avanzata delle realtà imprenditoriali legate al turismo come l'alloggio (+21, +4%), i ristoranti (+23, +1,3%) mentre si riducono ancora i bar (-8, -0,8%). Grazie alla ripresa dell'attività economica torna il segno positivo per le aziende legate alla logistica come il trasporto-magazzinaggio (+11, +1,2%) mentre continuano la fase di sviluppo dell'immobiliare (+45, +1,9%) e le

attività professionali (+23, +1,5%) comparto all'interno del quale sono ricomprese le attività di direzione aziendale, comunicazione, consulenza, ricerche di mercato, fotografia, design, interpretariato, pubblicità, veterinari, ecc.. Prosegue la crescita, infine, per le attività artistiche, sportive e di intrattenimento, quali palestre, parchi divertimento, sale giochi, discoteche, ecc. (+16, +2,6%), e quelle dei servizi dedicati alla persona come lavanderie, estetiste, parrucchieri, centri benessere, ecc. (+27, +1,7%). Tutte le aree della provincia di Pisa fanno registrare saldi positivi. La dinamica d'impresa 2022 risulta abbastanza omogenea tra le diverse aree della Provincia di Pisa. L'Area Pisana segue, come di consueto, le sorti del capoluogo (+72, +0,8%) cui si aggiungono le buone crescite di San Giuliano Terme e Buti. In Val d'Era ai dati positivi di Vicopisano (+18, +1,9%) e Pontedera (+17, +0,4%) si contrappongono le flessioni, contenute, di Casciana Terme Lari, Terricciola, Peccioli e Lajatico. Cresce il numero di imprese straniere e femminili. L'invecchiamento della popolazione condiziona quelle giovanili. Prosegue a Pisa la crescita, al netto delle molte cancellazioni di ufficio, delle aziende straniere (imprese la cui partecipazione del controllo e della proprietà è detenuta in prevalenza da persone non nate in Italia) che con 5.539 unità (+4% rispetto al 2021) rappresentano il 13,1% del tessuto imprenditoriale provinciale. Piccolo passo in avanti anche per le imprese a conduzione femminile (imprese partecipate in prevalenza da donne) che si assestano a quota 9.496, con una incidenza percentuale sul totale tutto sommato stabile nel tempo (nel 2022 tocca il 22,5% delle imprese complessivamente presenti in provincia). Continua la riduzione delle imprese giovanili (imprese la cui partecipazione del controllo e della proprietà è detenuta in prevalenza da persone di età inferiore ai 35 anni) che soffrono soprattutto il progressivo aumento dell'età degli imprenditori già presenti in azienda, scendendo a quota 3.113 unità: 121 imprese in meno rispetto al 2021 (-3,7%). *al netto delle cancellazioni operate d'ufficio

❖ Sicurezza e reati

1*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;

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.

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).

Nel 2021 è in calo il numero di operazioni condotte a livello regionale (-8,75% rispetto al 2020). Nello stesso anno è la provincia di Firenze la prima per numero di operazioni (224), seguita da quelle di Livorno (182), di Massa (109) e di Pisa (104). Nell'ultimo triennio (2019-2021), si registra un incremento significativo delle operazioni in provincia di Livorno (+30% rispetto a quello precedente), mentre sono diminuite in quella di Firenze nel medesimo periodo (-56%). In provincia di Prato, nonostante il brusco calo nell'ultimo anno (-41,1% rispetto al 2020), nel triennio (2018-2020) si era registrata un'importante crescita nel numero di operazioni (+70% rispetto al precedente). Altalenante negli anni il numero di operazioni condotte nella provincia di Pisa, che, comunque, si attesta da sempre nelle prime posizioni.

Fenomeni corruttivi

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 (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.

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 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. Negli ultimi sei anni, circa la metà degli episodi sono emersi nella provincia di Firenze (28 in totale, circa 5 casi ogni anno). Il numero maggiore di casi rispecchia il maggior numero e rilievo istituzionale degli enti pubblici operanti in quel territorio,

che si traduce in un incremento del personale e delle risorse – dunque anche delle occasioni per il manifestarsi di potenziali distorsioni. Arezzo e Pisa contano un numero più esiguo di casi (2-3), circa uno ogni 2-3 anni, mentre tutte le altre province toscane ospitano mediamente 5-8 casi nei sei anni considerati, una media di circa un caso l'anno.

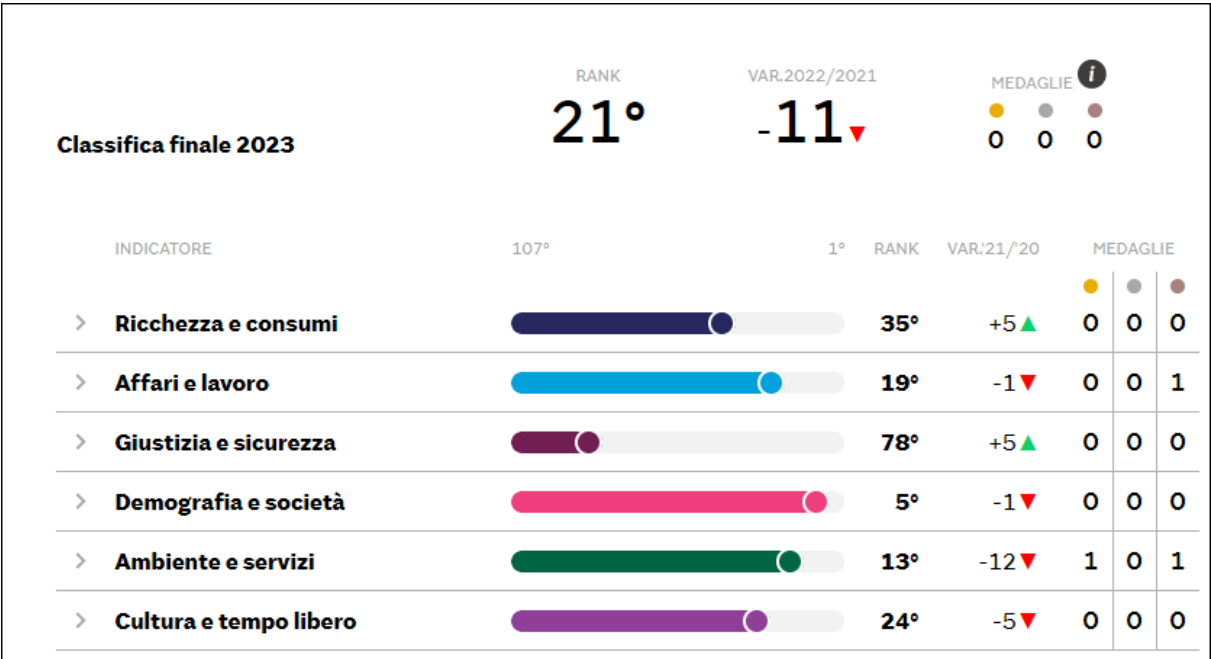
1 *FONTE: si veda estratto da: 2022- Sesto rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana- Regione Toscana - Scuola Normale Superiore

2* L'azione di prevenzione e contrasto delle Forze di polizia è stata indirizzata, nel periodo pandemico, sia verso i settori economici maggiormente colpiti dalla crisi economica (quali il commercio al dettaglio, il turismo, i trasporti, l'attività di intrattenimento), che verso quelli resi particolarmente attrattivi dal protrarsi della pandemia (legati alla richiesta di presidi medico-sanitari, all'utilizzo dell'e-commerce, alla vendita al dettaglio di prodotti alimentari, ai servizi di pulizia e funebri) altamente esposti sotto il profilo sia di possibili gestioni occulte che della contraffazione dei prodotti posti in vendita su mercati paralleli o attraverso la rete dark del web. Anche la diffusione dei vaccini è stata considerata un'ulteriore area di interesse per i gruppi criminali cui le Forze di polizia hanno posto particolare attenzione. L'analisi delle risultanze investigative consente di affermare che le estorsioni hanno continuato ad essere un fenomeno diffuso - sebbene si siano registrati casi di reazione da parte degli imprenditori - e che l'infiltrazione nel settore degli appalti e dei sub-appalti costituisce la forma più evoluta di condizionamento del tessuto economico produttivo. Le evidenze derivanti dalle indagini di polizia giudiziaria hanno confermato, inoltre, i tentativi dei gruppi criminali di accedere illecitamente alle misure di sostegno all'economia - con modalità, peraltro, del tutto assimilabili a quelle adottate dalla più generale criminalità economico-finanziaria, quali falsificazione di documentazione fiscale, utilizzazione strumentale di società cartiere, coinvolgimento di esperti giuridico-contabili - nonché di infiltrarsi nei servizi di sanificazione che interessano le strutture turistico-alberghiere e commerciali. Il confronto nell'ambito dell'Organismo permanente di monitoraggio e analisi ha, infine, evidenziato che l'azione delle organizzazioni mafiose sembra permanere stabile, lasciando immaginare un progressivo attivismo rispetto a pratiche corruttive presso gli apparati politico-amministrativi, in particolare al fine di trarre vantaggio dall'ampio sistema corredato di concessioni pubbliche, di appalti di opere e servizi nonché di misure emergenziali di sostegno economico destinate ai soggetti più fragili ed esposti agli effetti della pandemia. Le organizzazioni mafiose hanno da tempo investito nelle attività di prima necessità che non sono state bloccate dalle restrizioni da Covid-19: la filiera agroalimentare, il settore dell'approvvigionamento di farmaci e di materiale medico sanitario, il trasporto su gomma, i servizi funebri, le imprese di pulizia, sanificazione e smaltimento di rifiuti. Tra i settori più esposti alla recessione economica e al conseguente rischio di aggressione da parte della criminalità mafiosa si segnalano quelli della ristorazione e delle strutture alberghiere. La 'ndrangheta continua a rappresentare l'organizzazione di tipo mafioso più dinamica, più potente e più fortemente strutturata tanto nella regione di origine che negli altri contesti nazionali ed internazionali, dove risultano radicate ed operative propaggini costantemente proiettate a massimizzare i profitti derivanti dai traffici illeciti.

2 *Le informazioni contenute nel paragrafo sono ricavate dalla "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei Deputati nell'anno 2020

3* La provincia di Pisa è scesa di 11 posizioni nell’annuale classifica sulla qualità della vita stilata dal Sole 24 Ore. Nel ranking 2023, Pisa si è posizionata comunque al 21esimo posto su 107 province con 569,4 punti, e rimanendo dunque nella parte alta della classifica. L’indagine classifica le province italiane sulla base della qualità della vita, ed è messa a punto tenendo in considerazione numerosi fattori, tra cui lavoro, ambiente, salute, sicurezza e cultura. La performance migliore registrata per la provincia pisana è nell’indicatore di "Demografia e società" dove è arrivata 5° perdendo solo una posizione rispetto all’anno 2022. Ed è proprio in questa categoria che la provincia pisana ha raggiunto il miglior risultato nel sotto indicatore "Psichiatri e psicologia clinica" dove si è classificata 2° e che vede 0,38 professionisti attivi ogni mille abitanti, contro la media di 0,19. Peggior risultato è invece nella categoria "Giustizia e sicurezza" dove si è piazzata 78° in classifica, conquistando 5 posizioni in classifica rispetto all’anno scorso. Qui si è registrato il peggior sotto-dato che riguarda i "Furti in abitazione". Pisa è 107° in classifica per denunce ogni 100mila abitanti, 420,3 contro la media di 273,8. Gli altri dati per categoria.

Qualità della vita a Pisa 2023
21° su 107 province



3* fonte: -Il Sole 24 ore - Articolo Pisa Today-Nazione

2.3.6. Gli stakeholder



Per indirizzare il proprio operato e valutare l'efficacia delle azioni intraprese, il Comune deve dialogare sistematicamente con la comunità che rappresenta. Gli stakeholder (i cosiddetti “portatori di interessi”) sono gli interlocutori di riferimento dell'Amministrazione e sono costituiti da individui, gruppi o organizzazioni che possono influenzare o essere influenzati, positivamente o negativamente, dall'azione dell'Ente.

Si tratta di soggetti che interagiscono col Comune in virtù delle sue competenze e attribuzioni e possono incidere, a vario titolo, sulla formazione delle decisioni.

L'interazione tra Amministrazione e stakeholder è quindi suscettibile di generare rapporti di privilegio o alterare le dinamiche di una corretta dialettica istituzionale e richiede un'attenta analisi.

Per valutare l'eventuale rischio corruttivo (e adottare le opportune misure preventive), sono stati individuati e mappati i principali stakeholder che interagiscono col Comune di Pisa e possono “influire”, con un diverso grado di incidenza, sull'operato dell'Amministrazione.

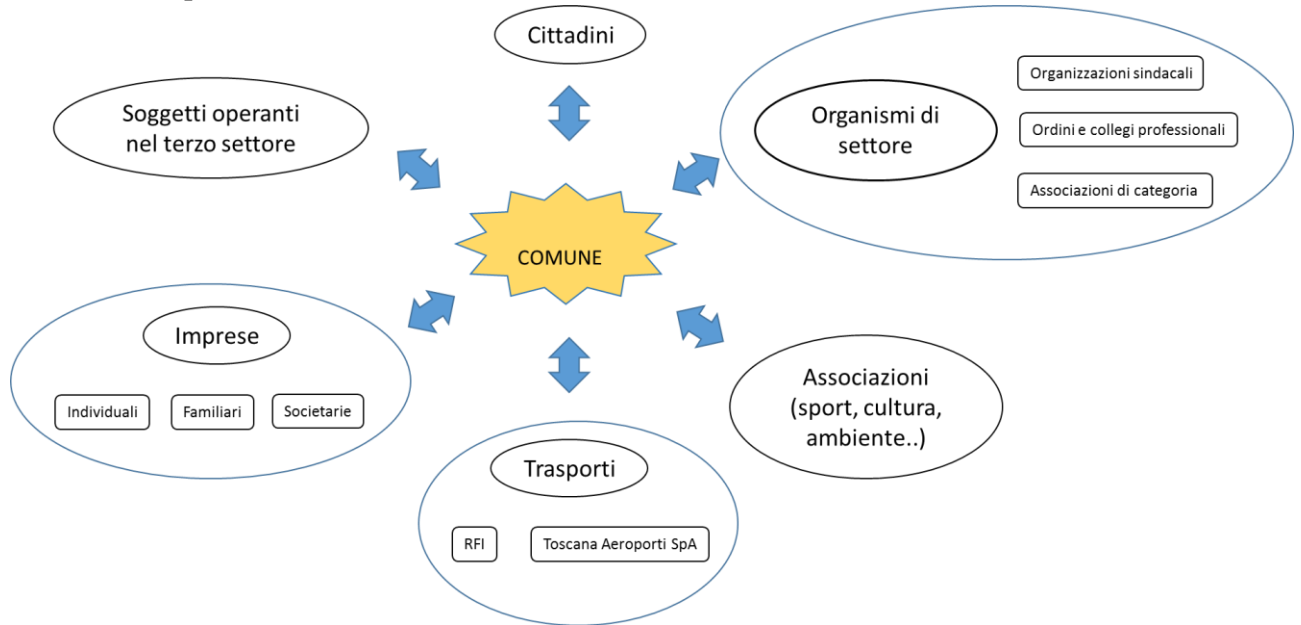
Come già riportato nei precedenti Piani, la mappatura generale dei portatori di interessi è stata effettuata tenendo conto della specificità del contesto esterno in cui il Comune di Pisa opera (e descritto precedentemente). In estrema sintesi, Pisa è una città universitaria, ad alta vocazione turistica, con un ampio litorale, un Parco naturale, strutture ospedaliere di rilievo nazionale, centri di ricerca, l'aeroporto e infrastrutture ferroviarie e stradali.

Sono state quindi identificate due macrocategorie di portatori di interessi:

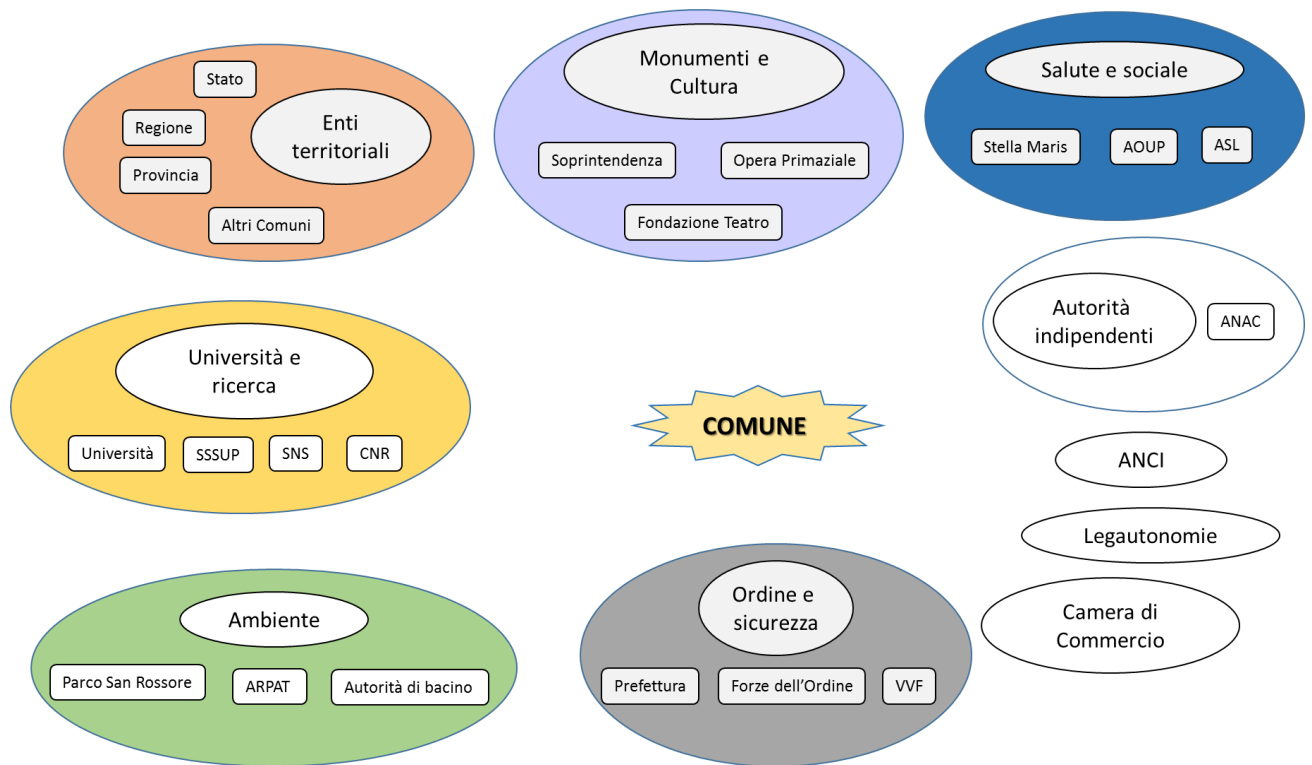
- a) Stakeholder “privati” (soggetti singoli o associati che perseguono interessi privati)

- b) Stakeholder “istituzionali” (istituzioni, enti o soggetti che svolgono funzioni pubbliche).

Stakeholder “privati” del Comune di Pisa



Stakeholder “istituzionali” del Comune di Pisa



Già nel PTPCT 2020-2022 era presente nell'area a rischio “Rapporti con gli stakeholder” nel processo “*Rapporto con la società civile e il territorio*” la misura specifica che riguardava la nomina dell'Osservatorio per lo studio e la promozione di attività finalizzate al contrasto di fenomeni di illegalità, con particolare riferimento a infiltrazioni criminali nel territorio ed eventi corruttivi. L'Osservatorio è diventato operativo con la nomina dei componenti eletti dal Consiglio Comunale nella seduta del 28.01.2020 con deliberazione n. 5. Dello stesso Osservatorio fanno parte due membri di diritto, già nominati nella seduta del CC del 22.03.2018 con deliberazione n.10. La stessa deliberazione di CC n. 10/2018 aveva approvato con l'allegato 1, parte integrante e sostanziale dello stesso atto, il “Regolamento dell'Osservatorio” costituito da n. sette articoli che ne disciplinano il funzionamento e le attività.

A seguito della nomina dei membri eletti, è stato avviato un percorso di collaborazione tra il RPCT, unitamente all'ufficio di supporto, con incontri e scambi di documentazione. L'emergenza sanitaria in corso ha rallentato le attività, ma pur essendo evidente la collaborazione avviata ed impostata, il presente Piano prevede

nell'area a rischio sopracitata, la misura specifica per l'effettiva operatività dello stesso Osservatorio secondo la disciplina del relativo regolamento.

Già nel corso dell'anno 2021 l'Osservatorio è stato dotato di un locale uso ufficio, delle dotazioni strumentali necessarie e, allo stesso è stato garantito il personale qualificato a supporto per le attività da svolgere.

Fra le attività di rilievo che il Regolamento prevede, vi è l'attività formativa che i componenti dell'Osservatorio possono porre in essere sulle materie obbligatorie in anticorruzione e trasparenza, per tutti i dipendenti, offrendo un contributo sostanziale nello studio e la promozione delle attività finalizzate al contrasto dei fenomeni di illegalità.

Richiamando il suddetto regolamento, ed evidenziando i compiti dell'Osservatorio che ha funzioni consultive, di proposta e di stimolo per l'Amministrazione Comunale nei campi della diffusione della cultura della legalità, si evidenzia altresì come l'attività prevista sia di sicuro impulso per migliorare sempre e al meglio i processi dell'Ente nello specifico argomento.

L'Osservatorio, nella sua composizione attuale, è rimasto in carica fino alla fine del mandato del Sindaco (maggio 2023).

Per l'anno 2024 viene reinserita la misura relativa alle attività con l'Osservatorio, nelle more della nomina dei nuovi componenti, con modifiche o meno alla regolamentazione che lo disciplina.

2.3.7 Le aziende

Il Comune può condurre le proprie attività in economia, impiegando personale e mezzi strumentali di proprietà, oppure affidare talune funzioni a specifici organismi. Tra le competenze attribuite al Consiglio comunale, rientrano l'organizzazione e la concessione di pubblici servizi, la costituzione e l'adesione a istituzioni, aziende speciali o consorzi, la partecipazione a società di capitali e l'affidamento di attività in convenzione. Le modalità di gestione dei servizi pubblici privi di rilevanza economica e di quelli a rilevanza economica sono oggetto di specifiche discipline di legge. In particolare, per i servizi a rilevanza economica, la normativa impone regole finalizzate ad evitare che una struttura con una forte presenza pubblica possa, in virtù di tale posizione di vantaggio, creare distorsioni alla concorrenza e al libero mercato.

Per l'esercizio di alcune sue funzioni il Comune utilizza anche lo strumento della partecipazione societaria, sia partecipando a società già costituite, sia costituendone appositamente, per lo svolgimento di funzioni e compiti particolari.

Nello specifico, si tratta di:

- **società in house** per la gestione di servizi strumentali o per l'esercizio di funzioni amministrative.

Si tratta di società create dal Comune (di cui possono far parte anche altri soci, esclusivamente pubblici), distinte e separate dal Comune, ma che da questo dipendono totalmente (prima di tutto, nelle decisioni che riguardano le strategie aziendali), e alle quali il Comune ricorre direttamente (cioè senza svolgere gare pubbliche), per esercitare funzioni amministrative, per procurarsi i beni e i servizi di cui ha bisogno per il suo funzionamento o per erogare alla collettività servizi pubblici. I servizi strumentali sono prestati dalla società "in house" esclusivamente nei confronti e a favore del Comune (e degli eventuali altri soci, esclusivamente pubblici) e riguardano i beni e i servizi di cui il Comune ha bisogno per il suo funzionamento.

Le società in house del Comune di Pisa sono:

APES – Azienda Pisana Edilizia Sociale scpa

Cosa fa	svolge le funzioni relative al recupero, alla manutenzione e alla gestione amministrativa del patrimonio del comune destinato all'edilizia residenziale pubblica
Partecipazione del Comune	Attualmente il Comune di Pisa detiene una partecipazione di n. 336.690 azioni del valore nominale complessivo di € 336.690,00, pari al 38,70% del capitale sociale.

Port Authority Pisa srl

Cosa fa	società creata per lo sviluppo della zona portuale industriale Livorno – Pisa, per la gestione e lo sviluppo dei servizi portuali e della navigazione nel Porto interno di Pisa e lungo il canale navigabile dei Navicelli. In particolare, svolge attività di manutenzione ordinaria e straordinaria del canale navigabile Pisa - Livorno e dell'area portuale e delle sue pertinenze; svolge i servizi richiesti nell'area, compresa la gestione delle aree portuali medesime
Partecipazione del Comune	Attualmente il Comune di Pisa detiene una quota del valore nominale di € 157.003,84, corrispondente al 100,000% del Capitale Sociale della Società.

Pisamo – Azienda per la mobilità srl

Cosa fa	società creata per la gestione dei servizi relativi al sistema di mobilità urbana. In particolare gestisce tutti i servizi funzionali al governo del sistema di mobilità urbana, la sosta e la segnaletica stradale
Partecipazione del Comune	Attualmente il Comune di Pisa detiene una quota del valore nominale di € 1.280.500,00 pari al 98,5% del Capitale Sociale della Società.

SEPI – Società delle entrate Pisa spa

Cosa fa	Svolge l'attività di riscossione e gestione di tutte le entrate del Comune
----------------	--

**Partecipazione
del Comune**

Attualmente il Comune di Pisa detiene n° 251.770 azioni per un valore nominale di € 2.517.700,00, pari al 97,397% del capitale sociale.

▪società per la gestione di servizi pubblici locali di rilevanza economica

Si tratta di società nate per la produzione di beni e attività, che il Comune fornisce a titolo oneroso non direttamente, ma tramite, appunto, una o più società appositamente create, nell'interesse generale e le cui condizioni di offerta perseguono principi di continuità, parità di trattamento e adattamento ai bisogni, per realizzare fini sociali e promuovere lo sviluppo economico e civile della collettività

Le società per la gestione di servizi pubblici locali di rilevanza economica cui il Comune di Pisa partecipa sono:

CTT Nord srl

Cosa fa	svolge l'attività di organizzazione ed esercizio del servizio di trasporto pubblico locale
Partecipazione del Comune	Il Comune di Pisa detiene nella Società una quota del valore nominale di € 3.892.915,50 pari al 9,379% del Capitale Sociale.

Farmacie comunali Pisa spa

Cosa fa	gestisce le farmacie delle quali il Comune di Pisa è titolare
Partecipazione del Comune	Attualmente il Comune di Pisa detiene una partecipazione di n° 2.376 di azioni per un valore nominale complessivo di € 119.400,00, pari al 99,50% del Capitale Sociale.

Retiambiente spa

Cosa fa	svolge il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani sul territorio della comunità d'ambito territoriale ottimale "ATO Toscana Costa"
Partecipazione del Comune	Attualmente il Comune di Pisa detiene una partecipazione di n. 4.368.223 azioni per un valore nominale complessivo di € 4.368.223,00 pari al 13,327% del Capitale Sociale.

▪società delle reti per l'erogazione di servizi

Le società delle reti per l'erogazione di servizi cui il Comune di Pisa partecipa sono

GEOFOR Patrimonio srl

Cosa fa	svolge l'attività di impianto e gestione patrimoniale di reti, impianti e dotazioni immobiliari strumentali, ed afferenti alla gestione ed erogazione dei servizi afferenti lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani.
Partecipazione del Comune	Attualmente il Comune di Pisa detiene una partecipazione del valore nominale di € 4.223.756,00 pari al 58,774% del Capitale Sociale.

Toscana Energia spa

Cosa fa	svolge l'attività di distribuzione del gas di qualsiasi specie in tutte le applicazioni, di energia elettrica, di calore ed ogni altro tipo di energia con destinazione ad usi civili, commerciali, industriali, artigiani e agricoli
Partecipazione del Comune	Attualmente il Comune di Pisa detiene una partecipazione di n. 6.131.017 azioni dal valore nominale complessivo di € 6.131.017,00 pari al 4,19% del Capitale Sociale.

- **consorzi** (previsti dall'articolo 31 del Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali)

Si tratta di consorzi, costituiti da più Enti locali secondo le norme previste per le aziende speciali, per la gestione associata di uno o più servizi e l'esercizio associato di funzioni. Al consorzio possono partecipare altri Enti pubblici, quando siano a ciò autorizzati, secondo le leggi alle quali sono soggetti.

Il Comune di Pisa partecipa a:

Consorzio Società della Salute zona pisana – SdS Zona Pisana

Cosa fa	esercita le funzioni di programmazione, organizzazione e gestione delle attività di assistenza sanitaria e sociale assegnate dagli enti ai sensi degli indirizzi contenuti nel piano sanitario e sociale regionale
Partecipazione del Comune	Il Comune detiene una quota di partecipazione al fondo di dotazione del 42,88%

▪ enti di diritto privato controllati
--

Fondazione Teatro di Pisa

Cosa fa	gestione e diffusione della conoscenza e della fruizione delle attività teatrali, della musica e della danza
Partecipazione del Comune	Il Comune controlla la Fondazione attraverso la nomina della maggioranza dei consiglieri di Amministrazione

Le società e gli enti soggetti sono tenute al rispetto degli obblighi previsti dalla Legge 190/2012 (prevenzione della corruzione), dal D.Lgs 33/2013 (pubblicità e trasparenza) e dal D.Lgs 39/2013 (cause di incompatibilità e inconfiribilità). Alla luce delle significative modifiche normative intervenute e con particolare riferimento al D.Lgs. 97/2016 ("Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 dicembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7

agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”), l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con delibera n. 1134 del 08.11.2017, ha approvato le “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 degli enti pubblici economici”, pubblicate nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 284 del 05.12.2017. Le Nuove linee guida disciplinano l’applicazione delle disposizioni in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione che la legge pone direttamente in capo alle società e agli enti controllati o partecipati nonché agli enti privati a cui è affidato lo svolgimento di attività di pubblico interesse. Pertanto, tali società ed enti sono tenuti a dare puntuale attuazione alle norme di legge vigenti in materia secondo le modalità indicate dalle citate Nuove linee guida dell’ANAC. In tale contesto, le presenti indicazioni sono finalizzate a dare impulso ed a promuovere l’adozione delle misure prescritte in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Per quanto riguarda invece le misure di prevenzione della corruzione diverse dalla trasparenza, l’art. 1, comma 2-bis, della Legge 190/2012, introdotto dal D.Lgs. 97/2016, stabilisce che tanto le pubbliche amministrazioni che i soggetti di cui al comma 2 dell’art. 2-bis del D.Lgs. 33/2013 sono destinatari delle indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) ma, mentre le prime sono tenute ad adottare un Piano della trasparenza e della prevenzione della corruzione (PTPC), i soggetti di cui al citato art. 2-bis, comma 2, del D.Lgs. 33/2013 devono adottare “misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2011, n. 231” con riferimento alle funzioni svolte e in relazione alla propria specificità organizzativa. Sono invece esclusi dall’ambito di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, diverse dalla trasparenza, i soggetti di cui al comma 3 dell’art. 2-bis del D.Lgs. 33/2013.

E’ possibile avere notizie più complete e dettagliate sulle partecipazioni del Comune di Pisa, nella sezione “Enti controllati” di Amministrazione Trasparente agli indirizzi:

<https://www.comune.pisa.it/it/ufficio-scheda/23422/Societ-Partecipate.html>

<https://www.comune.pisa.it/it/ufficio-scheda/23421/Enti-Pubblici-Vigilati.html>

2.3.8 Attuazione del PTPCT - sottosezione 2.3 PIAO

Il PTPCT deve essere verificato, tracciato e monitorato.

Con il PTPCT 2024-2026, e in stretta connessione con quanto previsto anche dal D.Lgs 74/2017 art. 4, che prevede la verifica dell’andamento della performance da parte dell’Organismo di Valutazione, viene stabilito di effettuare un monitoraggio semestrale sugli obiettivi anticorruzione - obiettivi che fanno parte del piano della performance - al fine di verificare la funzionalità del piano e il livello di attuazione delle misure.

Occorre un presidio puntuale di verifica e controllo, che permetta l’effettiva tracciabilità (supportata da evidenza documentale) di ciò che viene compiuto da ogni responsabile delle Strutture dell’Ente in merito agli obiettivi anticorruzione attribuiti, evitando l’autoreferenzialità dei resoconti intermedi e finali.

Il monitoraggio semestrale delle misure del precedente Piano (riferite all’anno 2022) si è reso indispensabile per poter predisporre il nuovo Piano.

Per aggiornare le misure e renderle sempre più incisive e calibrate sulla realtà del Comune, nella redazione del Piano 2024-2026, si è tenuto conto delle risultanze dei monitoraggi richiesti a tutti i Responsabili di Struttura con note del SG/RPCT rispettivamente del 06.06.2023 prot. n.69331 (per il monitoraggio alla data del 15.06.2023) e del 29.11.2023 prot. n. 141357 (per il monitoraggio alla data del 31.12.2023) delle misure anticorruzione contenute ed assegnate con il PTPCT 2023-2025.

Con le suddette note si raccomandava, inoltre, di procedere al costante aggiornamento delle pagine di competenza di Amministrazione Trasparente, curandone la completezza al fine di ottemperare agli obblighi relativi.

Il monitoraggio consuntivo, è servito anche per la predisposizione della relazione finale del RPCT.

Gli obiettivi anticorruzione, come quelli sulla trasparenza, rientrano nei più ampi obiettivi di performance organizzativa di ENTE a cui devono partecipare tutti i dipendenti, a vari livelli. Gli obiettivi operativi (misure anticorruzione e trasparenza) individuati dal PTPCT, sono identificati chiaramente come obiettivi di lavoro da raggiungere e su cui verranno valutati.

Il Piano Performance 2023 sottosezione 2.2 del PIAO, ha previsto gli obiettivi di trasparenza e prevenzione della corruzione come obiettivi di Ente ai fini della misurazione della performance organizzativa dei dirigenti, delle EQ e dei dipendenti.

Anche in ottemperanza al Regolamento sulla valutazione e premialità approvato con deliberazione di GC n. 170 del 24.10.2019 e modificato con deliberazione di GC n. 86 del 06.05.2021 la performance di Ente concerne, tra l’altro, anche l’attuazione di piani, programmi e prescrizioni in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione e l’OdV attesterà il rispetto degli obblighi di trasparenza secondo i tempi di approvazione della griglia di rilevazione, allegata ad apposita deliberazione di ANAC del corrente anno 2024.

La misurazione della performance organizzativa tiene conto del “contributo” che le direzioni, nel loro complesso, sono in grado di apportare annualmente al conseguimento delle priorità di mandato e dei relativi programmi e la misurazione della performance individuale tiene conto del “contributo” che ogni dipendente apporta, attraverso il raggiungimento degli obiettivi di risultato.

Attraverso il ciclo della performance, si valuta il lavoro prestato da tutti i dipendenti del Comune, ciascuno in relazione al proprio inquadramento e ai propri compiti, all'interno dell'organizzazione.

2.3.9 PTPCT- Evoluzione: anni 2019-2023

Si riportano gli atti e i provvedimenti relativi ai PTPCT adottati dal Comune di Pisa nell'ultimo quinquennio.

Anno 2023

- Con deliberazione di GC n 55 del 09/03/2023 e successive modifiche con deliberazioni di GC: n.86/2023; n. 184/2023; 277/2023 è stato approvato il PIAO che comprende all' interno della sez 2- Valore pubblico, performance e anticorruzione, la sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza. Quale allegati parte integrante della deliberazione GC 55/2023, della sezione 2.3 sono l'allegato A2 con riferimento alla tabella –*Aree a rischio/misure anticorruzione* e l'allegato A3 con riferimento alla tabella – *Elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente*

Anno 2022

- Con Deliberazione di Giunta Comunale n.59 del 17/03/2022 è stato approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2021-2023 con assegnazione delle misure da perseguire alle diverse Direzioni. Con l'allegato n. 3) del Piano, è stata approvata la Tabella sulla Trasparenza ricalcando rigorosamente “l'albero della trasparenza” approvato da ANAC nell'ambito della deliberazione n.1310/2016

Anno 2021

- Con Deliberazione di Giunta Comunale n.14 del 04/02/2021 è stato approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2021-2023 con assegnazione delle misure da perseguire alle diverse Direzioni. Con l'allegato n. 3) del Piano, è stata approvata la Tabella sulla Trasparenza ricalcando rigorosamente “l'albero della trasparenza” approvato da ANAC nell'ambito della deliberazione n.1310/2016

Anno 2020

- Con Deliberazione di Giunta Comunale n.13 del 31/01/2020 è stato approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2020-2022 con assegnazione delle misure da perseguire alle diverse Direzioni. Con l'allegato n. 3) del Piano, è stata approvata la Tabella sulla Trasparenza

ricalcando rigorosamente “l’albero della trasparenza” approvato da ANAC nell’ambito della deliberazione n.1310/2016

Anno 2019

- Con Deliberazione di Giunta Comunale n.8 del 31/01/2019 è stato approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2019-2021 con assegnazione delle misure da perseguire alle diverse Direzioni. Con l’allegato n. 3) del Piano, è stata approvata la Tabella sulla Trasparenza ricalcando rigorosamente “l’albero della trasparenza” approvato da ANAC nell’ambito della deliberazione n.1310/2016
- In data 31/01/2020, in attuazione dell’art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012, il Responsabile della prevenzione ha compilato e pubblicato la relazione annuale sull’attuazione delle misure contenute

2.3.10 L'organizzazione del Piano, la mappa dei rischi e delle misure (le Schede allegare al Piano)

In questa sezione del PIAO – Rischi corruttivi – viene mantenuta la struttura operativa, così come previsto nei precedenti Piani, per aree trasversali di rischio in modo da conservare la sua efficacia e concreta operatività anche in caso di modifiche alla macrostruttura.

Le misure anticorruzione, infatti, sono contenute in schede (cfr. le Tabelle “Misure Anticorruzione 2022-2024”, allegate a questo Piano) organizzate per aree di rischio, e non per strutture organizzative (direzioni), non solo per raggruppare in modo omogeneo i processi aventi la stessa natura, ma anche, e soprattutto, per avere a disposizione uno strumento trasversale, duttile e fruibile anche in caso di modifiche all'organizzazione interna dell'Ente.

Il presente PTPCT 2024-2026 conferma e/o sviluppa una serie di misure e ne introduce altre (Allegato 2)

I dirigenti e i referenti, sono stati chiamati a collaborare per l'individuazione delle misure da perseguire di loro competenza, nelle diverse Aree a rischio.

Il percorso di revisione del Piano, impostato dall'RPCT ha visto coinvolte tutte le direzioni dell'Ente rappresentate dai rispettivi dirigenti e dai referenti anticorruzione e trasparenza.

Per quanto riguarda alcune misure, si è resa necessaria una revisione attraverso una modifica e/o integrazione e/o cancellazione di alcune di queste. La necessità è nata per una improrogabile contestualizzazione delle modalità temporali di svolgimento e/o di circostanze sopravvenute, e normative in essere che hanno determinato una rimodulazione o inserimento di nuove misure nel Piano

Si è cercato, anche come suggerisce ANAC di individuare misure non astratte e generiche, bensì misure tangibili e puntuali legate, se possibile, ad indicatori in grado di misurarne il concreto perseguimento e realizzazione.

Si è cercato, inoltre, di descrivere le misure con accuratezza al fine di far emergere l'obiettivo da perseguire e le modalità di attuazione per la mitigazione del rischio corruttivo.

Anche il Piano 2024-2026, come il precedente, assegna le misure (obiettivi) ai responsabili delle Strutture, direttamente.

In considerazione del fatto che nell'anno in corso potranno esserci cambiamenti organizzativi che riguarderanno la macrostruttura, accanto alle misure vengono indicati le direzioni/uffici che hanno la competenza nelle diverse materie oggetto delle misure stesse

Come già accennato la previsione del monitoraggio degli obiettivi anticorruzione e trasparenza, come strumento di mitigazione del rischio, è misura essenziale.

Essendo il Piano un documento di programmazione, è evidente che il monitoraggio e il controllo per la verifica della corretta attuazione delle misure, costituiscano una fase fondamentale del processo di gestione del rischio.

Si riscontra a livello generale (e non assoluto) che nell'Ente, la materia della prevenzione della corruzione e trasparenza venga vissuta come un ulteriore appesantimento burocratico rispetto alle incombenze lavorative giornaliere.

Ciò è da ricondurre ad un approccio culturale che, si auspica, possa essere superato tramite il coinvolgimento continuo dei Responsabili delle Strutture e dei referenti; si auspica, altresì che, attraverso la responsabilità condivisa, possano crearsi le condizioni per un progressivo e continuo miglioramento nella definizione e nel perseguimento degli obiettivi anticorruzione.

Dai monitoraggi effettuati, semestrale e consuntivo, è emerso, comunque un buon livello di conseguimento delle stesse misure. Si auspicano, pertanto, livelli di consistente miglioramento in particolare sotto il profilo della produzione della reportistica e del necessario potenziamento di una funzione propositiva e di raccordo tra RPCT e le rispettive strutture di appartenenza di ogni dirigente dell'Ente.

Le schede contenenti le misure anticorruzione, per ogni area a rischio, così come definite a livello strutturale nei Piani precedenti e riadottate nel presente piano, riportano le seguenti descrizioni:

PROCESSI /ATTIVITA': identificano le potenziali situazioni di rischio sulla base della analisi e dell'organizzazione interna e della tipologia di attività svolta. Per ogni processo/attività è indicato uno specifico livello di rischio

TIPOLOGIA DI RISCHIO: per ogni processo/attività sono descritte le tipologie di rischio corruttivo che possono verificarsi. I rischi possono riguardare diversi momenti e fasi dell'attività amministrativa (es. adozione del provvedimento, scelta del contraente/beneficiario, esecuzione degli atti e dei contratti, comportamenti degli operatori ecc...)

MISURE DA REALIZZARE: riguardano tutti gli interventi da realizzare per prevenire la corruzione

In termini generali, tutte le misure interessano i diversi momenti e ambiti dell'agire amministrativo e in particolare riguardano i meccanismi di formazione della decisione, i meccanismi di attuazione e, infine, i meccanismi di controllo delle decisioni. L'ANAC attribuisce alle aree di rischio un ruolo strategico, all'interno di ogni amministrazione, tanto da prescrivere che le precedenti "aree obbligatorie" siano denominate "aree generali" e che a queste siano aggiunte le "aree specifiche", in relazione alla tipologia di amministrazione. Le aree generali sono state incrementate con l'aggiornamento al PNA 2015, con l'aggiunta dei seguenti ambiti:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- incarichi e nomine

- affari legali e contenzioso

Per quanto riguarda le aree di rischio, accanto a quelle individuate da ANAC nel PNA, nell'attuale PTPCT 2022-2024, il Comune di Pisa ha individuato le aree (già presenti nei precedenti piani) che sono riportate nella seguente tabella:

Tabella riepilogativa delle aree di rischio del Piano 2024-2026

Personale	Generale - PNA
Contratti - Beni e servizi - provveditorato	Generale - PNA
Contratti – Lavori pubblici	Generale - PNA
Procedimenti amministrativi	Generale - PNA
Contributi e altri benefici	Generale - PNA
Servizi Finanziari- gestione entrate/spese	Generale - PNA
Patrimonio	Generale - PNA
Incarichi e nomine	Generale - PNA
Affari legali e contenzioso	Generale - PNA
Attività ispettive e di controllo	Generale - PNA
Gestione dell'assetto e utilizzo del territorio – Urbanistica - Espropri	Specifica
Rifiuti	Specifica
Aziende	Specifica
Comunicazione istituzionale	Specifica
Polizia Municipale	Specifica
Gestione generale, protocollo e URP	Specifica
Servizi di competenza statale	Specifica
Rapporti con gli stakeholder	Specifica

❖ **Le Misure anticorruzione: le misure di carattere generale**

Nelle suddette aree a rischio sono state individuate misure specifiche afferenti alle seguenti categorie:

- Misure di controllo
- Misure di trasparenza
- Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
- Misure di regolamentazione
- Misure di semplificazione
- Misure di formazione
- Misure di rotazione
- Misure di disciplina del conflitto d'interessi

Si tratta di misure previste dalla legge anticorruzione e di misure aventi carattere generale che interessano il Comune di Pisa in quanto pubblica amministrazione.

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale del PTPCT di ciascuna amministrazione: le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono infatti propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure.

Accanto alle misure previste direttamente dalla legge anticorruzione, il Comune di Pisa ha individuato ulteriori misure specifiche e personalizzate in relazione alla particolare realtà organizzativa dell'Ente.

Le misure possono definirsi “generali” quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'Ente; “specifiche” laddove incidono e sono contestualizzate su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

Entrambe le tipologie di misure sono utili a definire la strategia di prevenzione della corruzione in quanto agiscono su due diversi livelli: complessivamente sull'organizzazione e in maniera puntuale su particolari rischi corruttivi.

Anche sulla base di quanto realizzato dalle strutture nell'anno precedente (o negli anni precedenti) molte misure sono state confermate e/o perfezionate e/o modificate e/o integrate (ad esempio misure che riguardano il PNRR). Tali misure per la loro complessità e la natura trasversale, richiedono più anni per l'effettiva attuazione e, inoltre, esigenze normative e/o organizzative comportano la necessità di prevedere ulteriori misure specifiche da realizzare all'interno delle diverse aree a rischio.

2.3.10.1 La rotazione

La “rotazione del personale” è una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente prevista dalla L. 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b), sulla quale anche il PNA 2019 intende nuovamente soffermarsi per il rilievo che essa può avere nel limitare fenomeni di “mala gestio” e corruzione.

L'ANAC già nel PNA 2016, ha dedicato all'argomento un apposito approfondimento (§ 7.2) cui si rinvia. In tale approfondimento si è dato conto della distinzione fra la **rotazione ordinaria** prevista dalla L. 190/2012 e la **rotazione straordinaria** prevista dall' art. 16, co. 1, lett. l-quater del D.Lgs. 165/2001, che si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi.

La rotazione del personale c.d. straordinaria è stata prevista dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego, all'art. 16, comma 1, lettera l-quater. La citata disposizione stabilisce l'obbligo per l'amministrazione di disporre, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o

disciplinare siano attivate idonee misure al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. Nel momento in cui l'amministrazione viene a conoscenza dell'avvio di un procedimento penale nei confronti di un proprio dipendente per i reati previsti dagli artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346 bis, 353, 353 bis del codice penale l'Amministrazione è obbligata ad adottare il provvedimento di rotazione straordinaria.

L'orientamento dell'ANAC è stato quello di rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla autonoma programmazione delle Amministrazioni e degli altri enti tenuti all'applicazione della L. 190/2012 in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva.

L'Autorità auspica che sia dedicata una maggiore attenzione anche alla misura della rotazione straordinaria e rinnova l'indicazione di dare concreta attuazione all'istituto: *“Nel corso dell'anno 2018 la valutazione delle segnalazioni e l'analisi dei PTPC delle Amministrazioni ha infatti continuato ad evidenziare, sia negli enti di grandi dimensioni, sia negli enti di piccole dimensioni, la tendenza a non prevedere la rotazione”*.

Già nei precedenti PTPCT era stato previsto, come misura specifica, la rotazione del personale, anche in stretta correlazione a processi formativi.

Nell'anno 2019 è stato predisposto un disciplinare approvato con deliberazione di GC n. 170 del 24.10.2019 e opportunamente pubblicato su AT, con riferimento alla rotazione ordinaria e straordinaria (tenendo conto, per la rotazione straordinaria, della delibera n. 215 del 26.03.2019 ad oggetto *“Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16 comma 1 lett I quater del D. Lgs.165/2001*).

Nel corso dell'ultimo triennio 2020/2022 si è riscontrata una significativa rotazione del personale dirigenziale, delle PO e, in gran parte anche dei dipendenti, a seguito della nuova organizzazione determinata dalle varie macrostrutture che si sono susseguite nell'Ente, in considerazione anche dei pensionamenti, delle cessazioni e del cospicuo turn over che si è verificato.

In ottemperanza alla misura presente” nell'Area di rischio “Personale”, all'interno del processo “Gestione delle assegnazioni di personale alle strutture comunali” “attuazione e monitoraggio della rotazione del personale secondo il disciplinare approvato con deliberazione di GC n. 198 del 27.11.2019”, il RPCT ha rinnovato la richiesta a tutti i dirigenti con nota del 06.11.2023 prot.129304 ad oggetto: *“Programmazione piani di rotazione del personale”* inviati ai dirigenti, di presentare una programmazione dei piani di rotazione tramite una ricognizione attuale dello stato di fatto della propria direzione.

I dirigenti «sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati», proprio tali responsabilità attribuiscono un potere-dovere di adeguare la propria struttura organizzativa individuando nella fattispecie della disciplina della rotazione del proprio personale, una misura idonea a garantire in primis il rispetto dei principi di legalità, imparzialità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Le note inviate dai Responsabili di Struttura, in risposta alla nota del SG/RPCT sono state raccolte ed esaminate dallo stesso RPCT, il quale ha rilevato, anche per questo anno, la generalizzata tendenza a far emergere l'impossibilità o la non opportunità, visto il momento storico derivante anche dall' emergenza sanitaria e considerato i pensionamenti e l'elevato turn over verificatosi, di una fattiva attuazione della rotazione ordinaria. Sono garantite, comunque tutte le misure adeguate, in alternativa alla rotazione del personale.

La misura della rotazione è da intendersi misura da presidiare, prevista anche nel triennio 2024-2026.

Per quanto riguarda i Dirigenti, i cambi organizzativi di macrostruttura hanno determinato una elevata percentuale di rotazione degli stessi.

I dirigenti (complessivamente considerati, compresi incarichi ad interim) nell'anno 2023 erano n. 12. A seguito dei mutamenti organizzati la rotazione ha riguardato sia la modifica degli incarichi sia l'attribuzione di nuove e/o diverse funzioni ai dirigenti.

La percentuale calcolata nella tabella che segue, include pertanto la rotazione a seguito di nuovi incarichi e la rotazione dovuta all'assegnazione di nuove e diverse funzioni ai dirigenti.

ROTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE COMUNE DI PISA AL 31.12.2023

CATEGORIA PERSONALE	NUMERO TOTALE	ROTAZIONE EFFETTUATA	% ROTAZIONE
DIRIGENTE	12*	11	91,66%
PO	42	14	33,33%
DIPENDENTI	585 (639-12DIR-42PO)	33	5,64%

** n. 3 dirigenti hanno avuto incarico ad interim durante l'anno oltre alla direzione di assegnazione nel 2023 (si considerano n. 12 posizioni ricoperte durante il 2023)*

**n. 5 sono assegnazioni temporanee parziali (alcune ore o alcuni gg a settimana); n. 1 è assegnazione full-time temporanea; n. 27 sono state assegnazioni definitive ad altra Direzione*

(dati ufficio personale)

Gli indicatori per la rotazione possono essere distinti in:

❖ *tasso di rotazione del personale dirigenziale e EQ*

- n. dirigenti (o EQ) con nuovo incarico (o funzioni aggiuntive) /n. dirigenti totali (o EQ totali)

❖ *tasso di rotazione del personale non dirigenziale*

(Tasso di mobilità interna del personale non dirigenziale)

- n. di dipendenti che hanno cambiato unità organizzativa /N. totale di personale non dirigenziale in servizio

Tali indicatori e il loro andamento negli anni, deve misurare la capacità dell'amministrazione di realizzare una pianificazione della rotazione equilibrata ed il più possibile inclusiva che, fatto salvo il principio del buon andamento, contribuisce alla formazione del personale e ad elevare il livello di professionalità dello stesso in relazione alle capacità potenziali e future.

L'alternanza tra dipendenti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure ha lo scopo di ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni e utenti/clienti/fornitori, con conseguente pericolo dell'affermarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. La ratio non è certamente quella di non confermare dipendenti e dirigenti che si sono distinti nel loro campo, ma quella di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito.

Vengono stabiliti nel disciplinare, i criteri generali per la rotazione ordinaria per tutte le categorie di dipendenti dell'Ente (dirigenti, EQ e personale) tenendo conto dei limiti oggettivi e soggettivi che possono verificarsi, oltre a prevedere le misure alternative alla rotazione.

Inoltre, il disciplinare prevede la rotazione straordinaria quale misura cautelare e non punitiva, esplicitandosi in un provvedimento adottato in una fase del tutto iniziale del procedimento penale, da applicare alle sole «condotte di natura corruttiva» che, creando «maggiore danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione, richiedono una valutazione immediata».

L'articolo 16, comma 1, lett. L-quater, del d.lgs. n. 165/2001, prevede che i dirigenti provvedano alla rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (cd. rotazione straordinaria). Vi è dunque l'obbligo di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta, quindi, di una misura di carattere eventuale e cautelare – applicabile sia al personale dirigenziale, sia a quello non dirigenziale - tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto di procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Al fine di stabilire l'applicabilità della rotazione straordinaria al singolo caso, il Comune di Pisa è tenuto obbligatoriamente a verificare la sussistenza:

a) dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti;

b) di una condotta, oggetto di tali procedimenti qualificabile come "corruttiva", ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001.

La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, che richiederà da parte dell'amministrazione l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente.

Da evidenziare che nell'anno 2023 non sono stati adottati provvedimenti di rotazione straordinaria.

ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL PERSONALE DIPENDENTE COMUNE DI PISA AL 31.12.2023

CATEGORIA PERSONALE	NUMERO TOTALE	ROTAZIONE EFFETTUATA	% ROTAZIONE STRAORDINARIA
DIRIGENTE	12	-	0%
PO/EQ	42	-	0%
DIPENDENTI	585	-	0%

La rotazione deve sempre essere presa in considerazione. Essa implica una più elevata frequenza del turn-over di quelle figure preposte alla gestione dei processi più esposti al rischio corruzione. La rotazione non deve, comunque, tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad elevato contenuto tecnico.

A tal proposito si rimanda alla pagina di AT dove è stato pubblicato il disciplinare sulla rotazione al link:

<https://www.comune.pisa.it/it/progetto-scheda/14925/Corruzione.html>

La rotazione, come misura anticorruttiva, è considerata misura organizzativa preventiva e può contribuire alla formazione del personale accrescendo le conoscenze e il livello di professionalità e si fonda non tanto o, non solo, sulle capacità acquisite e dimostrate, ma anche su quelle potenziali e future.

Pertanto, la rotazione contribuisce da un lato alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore, elevando il livello di professionalità dello stesso in relazione alle capacità potenziali e future, e dall'altro ad elevare le capacità professionali complessive dell'Amministrazione, senza che ciò determini inefficienze e malfunzionamenti. Perciò con l'attuazione della rotazione, si possono determinare effetti positivi sia a favore dell'Amministrazione sia a favore del dipendente al quale si offre l'opportunità di accumulare esperienze in

ambiti diversi, perfezionando le proprie capacità e occasioni di progresso nella carriera.

Proprio perché la rotazione, incide sull'organizzazione, occorre che vi sia una programmazione e una contestualizzazione della stessa, attraverso un'attuazione dei principi di trasparenza, imparzialità, pari opportunità e garanzia della continuità dell'azione amministrativa.

Il Piano nazionale anticorruzione, però, ricorda che lo strumento della rotazione non deve essere visto come una misura da applicare acriticamente ed in modo generalizzato a tutte le posizioni lavorative.

Nell'attuare la rotazione bisogna considerare:

- a) livello di responsabilità:
 - responsabilità di incarico dirigenziale;
 - responsabilità di incarico di posizione organizzativa/alta professionalità;
 - responsabilità di unità organizzativa non dirigenziale;
 - responsabilità di procedimento/processo/fase/squadra;
 - responsabilità dell'istruttoria/azione/compito;
 - partecipazione all'istruttoria/azione/compito.
- b) livello di rischio insito nelle funzioni:
 - funzioni a rischio elevato;
 - funzioni a rischio medio;
 - funzioni a rischio basso

2.3.10.2 Il codice di comportamento

L'adozione dei codici di comportamento da parte di ogni singola amministrazione rappresenta una delle principali azioni di attuazione della prevenzione della corruzione.

Il Codice di comportamento del Comune di Pisa integra e specifica, ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del D.Lgs 165/2001, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta, espressi nel Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al D.P.R. 62/2013, che i dipendenti dell'ente sono tenuti ad osservare. Tutti i comportamenti previsti nelle disposizioni contenute nel codice, sono ritenuti fonte diretta di obbligo per i dipendenti del Comune di Pisa e, conseguentemente, i dipendenti sono tenuti ai comportamenti individuati dal Codice stesso, che corrispondono agli “obblighi di comportamento” o agli “obblighi di condotta” di cui alle norme sopra citate e la cui violazione equivale alla violazione dei predetti obblighi.

Il codice di comportamento è presente sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione di Amministrazione Trasparente:

<https://www.comune.pisa.it/it/ufficio-scheda/2335/Codice-Disciplinare.html>

La legge prevede che il Codice Disciplinare: dia indicazione delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni; debba essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti; la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione equivalga a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Il codice di comportamento dell'Ente, approvato con delibera di GC n.96 del 15.07.2014, contiene svariate disposizioni che hanno lo scopo di favorire, tra l'altro, la prevenzione della corruzione e l'applicazione della disciplina della trasparenza anche nei confronti di soggetti non inseriti nella struttura del Comune, ma che con questo instaurano rapporti, per lo più di natura negoziale.

Il codice prevede, inoltre, specifiche disposizioni finalizzate a regolare il comportamento dei dipendenti, in primo luogo durante il servizio, ma anche in tutti quei rapporti con le attività private che possano in qualche modo influire, anche in via potenziale, sull'imparzialità e la terzietà necessarie per chi ricopre ruoli nell'ambito di uffici pubblici, soprattutto nel caso in cui si ricoprano ruoli dirigenziali o comunque apicali, ai quali sono collegati poteri decisionali e di gestione con disponibilità di risorse.

Nel Codice sono previste modalità di collegamento e integrazioni tra la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari al quale, nell'ottica del legislatore, non sono più assegnate solo funzioni repressive o sanzionatorie, ma anche attività di supporto e monitoraggio al Responsabile della prevenzione della corruzione, oltre a funzioni proprie e specifiche secondo le disposizioni del regolamento.

I dirigenti hanno curato e curano la diffusione del Codice e della procedura presso i dipendenti delle strutture a cui sono assegnati.

Anche alla luce del PNA 2019 e facendo proprie le indicazioni in esso contenute, (PNA 2019 parte III par. 1.3) ne discende che il codice è elaborato in stretta sinergia con il PTPCT, con il fine di tradurre gli obiettivi di riduzione del rischio con misure di tipo oggettivo e organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli interni) in doveri di comportamento di lunga durata dei dipendenti.

Al RPCT, viene attribuito un ruolo centrale nella predisposizione, diffusione, monitoraggio e aggiornamento del codice di comportamento in collaborazione con gli uffici preposti.

Anac, nell'esercizio del proprio potere di definire criteri, linee guida e modelli uniformi con riferimento alle diverse tipologie di amministrazione, ha predisposto nuove linee guida in merito approvate con delibera n. 177 del 19.02.2020.

Nell'anno 2021 vi è stata la revisione del codice di comportamento dell'Ente. Con deliberazione di GC n° 78 del 22/04/2021 ad oggetto: "Approvazione della bozza del codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Pisa aggiornato secondo le

Linee Guida di cui alla delibera ANAC n° 177 del 19/02/2020 da sottoporre a procedura partecipativa per il coinvolgimento degli stakeholder” è stata approvata la bozza del Codice di Comportamento definita ai sensi dell’art.54 del D.Lgs.165/2001, del DPR 62/2013 e delle Linee Guida ANAC n. 177/2020. La bozza di codice di comportamento è stata sottoposta a procedura partecipativa per garantire la massima condivisione dei soggetti interessati ed acquisire eventuali proposte e/o osservazioni utili alla stesura definitiva del predetto codice.

Sono stati invitati tutti i portatori di interesse (dipendenti, P.O., Dirigenti, Organizzazioni Sindacali, associazioni di consumatori, forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi e in generale tutti gli stakeholder qualificati) a far pervenire le proprie proposte/osservazioni, suggerimenti in merito alla bozza di Codice di Comportamento per il periodo 5 maggio-31 maggio 2021.

A seguito della procedura partecipativa, conclusasi il 31.05.2021, la bozza di codice è stata revisionata e, alcune osservazioni/integrazioni pervenute (dalle OO.SS del personale dipendente e della dirigenza) sono state accolte per la revisione definitiva del codice. In data 09.06.2021 il dirigente UPD (direz. 12) ha richiesto formale parere all’Organismo di Valutazione ai sensi dell’art. 54 del D.Lgs 165/2001, che, presa visione della bozza di codice approvato con deliberazione di GC 78/2021 e delle modifiche apportate allo stesso, ha espresso parere obbligatorio in data 22.06.2021 prot.n. 62988.

Il codice di comportamento è stato approvato con deliberazione di GC n.179 del 05/08/2021. E’ in corso la stesura del nuovo codice ai sensi del D.Lgs 23/2023

DATI RIFERITI A UPD

**(fonte Ufficio Procedimenti Disciplinari – dati al 31.12.2023)*

Dati dell’UPD per l’anno 2023: sono stati avviati 4 procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti.

2.3.10.3 Il Pantouflage - Revolving doors

L'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il comma16-ter che dispone il divieto per i 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 lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri, al fine di evitare che il dipendente pubblico possa sfruttare la posizione acquisita all'interno dell'amministrazione, per ottenere condizioni di lavoro maggiormente vantaggiose con soggetti con cui è entrato in contatto durante lo svolgimento della sua regolare attività amministrativa.

L'art. 21 del D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 ha esteso il divieto ai soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al medesimo decreto e ai soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Anac, infatti, (*cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015*) ha rilevato che, una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e sono pertanto da ricomprendersi, in tale divieto, anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Il divieto si applica a far data dalla cessazione dell'incarico e tende a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie quali, ad esempio, la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto.

Inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'Amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.

Il divieto è anche volto, allo stesso tempo, a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento di compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della

cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Le disposizioni anti-pantouflage devono essere inserite nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici:

“Ai sensi dell’articolo 71 del d.lgs. n. 50/2016 le stazioni appaltanti redigono bandi di gara in conformità ai bandi-tipo adottati dall’ANAC. Nei suoi bandi-tipo l’ANAC ha espressamente previsto l’introduzione, tra le condizioni ostative alla partecipazione, oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, del divieto di cui all’art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001”.

L’apposita clausola anti-pantouflage deve essere inserita anche negli atti di assunzione del personale: *“il soggetto assunto dall’Ente, deve attestare la consapevolezza che, a norma dell’art. 53 comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, gli/le è fatto divieto di prestare attività lavorativa o professionale nei tre anni successivi alla cessazione dal rapporto di pubblico impiego presso soggetti privati nei confronti dei quali il medesimo/a dovesse esercitare poteri autoritativi e negoziali negli ultimi tre anni di servizio”.*

Inoltre occorre prevedere una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall’incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma. Il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati, è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l’assunzione a tempo determinato o indeterminato o l’affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

Anac ravvisa l’opportunità che il RPCT, non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, segnali la violazione alla stessa Autorità e ai vertici dell’Amministrazione ed eventualmente anche al soggetto privato presso cui è stato assunto il dipendente.

Le misure di cui sopra, sono espressamente previste nel presente Piano e sono volte a prevenire tale fenomeno.

2.3.10.4 Il conflitto di interessi e l’incompatibilità

L’art. 6-bis della L. n. 241 del 1990 rappresenta una norma di ampia portata, che può essere considerata a tutti gli effetti come un punto di riferimento del sistema di prevenzione dei conflitti di interessi, avendo valenza prevalentemente deontologico-disciplinare e principio generale di diritto amministrativo, che non ammette deroghe ed eccezioni.

Il conflitto di interessi viene trattato anche nel Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con DPR del 16.04.2013, n. 62.

Va ricordata, poi, l'introduzione di una disciplina dedicata in via diretta ed esclusiva al conflitto di interessi nello svolgimento di incarichi amministrativi, ovvero quella di cui al D.Lgs n.39 del 2013. Tale decreto, a differenza di altre fonti normative, si occupa organicamente del conflitto di interessi che può interessare i titolari di incarichi amministrativi. Al fine di garantire un'efficace attuazione del D.Lgs n.39 del 2013, il legislatore ha individuato nell'Autorità Nazionale Anticorruzione il soggetto competente a vigilare sulle eventuali violazioni del decreto stesso, di concerto coi Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) delle varie amministrazioni.

La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi. La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria (cfr. Cons. Stato, Sezione consultiva per gli atti normativi, parere n. 667 del 5 marzo 2019 sullo schema di linee guida di ANAC aventi ad oggetto «individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici», in attuazione dell'art. 213, co. 2, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50)

Ai sensi dell'art.53 comma 3 bis del D.Lgs.165/2001 e dell'art.1 comma 60 lett. b) della L.190/2012, ogni incarico autorizzato ai propri dipendenti avviene nel totale rispetto della normativa in tema di conflitto di interesse anche potenziale.

Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:

- **inconferibilità**, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, e a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);
- **incompatibilità**, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o

del nominato, nella quale, in ragione del contenuto dell'incarico, deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento.

Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito.

Le dichiarazioni sono rese in modo conforme ai modelli predisposti dall'Amministrazione e pubblicati sul sito internet comunale, così come sono pubblicate le dichiarazioni rese dagli interessati.

Si tratta di una verifica tutt'altro che banale e che riguarda situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e incompatibilità, che non interessano soltanto il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti all'espressione di pareri e di valutazioni tecniche, e all'adozione di atti endoprocedimentali e del provvedimento finale, ma si estendono anche ai contraenti, concessionari e agli incaricati dell'Amministrazione.

Anche il nuovo Codice dei contratti dedica un articolo specifico al conflitto di interessi, attuale o potenziale (articolo 16). Nell'esercizio dell'attività amministrativa, dirigenti, posizioni organizzative e responsabili del procedimento dichiarano l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.

L'ente in ogni caso per scongiurare ogni ipotesi di conflitto di interessi dovrà comunque dare applicazione a:

- Intensificazione dei controlli a campione nell'ambito del controllo di regolarità amministrativa in via successiva, con riferimento all'intero procedimento e non a singoli atti anche al fine di poter valutare i riscontri in termini di qualità tempi e costi;
- Intensificazione dei controlli sull'assenza di conflitto di interessi.

La misura sul conflitto di interessi è trasversale e individuata in aree a rischio specifiche.

Come precedentemente detto, nell'esercizio dell'attività amministrativa, dirigenti, posizioni organizzative e responsabili del procedimento dichiarano l'insussistenza, a proprio carico, di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, ma, contestualmente, nel caso in cui l'attività dell'ente comporti un "contatto" con soggetti esterni, i dirigenti, le posizioni organizzative e i responsabili del procedimento acquisiscono obbligatoriamente, da questi soggetti, una dichiarazione circa l'insussistenza, a proprio carico, di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Tenuto conto della reale e concreta difficoltà operativa di verificare la veridicità delle dichiarazioni sostitutive prestate da tutti i soggetti che intervengono nell'esercizio dell'attività amministrativa, si dispone che:

- dirigenti, posizioni organizzative e responsabili del procedimento che svolgono le attività e gestiscono i processi indicati nella tabella precedente, dichiarano l'insussistenza, a proprio carico, di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e, se ricorre il caso, acquisiscono obbligatoriamente, dai soggetti terzi, analoga dichiarazione circa l'insussistenza, a proprio carico, di situazioni, anche

potenziali, di conflitto di interessi. Le dichiarazioni dei dirigenti, delle posizioni organizzative e dei responsabili del procedimento hanno efficacia, a tutti gli effetti, delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà. Le dichiarazioni prestate da soggetti estranei all'amministrazione devono rivestire la forma della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

2.3.10.5 Whistleblowing-segnalazione di fenomeni e comportamenti corruttivi

La parola Whistleblower deriva dalla frase inglese "blowthe whistle", letteralmente *“soffiare nel fischietto”*, in riferimento all'azione dell'arbitro nel segnalare un fallo o a quella di un poliziotto che tenta di fermare un'azione illegale.

Una Policy di Whistleblowing è un set di procedure e strumenti, codificati in un unico documento, che mettono il potenziale whistleblower nelle condizioni più idonee per segnalare e che garantisce una tutela effettiva contro eventuali ritorsioni.

Nel Comune di Pisa, fino alla fine dell'anno 2020 vigeva una procedura denominata *“Procedura per la segnalazione di fenomeni e comportamenti corruttivi”* approvata con atto dell'allora SG/Responsabile della Prevenzione e Corruzione, n. 1153 del 12/12/2014.

La procedura, adottata in attuazione dell'articolo 54 bis del decreto legislativo n. 165/2001 introdotto dal comma 51, articolo 1 della Legge 190/2012, a tutela del cd. *“whistleblowing”* prevedeva, in prima battuta, una modalità di trasmissione cartacea; in alternativa era ammessa anche la gestione di segnalazioni in forma verbale, sempre e comunque nella massima tutela dell'anonimato del segnalante.

Già nel PTPCT 2019-2021, era stata prevista specifica misura: *“verifica della possibilità dell'adesione e riuso della piattaforma telematica per le segnalazioni predisposta da ANAC”*.

A tale proposito i Sistemi informativi, testando la piattaforma, avevano riscontrato alcuni malfunzionamenti tecnici rispetto al riuso, per questo dopo aver vagliato soluzioni tecniche alternative, avevano proposto di aderire ad altra Piattaforma Informatica senza oneri di affidamento del servizio in questione (*Piattaforma Whistleblowing PA – soluzione gratuita*).

Il PTPCT 2020-2022 prevedeva come misura specifica per l'anno 2020 *“l'attivazione procedura informatica whistleblowing tramite riuso piattaforma Anac o portale alternativo”* e negli anni a seguire, *“l'utilizzo della procedura informatica whistleblowing”*.

Nell'anno 2020 i sistemi informativi hanno proposto al RPCT l'utilizzo della piattaforma <https://www.whistleblowing.it>, che è stata testata positivamente e che non ha comportato costi di attivazione e non comporta costi di mantenimento.

Il Comune ha quindi aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e di Whistleblowing Solutions e ha adottato la piattaforma

informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi e in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni.

Dalla data del 29.12.2020 la piattaforma è stata attivata, è operativa e pubblicata sul sito di Amministrazione Trasparente.

Le segnalazioni vengono monitorate e riportate nell'apposita Relazione annuale del RPCT. Per l'anno 2023 le segnalazioni inerenti il whistleblowing risultano essere:

n. segnalazioni: 1

Anno 2023

Segnalazioni whistleblowing	Archivate per assenza di elementi idonei volti a giustificare gli accertamenti di illecito	Accolte
1		1 con risposta

La Direttiva Ue 2019/1937 sulla “protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione” nel settore pubblico e in quello privato marca un passo decisivo nel rafforzamento dell'istituto del whistleblowing e della tutela dei segnalanti da ritorsioni.

2.3.10.6 Procedura Whistleblowing e normativa di riferimento

Il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, entrato in vigore il 30/03/2023 ma le cui disposizioni sono state rese efficaci a partire dal 15 luglio 2023, recepisce nel nostro ordinamento la direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (cd. direttiva whistleblowing), violazioni di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Con la direttiva UE 2019/1937 si introduce un vero e proprio diritto alla segnalazione e il D.Lgs 24/2023 innova e sostituisce la precedente normativa in materia contenuta nella L.179/2017 e abroga l'art. 54 bis Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti del D.Lgs 165/2001.

L'ANAC, a seguito della riforma, ha approvato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 nuove linee guida sostitutive di quelle adottate con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021;

quest'ultime oltre a fornire indicazioni e principi di cui gli enti pubblici e privati possono tener conto per i propri canali e modelli organizzativi interni, su cui ANAC si riserva di adottare successivi atti di indirizzo, sono volte a dare indicazioni per la presentazione ad ANAC delle segnalazioni esterne e per la relativa gestione.

Il Comune di Pisa ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e di Whistleblowing Solutions e ha adottato la piattaforma informatica prevista che permette di ricevere le segnalazioni di illeciti e gestirle in conformità alla normativa vigente e alle Linee Guida ANAC n. 469/2021.

L'RPCT rende conto, del numero di segnalazioni ricevute, nella Relazione annuale ex art 1 comma 14 L.190/2012 garantendo sempre la riservatezza dell'indennità del segnalante. La procedura qui esplicitata potrà essere sottoposta a revisione periodica.

In caso di passaggio di incarico da un RPCT ad un altro verrà garantita la modifica delle credenziali di accesso al sistema.

La procedura whistleblowing è stata approvata in prima stesura con deliberazione di GC n 55/2023, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs 23/2023, è stata rivista e modificata la suddetta procedura, inviata alle OOS ex art 4 del D.Lgs 23/2023 e approvata con deliberazione di GC n 31 del 15.02.2024.

La procedura è pubblicata su AT all'indirizzo:

<https://www.comune.pisa.it/it/ufficio/whistleblowing>

2.3.11 PNRR

L'Italia è la prima beneficiaria, in valore assoluto, dei due principali strumenti del NGEU: il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) e il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU). Il solo RRF garantisce risorse per 191,5 miliardi di euro, da impiegare nel periodo 2021- 2026, delle quali 68,9 miliardi sono sovvenzioni a fondo perduto. L'Italia intende inoltre utilizzare appieno la propria capacità di finanziamento tramite i prestiti della RRF, che per il nostro Paese è stimata in 122,6 miliardi. PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA PREMessa #NEXTGENERATIONITALIA 4 Il dispositivo RRF richiede agli Stati membri di presentare un pacchetto di investimenti e riforme: il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Questo Piano, che si articola in sei Missioni e 16 Componenti, beneficia della stretta interlocuzione avvenuta in questi mesi con il Parlamento e con la Commissione Europea, sulla base del Regolamento RRF. Le sei Missioni del Piano sono: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute. Il Piano è in piena coerenza con i sei pilastri del NGEU e soddisfa largamente i parametri fissati dai regolamenti europei sulle quote di progetti “verdi” e digitali.

Il Piano si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale. Si tratta di un intervento che intende riparare i danni economici e sociali della crisi pandemica, contribuire a risolvere le debolezze strutturali dell'economia italiana, e accompagnare il Paese su un percorso di transizione ecologica e ambientale. Il PNRR contribuirà in modo sostanziale a ridurre i divari territoriali, quelli generazionali e di genere.

La circolare n. 30 agosto 2022 del MEF, predisposta dal Servizio Centrale per il PNRR, presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato (RGS), descrive i principali flussi procedurali inerenti i processi di controllo e rendicontazione del PNRR, richiamando l'attenzione su alcuni elementi, fasi e step procedurali nonché su obblighi e adempimenti di responsabilità posti in capo ai soggetti coinvolti a vario titolo (e a vari livelli) nell'attuazione degli interventi PNRR.

Scopo del documento è, in particolare, quello di fornire alle Amministrazioni centrali titolari di misure (investimenti/riforme) PNRR ed ai Soggetti Attuatori linee di orientamento e di indirizzo metodologiche, nonché indicazioni di massima e, per quanto possibile, suggerimenti operativi su elementi attuativi di particolare rilievo che caratterizzano le principali fasi amministrative di avvio e attuazione degli interventi PNRR quali: misure/controlli per la corretta individuazione del “titolare effettivo1” del destinatario dei fondi o appaltatore, misure/controlli per la prevenzione e il contrasto

del “conflitto di interessi” e del “doppio finanziamento” e, più in generale, indicazioni procedurali per un corretto espletamento delle attività di controllo e rendicontazione delle spese

Da PNA:

Il PNA 2022 stabilisce che una delle priorità per l’attuazione delle misure contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è quella di garantire che l’ingente mole di risorse finanziarie stanziata sia immune da gestioni illecite, nel rispetto dei principi di sana gestione finanziaria, assenza di conflitto di interessi, frodi e corruzione.

Individuare all’interno del proprio sito web una sezione, denominata “Attuazione Misure PNRR”, articolata secondo le misure di competenza dell’amministrazione, ad ognuna delle quali riservare una specifica sottosezione con indicazione della missione, componente di riferimento e investimento

Pubblicare nella sezione “Attuazione Misure PNRR”, per ognuna delle sotto-sezioni, gli atti legislativi adottati e gli atti amministrativi emanati per l’attuazione della misura di riferimento, specificando, per ogni atto riportato: a) la tipologia (legge, decreto legislativo, decreto-legge, decreto ministeriale, decreto interministeriale, avviso, ecc.) b) il numero e la data di emissione o di adozione dell’atto, con il link ipertestuale al documento c) la data di pubblicazione d) la data di entrata in vigore e) l’oggetto f) la eventuale documentazione approvata (programma, piano, regolamento, ...) con il link ipertestuale al documento g) le eventuali note informative

In AT Dati ulteriori <https://www.comune.pisa.it/it/ufficio/attuazione-misure-pnrr> , nella sezione "allegati" si trova il prospetto riassuntivo degli interventi finanziati con risorse PNRR. Per ogni intervento è riportato il link alle determine di impegno relative a ciascun CUP.

Nel Comune di Pisa i progetti finanziati con risorse del PNRR aggiornati al gennaio 2024 sono i seguenti:

Istanza bando	Progetto	CUP	Finanziamento PNRR	Decreto assegnazione	Ministero attuatore
PINQUA THIS Missione 5, Componente 2, Investimento 2.3	Riqualificazione fabbricato "G. Garibaldi" e valorizzazione di relitti di verde urbano inutilizzato	J53D21001440001	939.331,00	Decreto MIT n. 804 del 20/1/2022	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
PINQUA THIS Missione 5, Componente 2, Investimento 2.3	Opere di urbanizzazione primaria area Pisanova	J51B21000230001	3.182.356,79	Decreto MIT n. 804 del 20/1/2023	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
PINQUA THIS Missione 5, Componente 2, Investimento 2.3	Riqualificazione parchi Pungilupo, Timpanaro, Cisanello	J51B21000240007	4.204.310,65	Decreto MIT n. 804 del 20/1/2024	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
PINQUA THIS Missione 5, Componente 2, Investimento 2.3	Intervento di miglioramento energetico e sismico edifici ERP	J53D21001430001	6.672.000,00	Decreto MIT n. 804 del 20/1/2025	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
PINQUA VIA RINDI VIA PIAVE Missione 5, Componente 2, Investimento 2.3	Fabbricato "Dopo di noi" - ristrutturazione conservativa complesso immobiliare e sistemazione delle aree esterne pertinenziali	J53D21001420001	1.670.528,00	Decreto MIT n. 804 del 20/1/2026	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
PINQUA VIA RINDI VIA PIAVE Missione 5, Componente 2, Investimento 2.3	Opere di urbanizzazione primaria e secondaria - realizzazione di opere di urbanizzazione a corredo degli edifici ERP ubicati in Via Rindi e Via Piave	J53D21001390001	1.962.670,00	Decreto MIT n. 804 del 20/1/2027	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

PINQUA VIA RINDI VIA PIAVE Missione 5, Componente 2, Investimento 2.3	Percorso ciclo- pedonale tratto parcheggio scambiatore - Via Leonardo da Vinci - Largo Cocco Griffi - Piazza Manin	J51B21000250005	2.101.632,00	Decreto MIT n. 804 del 20/1/2028	Ministero delle Infrastruttu re e dei Trasporti
PINQUA VIA RINDI VIA PIAVE Missione 5, Componente 2, Investimento 2.3	Riqualificazione energetica e sismica di edifici in Via Rindi e Via Piave	J59J21000680001	8.828.965,00	Decreto MIT n. 804 del 20/1/2029	Ministero delle Infrastruttu re e dei Trasporti
RIGENERAZIONE URBANA Missione 5, Componente 2, Investimento 2.1	Mura urbane situate ad Est del Centro Storico: intervento di restauro e riutilizzo dell'ex serbatoio dell'acquedotto e del Bastione del Barbagianni per attività didattiche e Centro Documentazione Acque	J55F21000970001	750.000,00	Decreto del Ministero dell'Interno del 30/12/2021 e Decreto del Ministero dell'interno del 4/4/2022	Ministero dell'Interno
RIGENERAZIONE URBANA Missione 5, Componente 2, Investimento 2.1	Intervento per la realizzazione del nuovo centro natatorio comunale nell'area sportiva di Barbaricina	J51B21000960001	5.150.000,00	Decreto del Ministero dell'Interno del 30/12/2021 e Decreto del Ministero dell'interno del 4/4/2023	Ministero dell'Interno
RIGENERAZIONE URBANA Missione 5, Componente 2, Investimento 2.1	Intervento di restauro e riuso delle aree e delle mura urbane limitrofe alla Cittadella Galileiana e al Parco Urbano degli Arsenali Repubblicani	J55F21000980001	2.500.000,00	Decreto del Ministero dell'Interno del 30/12/2021 e Decreto del Ministero dell'interno del 4/4/2024	Ministero dell'Interno
RIGENERAZIONE URBANA Missione 5, Componente 2, Investimento 2.1	Ex Chiesa della Qualquonia: intervento di restauro e riuso per attività espositive e culturali	J55F21000990001	900.000,00	Decreto del Ministero dell'Interno del 30/12/2021 e Decreto del Ministero dell'interno del 4/4/2025	Ministero dell'Interno

RIGENERAZIONE URBANA Missione 5, Componente 2, Investimento 2.1	Mura urbane Giardino Scotto: restauro e recupero camminamenti in quota	J55F21001000003	695.636,92	Decreto del Ministero dell'Interno del 30/12/2021 e Decreto del Ministero dell'interno del 4/4/2026	Ministero dell'Interno
RIGENERAZIONE URBANA Missione 5, Componente 2, Investimento 2.1	Riqualificazione parco urbano e archeologico della Cittadella	J53D21001790001	7.000.000,00	Decreto del Ministero dell'Interno del 30/12/2021 e Decreto del Ministero dell'interno del 4/4/2027	Ministero dell'Interno
RIGENERAZIONE URBANA Missione 5, Componente 2, Investimento 2.1	Riqualificazione accessibile e inclusiva di alcune vie del centro storico	J53D21001780001	1.500.000,00	Decreto del Ministero dell'Interno del 30/12/2021 e Decreto del Ministero dell'interno del 4/4/2028	Ministero dell'Interno
RIGENERAZIONE URBANA Missione 5, Componente 2, Investimento 2.1	Realizzazione pista ciclabile Viale delle Cascine di collegamento tra il centro storico della città e il parco naturale di San Rossore	J51B21000980001	1.500.000,00	Decreto del Ministero dell'Interno del 30/12/2021 e Decreto del Ministero dell'interno del 4/4/2029	Ministero dell'Interno
SPORT E INCLUSIONE SOCIALE Missione 5, Componente 2, Investimento 3.1	Nuovo impianto sportivo polivalente in località CEP	J55B22000270005	2.500.000,00	Decreto del Dipartimento per lo Sport dell'8/7/2022	Dipartimento per lo Sport
COSTRUZIONE DI NUOVE SCUOLE Missione 2, Componente 3, Investimento 1.1	Sostituzione edilizia scuola media Pisano a Marina di Pisa	J51B22000390006	4.817.370,42	Graduatoria del 18/7/2022	Ministero dell'Istruzione e del Merito

ASILI NIDO E SCUOLE DELL'INFANZIA Missione 4, Componente 1, Investimento 1.1	Realizzazione di nuovo asilo nido in Via U. Rindi	J51B21005830006	1.365.000,00	Graduatoria 16/8/2022	Ministero dell'Istruzione e del Merito
ASILI NIDO E SCUOLE DELL'INFANZIA Missione 4, Componente 1, Investimento 1.1	Demolizione e ricostruzione dell'asilo I Passi, in via Cuoco	J52C21002500006	1.604.129,31	Graduatoria 16/8/2023	Ministero dell'Istruzione e del Merito
ASILI NIDO E SCUOLE DELL'INFANZIA Missione 4, Componente 1, Investimento 1.1	Intervento di riqualificazione funzionale dell'asilo nido CEP, Via Bellini	J58I21000460006	304.840,40	Graduatoria 16/8/2024	Ministero dell'Istruzione e del Merito
ASILI NIDO E SCUOLE DELL'INFANZIA Missione 4, Componente 1, Investimento 1.1	Intervento di riqualificazione dell'asilo nido Betti, Via Baldacci	J58I21000470006	449.946,05	Graduatoria 16/8/2025	Ministero dell'Istruzione e del Merito
ASILI NIDO E SCUOLE DELL'INFANZIA Missione 4, Componente 1, Investimento 1.1	Demolizione e ricostruzione dell'asilo S. Biagio	J55E22000200001	1.346.206,00	Graduatoria 16/8/2026	Ministero dell'Istruzione e del Merito
CICLOVIE URBANE Missione 2, Componente 2, Investimento 4.1	Realizzazione ciclovie urbane	J51B20000700001	315.338,55	DM 344 del 12/08/2020 DM 83 2022	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
CICLOVIE URBANE Missione 2, Componente 2, Investimento 4.1	Realizzazione di ciclovia di collegamento fra la stazione di Pisa e le sedi universitarie site in Via Bonanno Pisano	H51B21002500004	524.997,71	DM 344 del 12/08/2020 DM 509/2021 DD 73/2021 DD 212/2021 DM 83 2022	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

CICLOVIE Missione 2, Componente 2, Investimento 4.1	Realizzazione nuovo percorso pista ciclabile del trammino da Via Viaccia a intersezione Via Livornese CIG 9570400FE8	J51B22001010001	1.698.982,00	Decreto MIT n. 509 del 15/12/2021	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
	Realizzazione nuovo percorso pista ciclabile Via Contessa Matilde - Via San Ranierino CIG 9677466195				
	Realizzazione di nuove ciclovie urbane di collegamento tra i poli universitari e i nodi ferroviari - Vari tratti CIG A01D0EFDB2				
MESSA IN SICUREZZA EDIFICI E TERRITORIO Missione 2, Componente 4, Investimento 2.2	Messa in sicurezza del territorio a rischio idrogeologico	J51B21003560001	1.600.000,00	Decreto ministeriale del 19/05/2023	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Missione 2, Componente 4, Investimento 2.2	Realizzazione di nuovi infissi in legno e vetro sulle facciate di Palazzo Pretorio	J56J20000160004	42.500,00	Decreto ministeriale del 14 gennaio 2020	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Missione 2, Componente 4, Investimento 2.2	Realizzazione di opere di manutenzione impiantistica per efficientamento energetico ex scuola Toti, Via T. Rook	J59H20000060004	42.500,00	Decreto ministeriale del 14 gennaio 2020	Ministero dell'Interno

EFFICIENTAMENT O ENERGETICO Missione 2, Componente 4, Investimento 2.2	Efficientamento energetico varie infrastrutture stradali	J55F20000030009	85.000,00	Decreto ministeriale del 14 gennaio 2020	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENT O ENERGETICO Missione 2, Componente 4, Investimento 2.2	Palazzi storici istituzionali - Manutenzione straordinaria con efficientamento energetico: realizzazione di nuovi infissi esterni	J58H20000410004	170.000,00	Decreto ministeriale del 30 gennaio 2020	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENT O ENERGETICO Missione 2, Componente 4, Investimento 2.2	Lavori rifacimento centrale termica Teatro Verdi	J52I20000070004	170.000,00	Decreto ministeriale dell'11 novembre 2020	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENT O ENERGETICO Missione 2, Componente 4, Investimento 2.2	Sostituzione dei corpi illuminanti per gli uffici anagrafe e stato civile all'interno dei locali presso la Sesta Porta al fine di efficientamento energetico	J54J22000360006	24.432,56	Decreto ministeriale del 30 gennaio 2020	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENT O ENERGETICO Missione 2, Componente 4, Investimento 2.2	Lavori di adeguamento delle coperture del fabbricato ex circonscrizione di San Giusto finalizzati all'efficientamen to energetico	J54J22000390001	60.567,43	Decreto ministeriale del 30 gennaio 2020	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENT O ENERGETICO Missione 2, Componente 4, Investimento 2.2	Ammodernamen to dei corpi illuminanti nelle palestre e nelle pertinenze delle scuole primarie e secondarie con efficientamento energetico	J54D22001440006	84.778,05	Decreto ministeriale del 30 gennaio 2020	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENT O ENERGETICO Missione 2, Componente 4, Investimento 2.2	Interventi di efficientamento energetico impianti elettrici scuole materne	J54D22001640006	85.000,00	Decreto ministeriale del 30 gennaio 2020	Ministero dell'Interno

EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Missione 2, Componente 4, Investimento 2.2	Intervento di manutenzione straordinaria finalizzato all'efficientamento energetico della copertura dell'ex circoscrizione 3 di Putignano - Sant'Ermite e di parte della copertura dell'ex circoscrizione 4 di San Marco - San Giusto	J54J22000570006	85.000,00	Decreto ministeriale del 30 gennaio 2020	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Missione 2, Componente 4, Investimento 2.2	Interventi di efficientamento energetico impianti elettrici scuole elementari	J54D22001650006	85.000,00	Decreto ministeriale del 30 gennaio 2020	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Missione 2, Componente 4, Investimento 2.2	Intervento per efficientamento energetico edifici comunali ed istituzionali: opere edili ed impianti	J54J22000580006	85.000,00	Decreto ministeriale del 30 gennaio 2020	Ministero dell'Interno
	TOTALE		67.623.825,12		

Si precisa che le misure previste nelle aree a rischio Contratti-Lavori Pubblici e Contratti Beni e Servizi- Provveditorato sono state meglio specificate in tutti quei processi/attività che comprendono appalti finanziati con i fondi PNRR.

2.3.12 Attività di monitoraggio e audit del PTPCT all'interno del più ampio monitoraggio del PIAO

Il P.T.P.C. individua il sistema di
monitoraggio sull'implementazione delle misure.



Il responsabile della prevenzione deve poter monitorare costantemente
“l'andamento dei lavori” e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso
di scostamenti.



Monitoraggio (possibilmente) attraverso sistemi informatici.



(perché consentono la tracciabilità del processo e la verifica immediata dello
stato di avanzamento)

La strategia di prevenzione della corruzione determina la necessità di sviluppare un
“Sistema di Monitoraggio”, quale strumento per rendere più efficace il sistema dei
controlli interni finalizzati alla prevenzione dei fenomeni corruttivi.

E' stato introdotto, già con gli altri piani approvati, un sistema di monitoraggio
semestrale volto a monitorare ed analizzare il conseguimento degli obiettivi/misure
individuati nel Piano Anticorruzione dell'Ente. Tale attività viene svolta dallo staff del
RPCT; dato l'esiguità del numero di personale, l'organico sarebbe da potenziare (così
come riportato anche nella relazione annuale del RPCT).

Occorre infatti misurare e verificare l'efficacia e il livello di attuazione del Piano
Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con la tracciabilità di
ciò che è stato fatto, anche in stretta relazione al monitoraggio degli obiettivi della
sezione 2.2 del Piano Performance.

Il puntuale e corretto espletamento delle misure di prevenzione e di gestione del
rischio di corruzione è sottoposto ad un'azione di controllo e monitoraggio, riguardante
tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare i rischi emergenti,
identificare i processi organizzativi eventualmente tralasciati in fase di mappatura,
prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Inoltre, è necessario tenere conto che i rischi non sono statici, ma possono variare nel
corso del tempo, essendo il contesto – interno ed esterno – del Comune suscettibile di
cambiamenti; emerge, quindi, la necessità di un'azione costante di monitoraggio del
sistema di gestione del rischio corruzione, in grado di verificarne la funzionalità a
fronte di cambiamenti sopravvenuti.

In particolare, il monitoraggio deve consentire di verificare se:

- le misure adottate perseguano i risultati attesi;
- le procedure adottate siano efficienti;
- le informazioni disponibili siano sufficienti per l'analisi del rischio;
- la conoscenza accumulata abbia supportato la presa di decisioni;
- il processo di apprendimento possa essere reiterato nei cicli successivi di valutazione del rischio

2.3.13 La sezione Trasparenza

❖ La Trasparenza

“La trasparenza, che attiene al livello essenziale delle prestazioni, è uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni e per favorire il controllo sociale sull'attività amministrativa e sul rispetto del principio di legalità.

Il rispetto pieno e diffuso degli obblighi di trasparenza è anche un valido strumento di prevenzione e di lotta alla corruzione, perché rende visibili i rischi di cattivo funzionamento, facilita la diffusione delle informazioni e delle conoscenze e consente la comparazione tra le diverse esperienze amministrative” (delibera CIVIT – ora ANAC - n. 6/2010).

La “trasparenza amministrativa” disciplinata, in particolare, dal D.Lgs n.33/2013 come modificato dal D.Lgs n. 97/2016, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, comma 2 lett. m), della Costituzione e rappresenta uno strumento fondamentale di prevenzione della corruzione e di efficienza dell'azione amministrativa.

Una delle principali novità introdotte dal d.lgs. n. 97/2016 è stata, infatti, la piena integrazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). Pertanto, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non è più oggetto di un atto separato ma diventa parte integrante del Piano come “apposita sezione”.

E' assicurata mediante la pubblicazione delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge ed è intesa oggi 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*».

Il presente Piano, così come previsto dal D.Lgs 97/2016 contiene l'apposita tabella sulla trasparenza nella quale vengono individuate le sezioni di I, II e III livello, i termini di pubblicazione dei dati e i Responsabili della pubblicazione.

ANAC con delibera n. 601 del 19.12.2023 di modifica alla delibera n. 264 del 20.06.2023 ha fornito ulteriori chiarimenti e indicazioni sulle modalità di assorbimento degli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici a seguito del nuovo codice degli appalti.

In materia di contratti pubblici la trasparenza si traduce in specifici obblighi di pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale di atti, dati e informazioni che afferiscono ad ogni tipologia di affidamento (servizi, forniture, lavori e opere, concorsi di progettazione, di idee e di concessioni) e ad ogni

fase di esso (programmazione, scelta del contraente, aggiudicazione ed esecuzione del contratto), al fine di rendere più chiaro lo svolgimento dell'intera procedura che riguarda ogni singolo contratto.

Il regime normativo in materia di trasparenza nei contratti pubblici, ha tuttavia subito notevoli modifiche con il nuovo Codice dei contratti pubblici (D.lgs n. 36/2023).

Vengono garantiti due regimi distinti di pubblicazione in materia di contratti pubblici come da tabella riassuntiva alla delibera ANAC n 605/2023.

Dal 1° gennaio 2024, infatti, hanno acquistato efficacia, ai sensi dell'art. 225 comma 2 del nuovo Codice dei contratti pubblici (D.lgs. n. 36/2023), le disposizioni in tema di trasparenza disciplinate nella Parte II dello stesso decreto: *“Della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti”*.

Nel rispetto di quanto previsto dalle citate norme di legge e dalle deliberazioni ANAC n. 261 del 30/06/2023, n. 264 del 30/06/2023 (come modificata ed integrata con delibera n. 601 del 19/12/2023) e n. 582 del 13/12/2023, il Comune di Pisa garantisce:

- **il collegamento ipertestuale alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) presso l'ANAC**, alla quale sono trasmesse tempestivamente 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;
- **la trasparenza delle soluzioni tecnologiche di cui al c. 1 dell'art 30 D. Lgs. n. 36/2023** utilizzate ai fini della propria attività di conduzione del ciclo di vita dei contratti pubblici ad es. portale start e acquisti in rete (compreso ASP, alla quale abbiamo aderito nel 2021);
- **la trasparenza di tutte le informazioni, dati e atti che devono essere pubblicati nel proprio sito istituzionale senza invio alla BDNCP presso l'ANAC, come previsto nell'Allegato 1 della delibera ANAC n. 264 del 20/06/2023**, come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19/12/2023.

Pertanto la tabella trasparenza allegata alla sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza è stata aggiornata in base alle indicazioni di ANAC ed è stata elaborata tenendo conto “dell'albero della trasparenza” e, in stretta sinergia con il Piano Performance, definisce gli obiettivi da perseguire in tema di trasparenza.

Le misure sulla trasparenza rientrano nelle specifiche misure di prevenzione alla corruzione. La stessa Corte Costituzionale ha evidenziato, nella sentenza 20/2019, come la trasparenza sia diventata “principio argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”.

Dalla Sezione Trasparenza, infatti, risultano tutti gli obblighi di comunicazione che ricadono sui Responsabili delle Strutture Comunali nonché il potere riconosciuto al RPCT, al fine di ottenere il rigoroso rispetto di tali obblighi.

La trasparenza, quindi, è il diritto dei cittadini e delle cittadine, in quanto tali e solo per il fatto di esserlo, di avere a disposizione tutti i dati e i documenti utili per essere

sempre informati su tutti gli aspetti dell'attività amministrativa, sia politica che tecnico – burocratica.

Tra l'altro, questo diritto è chiaramente qualificato come *“livello essenziale delle prestazioni”*.

Qualificare in questo modo la trasparenza, significa che questa, nelle forme e con le modalità indicate nelle norme di riferimento (il decreto legislativo n. 33/2013), rappresenta lo standard, qualitativo e quantitativo, che le amministrazioni devono obbligatoriamente assicurare per la piena fruizione dei diritti costituzionalmente garantiti. Questi standard devono essere assicurati su tutto il territorio nazionale e non ne è ammessa la modifica, se non in senso migliorativo per i beneficiari, che, in questo caso, sono tutti i cittadini e le cittadine.

Nel concreto, il diritto dei cittadini e delle cittadine alla trasparenza fa nascere l'obbligo per il Comune di rendere accessibili, per il tramite del sito istituzionale, tutta una serie di dati e documenti per consentire, a chiunque sia interessato, di conoscere l'organizzazione del Comune e la quantità di risorse impiegate per il suo funzionamento; gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere; gli strumenti e le risorse che ha a disposizione per raggiungere gli obiettivi che si è dato; gli obiettivi effettivamente raggiunti, in quanto tempo, e le risorse che ha effettivamente impiegato; come produce e distribuisce (sia direttamente che indirettamente) i propri servizi, a quali costi e con quale gradimento da parte dei clienti.

Lo scopo di tutto ciò è quello di favorire e incentivare, non solo la pura e semplice conoscenza di tutte queste informazioni, ma anche un vero e proprio controllo civico sull'operato del Comune, ampliando la diffusione delle conoscenze e consentendo, tra l'altro, la comparazione tra le varie esperienze amministrative.

Se il Comune non adempie a questo obbligo, tutti i cittadini e le cittadine possono chiedere e ottenere la pubblicazione di questi dati e documenti, utilizzando lo strumento dell'accesso civico.

Il nuovo concetto di trasparenza come accessibilità totale impone, non solo un obbligo di mettere a disposizione determinati dati e documenti, ma anche di metterli a disposizione in maniera comprensibile da parte dei destinatari. Tutto questo per consentire un diffuso controllo democratico sul complesso dell'attività amministrativa e attivare, ove possibile, anche efficaci forme di partecipazione e di feedback. Questo, per quanto riguarda il “fronte” dei soggetti esterni all'Amministrazione.

Sul fronte interno, il binomio trasparenza – accessibilità consente all'Amministrazione di rendere conto delle proprie decisioni, scelte e azioni politiche e di essere responsabile per i risultati conseguiti (accountability); favorisce la capacità dell'ente di rispondere efficacemente alle variazioni delle condizioni in cui opera, modificandosi di conseguenza (responsivity); il tutto anche consolidando la propria immagine dal punto di vista della correttezza delle procedure e del rispetto delle norme (compliance).

I dati devono essere costantemente, e in ogni momento a disposizione, completamente comprensibili da chiunque li voglia conoscere, senza la necessità di un intervento amministrativo o tecnico da parte dell'amministrazione.

Il che implica che i dati e i documenti siano facilmente reperibili all'interno del sito istituzionale; velocemente e costantemente aggiornati.

Oltre a tutto ciò, i dati devono essere pubblicati in formato di tipo aperto e devono essere liberamente riutilizzabili, con gli unici obblighi di citarne la fonte e rispettarne l'integrità.

In questa prospettiva, l'accessibilità totale diventa anche un efficace strumento di prevenzione e contrasto della corruzione, poiché rende visibili il mancato rispetto dei principi che regolano l'attività amministrativa (prima di tutto, efficienza, efficacia, economicità e imparzialità) e le situazioni di cattivo funzionamento della macchina amministrativa.

Ogni anno, così come previsto dalle delibere ANAC e dai relativi allegati (scheda di attestazione, scheda di sintesi e griglia di rilevazione) l'Organismo di Valutazione dell'Ente ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e delle delibere ANAC, effettua la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella griglia di rilevazione e attesta la veridicità e l'attendibilità, alla data dell'attestazione, di quanto riportato nella griglia di rilevazione allegata rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'amministrazione.

L'Organismo di Valutazione attesta l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, secondo la griglia di rilevazione approvata con apposita deliberazione di Anac, che viene pubblicata, ogni anno, nella sezione di AT entro le date indicate da ANAC.

Per l'anno 2023, la delibera ANAC n.201/2023 ad oggetto "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30.06.2023 ha fornito indicazioni e illustrato le modalità di predisposizione delle attestazioni dell'OIV o Organismi con funzioni analoghe, in merito all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione su AT.

Con il Comunicato del Presidente del 17 luglio 2023, Il termine per l'acquisizione delle attestazioni sugli obblighi di pubblicazione è stato differito al 15 settembre 2023.

L'Organismo di Valutazione del Comune di Pisa ha verificato i dati oggetti del monitoraggio e le informazioni presenti sul sito in AT, ha esaminato la documentazione delle banche dati e la verifica puntuale, sul sito istituzionale e, a seguito del riscontro e della sussistenza delle informazioni e dei dati effettuata dai componenti dello stesso Organismo si è proceduto alla compilazione della griglia di rilevazione (di cui all'allegato 2.1 alla delibera 203/2023 dell'ANAC)

Da ciò ne è derivata la pubblicazione nella apposita sezione di AT della relativa scheda di sintesi, griglia di rilevazione e documento di attestazione.

Attraverso “Amministrazione Trasparente” il Comune di Pisa assicura a tutti la piena fruizione del diritto alla trasparenza.

Amministrazione Trasparente è organizzata, in sottosezioni di vari livelli, che si articolano, a loro volta, in sottosezioni di ulteriore livello, per consentire una migliore organizzazione e reperibilità dei contenuti, e rispecchia, nel contenuto, la tabella sulla trasparenza allegata al PTPCT

I documenti e i dati pubblicati in Amministrazione Trasparente devono essere:

- completi, integri e, per quanto riguarda i documenti, conformi all’originale;
- aggiornati continuamente e pubblicati entro tempi ristretti dalla loro formazione o efficacia;
- facilmente consultabili, chiari e comprensibili a chi legge, anche nel linguaggio usato;
- accessibili, nel senso di facilmente reperibili, da parte di chiunque, compresi coloro che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

In Amministrazione Trasparente non possono essere pubblicati i dati personali e i dati identificativi, e i documenti che li contengono se, per assicurare il corretto e completo esercizio del diritto alla trasparenza, è sufficiente utilizzare misure di pseudonimizzazione, limitare la visibilità di dati o parti di documenti, o utilizzare altri strumenti idonei a tutelare altrimenti le esigenze di riservatezza.

Al fine di miglioramento progressivo e costante nella pubblicazione dei dati, il RPCT, durante l’anno 2023 ha impartito diverse direttive e sollecitato i vari adempimenti (anche tramite la struttura di supporto) attraverso varie note ed e-mail sugli adempimenti in materia trasparenza di cui all’allegato 3 del PTPCT 2023-2025

Nel Piano performance 2023, sottosezione 2.2 PIAO, è stato assegnato come obiettivo di Ente (a cui concorrevano tutti i dipendenti) “la Trasparenza” intesa come adozione di misure finalizzate a garantire la pubblicazione, completezza, aggiornamento e apertura del formato di ciascun documento, dato e informazione elencati nella griglia di rilevazione approvata nel PTPCT.

Tale obiettivo è reiterato nel Piano Performance, sottosezione 2.2 PIAO 2024

❖ **Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg UE 679/2016)**

In merito alla compatibilità della nuova disciplina introdotta dal D.lgs. 101/2018, con gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013, l’ANAC ha chiarito che *“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. In particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati”.

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è quindi rimasto sostanzialmente inalterato, essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o nei casi previsti dalla legge.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Anche in presenza di idoneo presupposto normativo, l'attività di pubblicazione di dati sui siti web per finalità di trasparenza non può comunque prescindere dal rispetto di tutti i principi di adeguatezza, pertinenza e minimizzazione di cui all'art. 5 del Reg UE 2016/679. Infatti a norma dell'art. 7 comma 3 e 4 laddove si disponga la pubblicazione sul proprio sito istituzionale di dati, informazioni e documenti che non si ha l'obbligo di pubblicare, si dovrà procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti (comma 3). Nel caso di atti o documenti oggetto invece di pubblicazione obbligatoria si dovrà procedere a rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione (comma 4).

Con riguardo ai rapporti fra il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) e il Responsabile della protezione dei dati - RPD, figura introdotta dal Regolamento (UE) 2016/679 (artt. 37-39), occorre precisare che il RPD, fino al 30.06.2020 era stato individuato nell'Ente in una professionalità esterna assolvendo ai compiti assegnati in base ad un contratto di servizio e costituendo esso stesso, figura di riferimento anche per il RPCT.

Il contratto di affidamento del servizio alla società esterna, giunto a scadenza in data 21.12.2019, è stato riaffidato alla stessa società per il primo semestre del 2020, fino al 30.6.2020.

Il Sindaco, avvalendosi della possibilità consentita dall'art. 37, par.6, del GDPR, ritenuto che, la funzione di RPD potesse essere adeguatamente assolta, dopo un anno e mezzo di supporto e consulenza da parte di un RPD esterno, attraverso personale interno all'Ente, a far data dal 01.07.2020, con atto n. 42, ha nominato Responsabile della Protezione dei Dati del Comune di Pisa, in ragione della qualifica rivestita, della

formazione e delle competenze professionali possedute, l'avv.to Veronica Malfatti funzionario EQ, assegnata all'Ufficio del Segretario Generale.

❖ La mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità

Nell'anno 2016, il decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, norma cardine in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni, è stato interessato da un'importante modifica operata dal decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97.

La norma, oltre a ridefinire gli obblighi di pubblicazione a carico di tutte le pubbliche amministrazioni, ha ridisegnato i confini e la natura dell'accesso civico, sulla falsariga del Freedom of Information Act (FOIA) statunitense.

In origine, il punto focale della disciplina era rappresentato dall'obbligo delle amministrazioni di pubblicare determinati dati e documenti; a tale obbligo era correlato il diritto di chiunque vi avesse interesse a poterli reperire sulla Rete Civica comunale.

Oggi, invece, al centro dell'azione amministrativa si pone il *“diritto dei cittadini e delle cittadine di conoscere”* tutti quei dati e documenti che sono necessari a promuovere la partecipazione degli interessati a favorire il controllo sull'attività dell'amministrazione in relazione al perseguimento delle funzioni istituzionali e all'uso delle risorse pubbliche e a promuovere la partecipazione al dibattito pubblico; questo diritto è esercitabile da chiunque, a prescindere dall'esistenza o meno di una relazione qualificata con il dato o il documento e senza necessità di motivazione alcuna.

Lo stesso decreto, però, consente al Comune di pubblicare, in base a una propria scelta, dati e documenti ulteriori rispetto a quelli obbligatori.

A tale proposito occorre ricordare che anche l'articolo 10 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, noto come Testo Unico degli Enti Locali (TUEL), stabilisce che tutti gli atti dell'amministrazione comunale sono pubblici.

Questa pubblicità fa sì che il diritto del cittadino non sia condizionato dalla necessità di essere titolare di una particolare situazione giuridica differenziata, né da quella di un interesse diretto, concreto e attuale a “entrare in contatto” con il dato o il documento richiesto; infatti, l'esercizio di questo diritto è equiparabile a un'azione popolare finalizzata a una più efficace e diretta partecipazione dei cittadini e delle cittadine all'attività amministrativa del Comune e alla realizzazione di un controllo più concreto sull'azione a questo svolta.

Questo diritto, tuttavia, non è totale e assoluto, ma incontra il limite della riservatezza delle persone, dei gruppi o delle imprese.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione.

Gli inadempimenti sono valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance.

2.3.14 L'accesso civico

La pubblicazione on line garantisce accesso illimitato alle informazioni per quanto concerne i soggetti. L'accesso è però limitato ai dati obbligatori identificati dal legislatore. Qualora non sia omessa la pubblicazione dei dati oppure non sia garantita la loro qualità, ogni cittadino può ricorrere all'istituto dell'accesso civico a partire dall'anno 2013.

Pertanto, se i dati e documenti non sono reperibili all'interno di Amministrazione Trasparente, chiunque sia interessato a vederli, leggerli e scaricarli, anche se non è cittadino o cittadina di Pisa, può esercitare il diritto di accesso civico, e chiedere che vengano messi a disposizione di tutti.

In materia di accesso si distinguono i tre tipi di accesso :

1)Accesso procedimentale

L.241/1990

2)Accesso civico semplice

D.Lgs. 33/2013

3)Accesso civico generalizzato

D.Lgs 97/2016

- 1) Per quanto riguarda l'Accesso procedimentale, questo è limitato a soggetti qualificati ed è limitato rispetto ai documenti prodotti nell'ambito di un procedimento
- 2) Per quanto riguarda l'Accesso civico semplice (ex art 5 comma 1 D.Lgs 33/2013), questo è illimitato rispetto ai soggetti ed è limitato rispetto ai documenti, dati e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria
- 3) Per quanto riguarda l'Accesso civico generalizzato (FOIA) (ex art 5 comma 2 D.Lgs 97/2016) , questo è illimitato rispetto ai soggetti ed è illimitato (in principio, salvo il bilanciamento con altri interessi e principi) rispetto ai dati e informazioni oggetto di pubblicazione. Tutti i dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione , possono essere oggetto di richiesta. (Istituto in vigore dal 23.12.2016 regolato dalle Linee ANAC 1309/2017).

In particolare:

1.ACCESO CIVICO SEMPLICE

Nel caso in cui i dati e i documenti indicati nella Tabella Trasparenza, allegata al PTPCT non siano pubblicati in Amministrazione Trasparente, è possibile inviare una semplice segnalazione al Responsabile anticorruzione (via mail o PEC, via fax, per posta o consegnandola all'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP).

Il Responsabile anticorruzione, dopo aver verificato che effettivamente i dati e i documenti indicati nella segnalazione non sono presenti in Amministrazione Trasparente, ne dispone la pubblicazione e comunica al “segnalante” il link a cui sarà possibile reperirli.

2.ACCESO CIVICO GENERALIZZATO (FOIA)

La principale novità del d.lgs. n. 97 del 2016 in materia di trasparenza ha riguardato il nuovo diritto di accesso civico generalizzato a dati, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria delineato nel novellato art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013. In virtù delle disposizioni del comma richiamato, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tassativamente indicati dalla legge, che contestualmente vengono in evidenza. Si tratta di un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione.

Nel caso in cui la pubblicazione di alcuni dati e documenti che si ritiene siano necessari a favorire il controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'uso delle risorse pubbliche e a promuovere la partecipazione al dibattito pubblico non è prevista nella Tabella Trasparenza, allegata al PTPCT e si vogliono vedere o averne una copia, è possibile inviare all'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) una richiesta specifica.

Il Responsabile dell'URP trasmetterà la richiesta al Dirigente competente, il quale verificherà se i dati e i documenti siano effettivamente necessari a favorire il controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'uso delle risorse pubbliche e a promuovere la partecipazione al dibattito pubblico e che non ci siano motivi di riservatezza (individuati da disposizioni di legge) che ne impediscono l'accesso civico generalizzato. Se questa verifica sarà positiva, il Dirigente competente trasmetterà i dati e documenti all'URP affinché siano forniti al richiedente; in caso contrario, il Dirigente competente comunicherà all'URP i motivi per cui la richiesta non può essere accolta e l'URP li renderà noti al richiedente;

L'accesso civico generalizzato non ha sostituito l'accesso civico semplice previsto dall'art 5. Comma 1 del D.Lgs 33/2013 e s.m.i

3.ACCESO CIVICO PROPOSITIVO

la pubblicazione di alcuni dati e documenti che si ritiene siano necessari a favorire il controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'uso delle risorse pubbliche e a promuovere la partecipazione al dibattito pubblico non prevista nella Tabella Trasparenza, allegata al PTPCT e si vuole che questi vengano pubblicati in Amministrazione Trasparente, è possibile inviare al Responsabile anticorruzione (via mail o PEC, via fax, per posta o consegnandola all'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) una semplice richiesta di pubblicazione di questi dati e documenti, indicando le ragioni per cui si ritiene che questi siano necessari a favorire il controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'uso delle risorse pubbliche e a promuovere la partecipazione al dibattito pubblico e, di conseguenza, se ne richiede la pubblicazione.

Il Responsabile anticorruzione verifica che effettivamente questi dati e documenti sono necessari a favorire il controllo e a promuovere la partecipazione pubblica e che non ci sono motivi di riservatezza (individuati da disposizioni di legge) che ne impediscono la pubblicazione.

Se questa verifica è positiva, il Responsabile anticorruzione dispone la pubblicazione dei dati e dei documenti richiesti, comunica al richiedente il link a cui sarà possibile trovarli e ne dispone l'inserimento nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione al primo aggiornamento utile, affinché, da quel momento in poi, siano sempre pubblicati in Amministrazione Trasparente.

In caso contrario, comunica al richiedente i motivi per cui la richiesta non può essere accolta.

Tutte le informazioni che riguardano l'accesso civico, le modalità per esercitare questo diritto e la modulistica necessaria sono reperibili in Amministrazione Trasparente al seguente indirizzo:

<http://www.comune.pisa.it/it/ufficio-scheda/21768/Accesso-civico.html>

Attualmente l'accesso civico è disciplinato dalla deliberazione della Giunta Comunale del 21 febbraio 2017 n. 25 "Disciplina transitoria dell'accesso civico", in attesa della revisione generale e completa della disciplina dell'accesso, mediante l'approvazione, da parte del Consiglio Comunale, dello specifico regolamento.

SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), del DM n. 132 del 30.06.2022, la presente sottosezione di programmazione illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione.

❖ Il contesto interno

Relativamente all'analisi del contesto interno appare prima di tutto fondamentale analizzare la struttura organizzativa, la dotazione organica effettiva (tempo pieno e part time) e l'eventuale piano occupazionale nella prospettiva di esprimere qualitativamente e quantitativamente, anche in termini prospettici, il contingente di personale.

L'analisi del contesto interno deve estrinsecarsi in una complessiva analisi dei processi organizzativi previo esame della struttura organizzativa dei ruoli e delle responsabilità interne, delle politiche, degli obiettivi e delle strategie anche utilizzando dati su eventi o ipotesi di reato verificatesi in passato o su procedure derivanti dagli esiti del controllo interno.

❖ Il comune: il funzionamento

In particolare, il Comune:

- promuove lo sviluppo economico, sociale e culturale della comunità, finalizzato all'affermazione dei valori umani e al soddisfacimento dei bisogni individuali e collettivi, alla tutela e salvaguardia dell'ambiente, alla tutela del lavoro e dei diritti dei lavoratori, alla valorizzazione delle risorse culturali, storiche e artistiche della città di Pisa;
- concorre alla determinazione delle condizioni necessarie per rendere effettivi i diritti di tutti i componenti la comunità locale e di coloro che scelgono di insediarsi per necessità transitoria ed in particolare degli appartenenti alle categorie più deboli ed emarginate;
- favorisce l'utilizzazione della proprietà privata in funzione sociale e promuove lo sviluppo sociale, economico ed occupazionale della comunità e di coloro che scelgono di insediarsi per necessità transitoria attraverso l'indirizzo ed il coordinamento dell'iniziativa economica pubblica e privata sul territorio;
- riconosce nella pace un diritto fondamentale degli uomini, delle donne e dei popoli; a tal fine il comune promuove nella comunità locale iniziative culturali, di ricerca, di educazione, di informazione, di cooperazione alla pace e favorisce lo scambio e l'integrazione culturale tra i popoli, valorizzando il rispetto e la

tutela delle diversità etniche, linguistiche, culturali, religiose e politiche, anche attraverso la promozione dei valori della cultura della tolleranza le diverse culture che convivono nella città. Il comune sostiene iniziative miranti all'unità politica ed economica dell'Europa;

- valorizza ed incentiva le forme di volontariato, di associazionismo e cooperazione nazionale ed internazionale, assicurando alle organizzazioni del volontariato ed alle associazioni la propria collaborazione e garantendo la loro partecipazione all'attività del comune;
- promuove l'attività sportiva garantendo l'educazione motoria ai giovani e la pratica sportiva di ogni fascia di età, favorendo a tal fine il coinvolgimento delle federazioni sportive, degli enti di promozione sportiva, delle associazioni e delle società sportive senza fini di lucro;
- contribuisce a garantire il diritto allo studio, curando in modo particolare l'adempimento dell'obbligo scolastico da parte di tutti i cittadini e le cittadine e promuovendo iniziative di formazione permanente e ricorrente;
- promuove azioni per favorire nella comunità locale pari opportunità tra donne e uomini, per perseguire il riequilibrio dei ruoli sociali e delle rappresentanze attraverso tutti gli strumenti ritenuti più idonei ed in particolare avvalendosi del consiglio cittadino per le pari opportunità. Coordina tempi e modalità dei servizi per rispondere alle esigenze dei cittadini e delle cittadine, delle famiglie, delle lavoratrici e dei lavoratori;
- favorisce il coinvolgimento diretto della collettività nella gestione della cosa pubblica, garantendo la massima trasparenza e pubblicità delle procedure e l'accesso dei cittadini e delle cittadine agli atti e alle informazioni in possesso dell'amministrazione;
- assicura, nelle forme previste dallo Statuto, la partecipazione alla vita politica e amministrativa di tutti coloro, singoli o associati, che fanno parte della popolazione presente sul territorio comunale;
- concorre a garantire il diritto alla salute, predisponendo interventi idonei ad assicurare la salubrità dell'ambiente urbano e di lavoro e promuovendo una diffusa educazione sanitaria; opera per il completo abbattimento delle barriere architettoniche e promuove lo sviluppo di un efficiente servizio di assistenza sociale, con particolare riferimento agli anziani, ai minori, agli invalidi ed ai portatori di handicap, ai tossicodipendenti, agli immigrati e ai nomadi;
- riconosce a tutti i bambini i diritti sanciti dalla convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia, adottando in primo luogo forme di consultazione per le scelte che li riguardano ed operando per la realizzazione di una adeguata rete di servizi. Promuove l'impegno formativo dei genitori, educatori, animatori e riconosce il ruolo fondamentale dei bambini, ragazzi e giovani nella vita della comunità locale.

(dallo Statuto comunale, articoli 1,2 e 3)

Il Comune, quando svolge i propri compiti ed esercita le proprie funzioni, non è libero di operare le proprie scelte, sia per quanto riguarda la scelta degli obiettivi da perseguire e raggiungere, sia in relazione ai modi e ai tempi per raggiungerli.

Infatti, deve sempre e comunque tenere presente e finalizzare la propria attività, sia politica che amministrativa, alla cura degli interessi della collettività che amministra, osservando e rispettando alcuni principi fondamentali.

In particolare si tratta dei principi di:

LEGALITÀ



il Comune deve svolgere la sua attività ed esercitare i suoi poteri solo quando lo stabilisce una legge, nel modo e con i limiti che la stessa legge gli impone ed esclusivamente per gli scopi che questa indica

UGUAGLIANZA E IMPARZIALITÀ



quando il Comune agisce, non può discriminare le posizioni dei soggetti coinvolti dalla sua azione, né tra di loro, né nei confronti dello stesso comune. Prima di agire, deve accertare e valutare tutti gli interessi coinvolti; questi interessi possono essere sacrificati o limitati solo nella misura strettamente indispensabile a difendere l'interesse pubblico (che, in quanto pubblico, riguarda, comunque, tutta la collettività)

BUON ANDAMENTO



l'azione del Comune deve essere adeguata, appropriata e proporzionata in rapporto alle esigenze che derivano dalla necessità di tutelare gli interessi della collettività amministrata

RESPONSABILITÀ



quando il Comune agisce, prima di agire, deve prevedere e valutare le conseguenze della propria attività e adottare, se necessario, le misure correttive adeguate

EFFICIENZA



il Comune deve svolgere la propria attività ed esercitare i propri poteri utilizzando in maniera ottimale le risorse e i mezzi che ha a disposizione

EFFICACIA



il Comune deve raggiungere gli obiettivi che si è dato adottando le misure che risultano più idonee

INTEGRITÀ



quando il Comune agisce, garantendo sempre e comunque il rispetto della legge, deve perseguire solo e soltanto gli interessi della collettività che amministra e alla cura di questi interessi deve indirizzare le proprie decisioni e i propri comportamenti.

3.1.1 Il Comune: l'organizzazione

Occorre esaminare il contesto organizzativo interno del Comune di Pisa, i ruoli e mansioni in capo ai vari soggetti attraverso l'analisi della struttura organizzativa ponendo l'attenzione alle diverse competenze e responsabilità interne.

L'ultima macrostruttura dell'Ente, integrata e aggiornata più volte negli anni, è stata adottata con deliberazione di G.C. n. 9 del 31/01/2019 ed è entrata in vigore a decorrere dal 01/03/2019.

Durante l'anno 2023 tale macrostruttura è stata ulteriormente aggiornata con le seguenti deliberazioni di G.C:

- n. 331 del 13.12.2022 (decorrenza 01/01/2023);
- n. 84 del 23.03.2023 (decorrenza 01/04/2023).

A decorrere dal 01/10/2023 è, invece, stata adottata la nuova macrostruttura dell'Ente, a seguito delle deliberazioni seguenti: n. 181 del 01.08.2023 e n. 212 del 14.09.2023. Con deliberazione n. 223 del 25.09.2023 sono stati aggiornati l'organigramma ed il funzionigramma.

Nelle pagine seguenti si evidenziano:

- 1) la struttura organizzativa vigente nel periodo 01/01/2023 – 31/03/2023; deliberazione di G.C. n. 331/2022;
- 2) la struttura organizzativa vigente nel periodo 01/04/2023 – 30/09/2023; deliberazione di G.C. n. 84/2023;
- 3) il nuovo organigramma dell'Ente approvato con la deliberazione di G.C. n. 223;
- 4) la nuova struttura vigente a decorrere dal 01/10/2023 a seguito dell'aggiornamento dell'organigramma che segue.

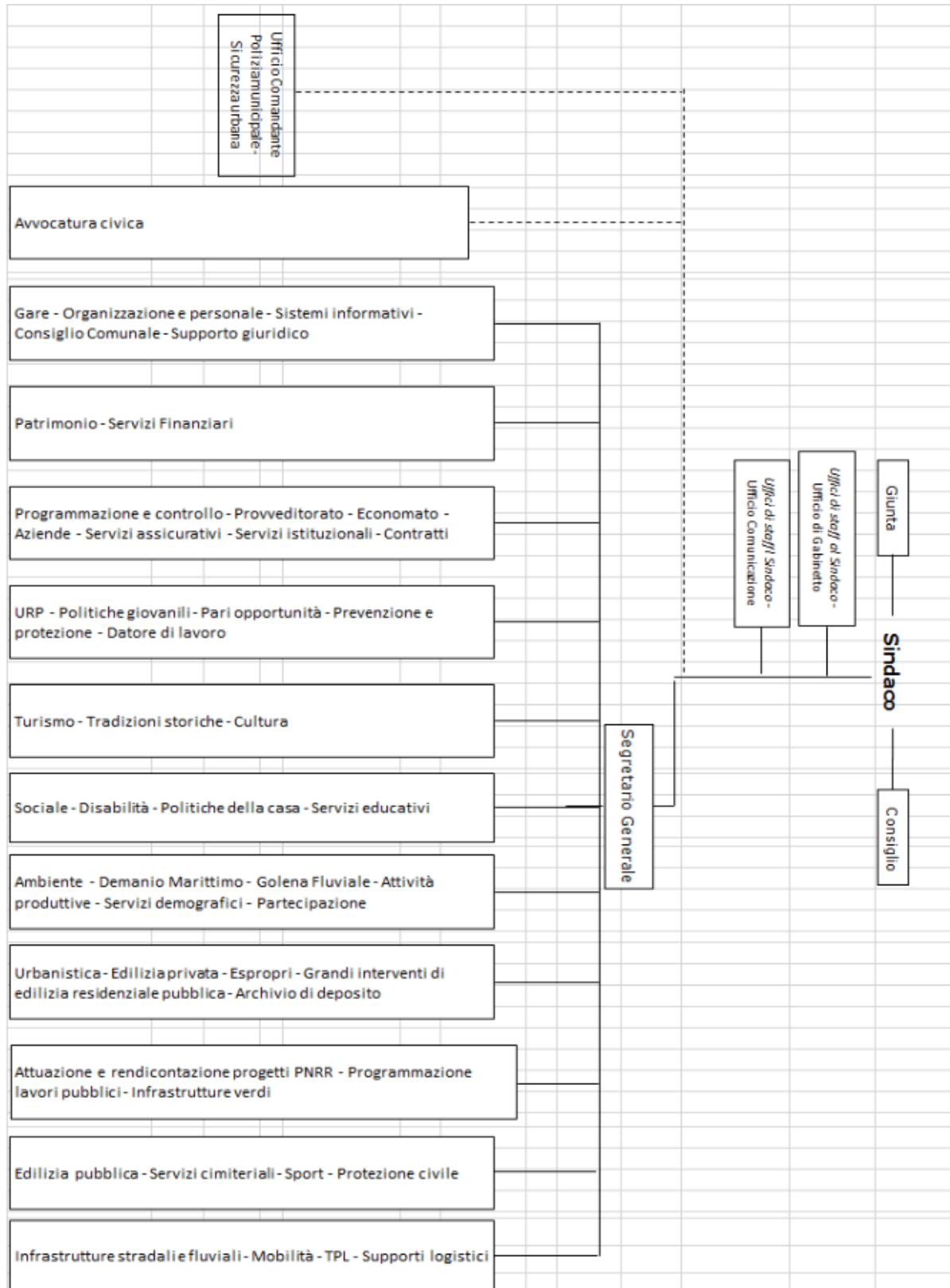
1) La struttura organizzativa del Comune dal 01.01.2023 al 31/03/2023 era la seguente:

Direzione	
Segreteria Generale	DIREZIONE-01
Ambiente-Attività Produttive - Servizi Demografici - Urp - Partecipazione	DIREZIONE-02
Finanze - Provveditorato - Aziende - Servizi assicurativi	DIREZIONE-03
Programmazione e controllo - Sistemi informativi – Patrimonio	DIREZIONE-05
Infrastrutture e viabilità – Mobilità -Verde e arredo urbano - Edilizia scolastica	DIREZIONE-06
Avvocatura (interim)	DIREZIONE-07 INTERIM (dirigente D12)
Polizia municipale - Sicurezza urbana	DIREZIONE-08
Urbanistica - Edilizia privata - Espropri- Grandi interventi di edilizia residenziale pubblica	DIREZIONE-10
Turismo -Tradizioni Storiche - Cultura - Politiche Giovanili - Pari Opportunità	DIREZIONE-11
Gare e contratti – Supporto Giuridico - Organizzazione e personale- Servizi istituzionali- Consiglio Comunale	DIREZIONE-12
Sociale – Disabilità - Politiche della casa –Servizi Educativi - Prevenzione e Protezione- Datore di lavoro	DIREZIONE-13
Programmazione LL.PP. - Edilizia pubblica – Sport- Servizi cimiteriali-Protezione civile	DIREZIONE-14

2) La struttura organizzativa del Comune dal 01.04.2023 al 30.09.2023 era la seguente:

Direzione	
Segreteria Generale	DIREZIONE-01
Ambiente-Attività Produttive - Servizi Demografici - Urp - Partecipazione	DIREZIONE-02
Finanze - Provveditorato - Aziende - Servizi assicurativi	DIREZIONE-03
Servizi Istituzionali - Sport	DIREZIONE-04° balducci
Programmazione e controllo - Sistemi informativi – Patrimonio	DIREZIONE-05
Infrastrutture e viabilità – Mobilità -Verde e arredo urbano - Edilizia scolastica	DIREZIONE-06
Avvocatura (interim)	DIREZIONE-07 INTERIM (dirigente D12)
Polizia municipale - Sicurezza urbana	DIREZIONE-08
Urbanistica - Edilizia privata - Espropri- Grandi interventi di edilizia residenziale pubblica	DIREZIONE-10
Turismo -Tradizioni Storiche - Cultura - Politiche Giovanili - Pari Opportunità	DIREZIONE-11
Gare e contratti – Supporto giuridico – Organizzazione e personale – Consiglio Comunale	DIREZIONE-12
Sociale – Disabilità - Politiche della casa –Servizi Educativi -Prevenzione e Protezione- Datore di lavoro	DIREZIONE-13
Programmazione LL.PP. - Edilizia pubblica – Impianti Sportivi Servizi cimiteriali-Protezione civile	DIREZIONE-14

3) Organigramma dell'Ente a decorrere dal 01/10/2023



4) La struttura organizzativa del Comune dal 01/10/2023 è la seguente:

Direzione/Ufficio	
Avvocatura (interim)	DIREZIONE-01 INTERIM (<i>Dirigente D08</i>)
Gare -Organizzazione e Personale-Sistemi Informativi-Consiglio Comunale-Supporto Giuridico	DIREZIONE-02
Patrimonio-Servizi Finanziari	DIREZIONE-03
Programmazione e Controllo-Provveditorato-Economato-Aziende-Servizi Assicurativi-Servizi Istituzionali-Contratti	DIREZIONE-04
Urp-Politiche Giovanili-Pari Opportunità-Prevenzione e Protezione-Datore Di Lavoro	DIREZIONE-05
Turismo -Tradizioni Storiche - Cultura	DIREZIONE-06
Sociale-Disabilità-Politiche Della Casa-Servizi Educativi	DIREZIONE-07
Ambiente - Demanio Marittimo - Golena Fluviale - Attività Produttive - Servizi Demografici - Partecipazione	DIREZIONE-08
Urbanistica – Edilizia Privata – Espropri - Grandi Interventi Di Edilizia Residenziale Pubblica - Archivio Di Deposito	DIREZIONE-09
Attuazione e Rendicontazione Progetti PNRR-Programmazione Lavori Pubblici-Infrastrutture Verdi	DIREZIONE-10
Edilizia Pubblica - Servizi Cimiteriali–Sport-Protezione Civile	DIREZIONE-11
Infrastrutture Stradali E Fluviali-Mobilità-Tpl-Supporti Logistici	DIREZIONE-12
Ufficio del Segretario Generale	
Ufficio Comandante Polizia Municipale-Sicurezza Urbana	

Nell'anno 2023 vi è stato l'ingresso a ruolo di n. 1 dirigente. A seguito dell'aggiornamento della macrostruttura preesistente (adottata a decorrere dal 01/03/2019) e dell'adozione della nuova macrostruttura a decorrere dal 01/10/2023, si è comunque determinata una rotazione tra i dirigenti dell'Ente che ha riguardato sia il

cambio di direzione/funzioni e attività, sia il conferimento di funzioni diverse e/o aggiuntive rispetto ai precedenti incarichi, sia il conferimento di incarichi ad interim. In base alla macrostruttura attualmente operativa², la struttura organizzativa dell'Ente è articolata in:

- **Direzioni:** strutture organizzative caratterizzate, per i loro compiti e i loro obiettivi, dalla necessità di un indirizzo organizzativo e gestionale unico e unitario. A queste strutture sono assegnati obiettivi e le risorse per raggiungerli. La direzione opera sotto la diretta ed esclusiva responsabilità di un dirigente.
- **Uffici Autonomi di rilevante complessità:** strutture organizzative di diretta competenza funzionale del Sindaco, caratterizzati da elevata responsabilità di prodotto e di risultato; ad essi sono preposti dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e E.Q., con incarico di Elevata Qualificazione (ex posizione organizzativa), conferito direttamente dal Sindaco.

Per lo svolgimento coordinato di specifiche funzioni e attività, sono previste anche **Strutture di coordinamento interfunzionale**³. Si tratta di:

- **unità di coordinamento interfunzionale:** unità di coordinamento e gestione trasversale di processi strategici o gestionali particolarmente complessi. Sono strutture organizzative temporanee, create per l'integrazione interfunzionale tra le varie strutture dell'ente, per il raggiungimento di particolari obiettivi e il perseguimento di particolari strategie;
- **comitato di coordinamento:** organismo di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio dell'attività dell'ente;
- **conferenza dei dirigenti:** un organismo per l'informazione, l'esame e la discussione di argomenti di rilevanza generale, che riguardano l'organizzazione e la gestione dell'ente (con esclusione di argomenti di competenza o rilevanza sindacale).

² Articolo 8 del regolamento sull'assetto organizzativo e gestionale (deliberazione della Giunta Comunale n. 205/2012 aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 180 del 01/08/2023)

³ Articoli da 16 a 18 del regolamento sull'assetto organizzativo e gestionale (deliberazione della Giunta Comunale n. 205/2012)

3.1.2 Il Comune: il personale

Il Comune di Pisa conta complessivamente, al 01 gennaio 2024, n. 657 dipendenti.

Dipendenti del Comune di Pisa per area e Direzione compreso personale a tempo determinato e ex art 90 (fonte Ufficio Personale – dati al 01.01.2024)

1) i dati contengono anche il personale a tempo determinato delle varie aree

	Area Amministrativo contabile	Area Tecnica	Area Vigilanza	Avvocatura	Area culturale	Area Informatica	Area Socio Pedagogica	Supporto Organi Politici	tot
Segretario Generale	1								1
Dirigenti	7	4						1	12
Funzionari ed E.Q.	54	43	14	2		2	7	1	123
Istruttori	174	46	110			4	62	3	399
Operatori Esperti	62	60							122
tot	298	153	124	2		6	69	5	657

Dei 657 dipendenti, 637 sono a tempo indeterminato e 20 a tempo determinato.

- **Dirigenti:**

In totale i dirigenti sono 13, dei quali 8 di ruolo, 3 a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 c.2 del Testo Unico degli Enti Locali e 1 a tempo determinato, inquadrato come dirigente di supporto agli organi di direzione politica, nominato ai sensi dell'articolo 90 del Testo Unico degli Enti Locali (Portavoce del Sindaco).

Per quanto riguarda i profili di appartenenza: 7 sono dirigenti amministrativi; 4 appartengono al profilo tecnico, 1 al supporto organi politici.

- **Personale di area non dirigenziale:**

Il CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 ha previsto al titolo III il nuovo sistema di classificazione del personale (art.12) entrato in vigore dal 01/04/2023, prevedendo l'inquadramento in "Aree", in sostituzione delle categorie.

Tra il personale non dirigenziale a tempo indeterminato l'Area più numerosa è quella degli Istruttori (ex categoria C) con 399 dipendenti; l'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex categoria D) è composta da 123 dipendenti mentre 122 dipendenti appartengono all'Area degli Operatori Esperti (ex categoria B).

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato, dei 20 dipendenti complessivi, 8 sono assegnati alla copertura dei posti presso le strutture educative (scuole materne e asili nido) e 2 nell'area tecnica, a supporto dei progetti PNRR.

Alle attività di supporto degli organi di direzione politica, oltre al dirigente evidenziato in precedenza, sono assegnati 4 dipendenti tutti con profilo amministrativo contabile, di cui 1 inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. e 3 nell'Area degli Istruttori;

Dipendenti del Comune di Pisa per area e Direzione

***ULTIMA MACROSTRUTTURA DELIBERA GC 181/2023 (FONTE UFFICIO PERSONALE – DATI AL 01/01/2024)**

Direzione/Ufficio		Area Operatori Esperti	Area Istruttori	Area Funzionari e E.Q.	Dirigenti	totale
1	Avvocatura (interim)	1	3	1	Interim D-8	5
2	Gare -Organizzazione e Personale- Sistemi Informativi-Consiglio Comunale-Supporto Giuridico	5	30	11	1	47
3	Patrimonio-Servizi Finanziari	1	14	8	1	24
4	Programmazione e Controllo-Provveditorato-Economato-Aziende-Servizi Assicurativi-Servizi Istituzionali-Contratti	39 (di cui 2 t. dete)	24 (di cui 3 art. 90)	9 (di cui 1 art. 90)	2 (di cui 1 art. 90)	74
5	Urp-Politiche Giovanili-Pari Opportunità-Prevenzione e Protezione-Datore Di Lavoro	4	7	3	1	15
6	Turismo -Tradizioni Storiche - Cultura	9	11	5	1	26
7	Sociale-Disabilità-Politiche Della Casa-Servizi Educativi	8	81 (di cui 8 t. dete)	17	1	107
8	Ambiente - Demanio Marittimo - Golena Fluviale - Attività Produttive - Servizi Demografici - Partecipazione	27	49	15	1	92
9	Urbanistica – Edilizia Privata – Espropri - Grandi Interventi Di Edilizia Residenziale Pubblica - Archivio Di Deposito	4	28	11	1 t. dete	44
10	Attuazione e Rendicontazione Progetti PNRR-Programmazione Lavori Pubblici-Infrastrutture Verdi	1	6	14 (di cui 2 t. dete)	1 t. dete	22
11	Edilizia Pubblica - Servizi Cimiteriali–Sport-Protezione Civile	11	21	11	1	44
12	Infrastrutture Stradali E Fluviali-Mobilità-Tpl-Supporti Logistici	9	3	2	1 t. dete	15
	Ufficio del Segretario Generale		3	2	Seg. Gen. 1	6
	Ufficio Comandante Polizia Municipale-Sicurezza Urbana	3	119	14	D-02 per funzioni indelegabili	136
totale		122	399	123	13	657

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), del DM n. 132 del 30.06.2022 la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e 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.

Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa.

A decorrere dal 01/11/2021, il Comune di Pisa ha preso atto della cessazione del lavoro agile emergenziale e, fino all'entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni Locali, il lavoro agile è stato attuato secondo le linee guida nazionali (D.M. 8 ottobre 2021) tramite stipula di un contratto individuale tra dipendente e dirigente di assegnazione. Per poter svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, attualmente, è necessario avere un profilo professionale e svolgere attività/servizi compatibili con il lavoro agile rispettando certe condizioni che l'ente ha posto, ai sensi della disciplina nazionale. A seconda delle attività/servizi svolti, può essere definita un'attività in lavoro agile:

- con massimo due giorni settimanali di cui almeno uno breve;
- in modalità tale da non impattare minimamente sulla fruizione dei servizi resi all'utenza;
- se non siano presenti arretrati (oppure sia stato elaborato il relativo piano di smaltimento, ove presenti);
- garantendo un'adeguata rotazione del personale (settimanale, mensile o plurimensile);
- tenendo presente che per ciascun lavoratore deve essere prevalente il lavoro in presenza.

Sull'osservanza di tali requisiti vigilano i dirigenti di settore al momento della stipula del contratto individuale.

Con la sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale del comparto Funzioni Locali, in data 16.11.2022, il Comune di Pisa ha avviato l'iter per l'approvazione del nuovo regolamento comunale che disciplinerà il lavoro agile, previo confronto con i soggetti sindacali, come previsto dall'art. 5 del nuovo CCNL, in materia di:

- criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto,
- criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto,
- criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

Il confronto sindacale si concluderà nei primi mesi del 2024 e su tale confronto verrà approvato il nuovo regolamento.

Il confronto ha avuto per oggetto i seguenti punti:

1. *Criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile*

L'assegnazione dei progetti di lavoro agile avverrà tramite l'emanazione di un bando di validità biennale (con eventuale revisione annuale) e valutazione delle domande pervenute dai dipendenti dell'ente. La percentuale massima di domande di lavoro agile autorizzabili sarà del 30% dei dipendenti in servizio al 01/01 dell'anno di riferimento del bando. Il calcolo del 30% avviene tenuto conto di tutto il personale compresi i "soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute", tale categoria sarà autorizzata ai sensi delle leggi vigenti (e della Direttiva Ministeriale del 29 dicembre 2023) anche oltre la quota del 30%. In caso di istanze superiori al numero di posti disponibili, verrà elaborata una graduatoria sulla base di criteri di priorità (punto n. 3). L'accesso al lavoro agile sarà consentito anche nel periodo intermedio tra un bando e un altro se non è stata raggiunta la percentuale del 30%. La valutazione di ammissibilità delle domande pervenute sarà effettuata dal dirigente al personale, sentito il dirigente del settore di appartenenza dei singoli lavoratori.

2. *Criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro con riferimento al lavoro agile*

Verranno individuati, tramite anche interpello dei dirigenti, i principi generali di individuazione delle attività e dei processi da poter lavorare in modalità agile, nonché quelle ritenute escluse.

3. *Criteri di priorità per l'accesso agli stessi*

Per accedere alle modalità di lavoro agile saranno assicurate le priorità previste dalla normativa vigente. Attualmente le priorità previste dalla legge sono:

a) L. 22/05/2017 n. 81 art. 18 comma 3-bis (lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.)

b) L. 05/02/1992 n. 104 art. 33 comma 6-bis.

Nel confronto saranno individuate anche altre situazioni personali inerenti familiari, distanza etc. che verranno tenute in considerazione per l'attribuzione del lavoro agile.

Il nuovo regolamento, avrà le seguenti strategie/obiettivi di sviluppo:

1. Lo svolgimento della prestazione in modalità agile **non dovrà pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione dei servizi** a favore degli utenti. Anche durante l'intero periodo emergenziale l'Amministrazione ha sempre assicurato che l'attività agile non pregiudicasse in alcun modo o riducesse la fruizione dei servizi a favore degli utenti. Tale presupposto rimane e sarà essenziale nella fase di individuazione dei processi e delle attività di lavoro che verranno individuate nel nuovo regolamento sul lavoro agile, che verrà approvato a seguito di confronto sindacale di cui sopra.
2. Verrà assicurata **un'adeguata rotazione del personale** che può prestare lavoro in modalità agile e verrà assicurata, per ciascun lavoratore, la prestazione lavorativa in presenza. L'Amministrazione, a seguito del confronto, ha prestabilito una **percentuale massima (30%) di personale** che possa lavorare in modalità agile.

Il calcolo del 30% avviene tenuto conto di tutto il personale compresi i “soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute”, tale categoria sarà autorizzata ai sensi delle leggi vigenti (e della Direttiva Ministeriale del 29 dicembre 2023) anche oltre la quota del 30%.

All'interno di questa percentuale sarà assicurata la rotazione di chi possiede i criteri soggettivi preferenziali che verranno indicati nell'apposito regolamento (sia quelli individuati da norme primarie e sia quelli individuati previo confronto sindacale). Oltre alla rotazione soggettiva del personale, al fine di ampliare al massimo la possibilità di utilizzo di tale modalità, verrà incentivata anche una rotazione di tipo temporale. Si provvederà a far alternare i giorni di svolgimento della prestazione in modalità agile tra i lavoratori così da garantire la costante presenza di addetti per ogni servizio. Nel regolamento verranno individuate le situazioni degne di tutela in relazione alla conciliazione vita-lavoro.

3. L'amministrazione ha sempre adottato, e continuerà ad adottare, ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di **misure idonee a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore** nello svolgimento della prestazione agile. Lo smart working è garantito mediante l'utilizzo di connessioni verso le proprie postazioni d'ufficio. Per far ciò vengono utilizzati apparati Firewall che permettono, mediante l'utilizzo di Software proprietari per la gestione delle VPN (Virtual Private Network), la connessione sicura dalla rete dell'abitazione alla rete comunale. La VPN sopra citata, al momento della sua attivazione, crea un tunnel dedicato e criptato per la connessione tra le parti. La VPN al momento della sua attivazione, scambia dei certificati ogni volta diversi (questo per aumentare il grado di sicurezza) tra la rete locale e la rete comunale e mantiene inaccessibile da terzi il canale di connessione. Una volta instaurata la connessione VPN tra la rete locale e comunale, i dipendenti hanno accesso diretto mediante l'utilizzo del Desktop Remoto, alla postazione in ufficio e possono operare come se fossero fisicamente nei locali comunali. In affiancamento a questi sistemi di gestione della sicurezza perimetrale, questo ente utilizza anche un software antivirus che permette di aumentare la sicurezza

della rete locale per quanto riguarda sia i dati provenienti dalla navigazione web, sia i dati scambiati tra le postazioni e le periferiche di archivio collegate direttamente ai pc.

4. Non potrà essere svolta attività in modalità agile senza l'accertamento di **assenza di lavoro arretrato** o, in alternativa, senza l'adozione di piani di smaltimento. Nei contratti individuali sottoscritti fino alla data odierna, il dirigente dichiara l'assenza di lavoro arretrato o indica le modalità di smaltimento, se presente lavoro arretrato.
5. Attualmente **non è stata prevista la fornitura al personale dipendente di apparati digitali e tecnologici** per lo svolgimento della prestazione di lavoro agile. I dipendenti che svolgono prestazione di lavoro in modalità agile utilizzano PC e connessione internet privati; per chi ha in dotazione una SIM con traffico dati fornita dall'ente può disporre, potenzialmente, della connessione dati fornita dall'utenza assegnata.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), del DM n. 132 del 30.06.2022, la presente sottosezione di programmazione, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e dà evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

3.3.1 Introduzione

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001, nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione, si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 costituisce la sezione 3.3 del PIAO 2024-2026.

È stata attuata la ricognizione annuale del personale ai sensi dell'art. 6, comma 2 e dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 finalizzata alla rilevazione dei fabbisogni al fine di individuare le tipologie professionali ritenute necessarie, sulla base delle attività da svolgere e degli obiettivi da realizzare, come declinati nel DUP, per ciascuna annualità di riferimento e nel Piano della Performance, nonché alla rilevazione di eventuali eccedenze di personale.

Sulla base di quanto sopra citato, la direzione personale ha preso atto delle ricognizioni di fabbisogni di personale inoltrate dai dirigenti delle direzioni e della mancanza di eccedenze di personale. Si è preso atto delle richieste di tipologie professionali espresse, agli atti della Direzione personale.

Il presente piano definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2024-2026 applicando le indicazioni del Decreto ministeriale 8 maggio 2018, delle Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Ministro per la P.A. di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze (G.U. 14.9.2022), tenuto conto dei contenuti del DUP 2024-2026 e degli esiti della ricognizione annuale del personale

3.3.2 Riferimenti normativi

Si riporta di seguito la normativa relativa all'introduzione del Piao ed alla determinazione delle capacità assunzionali ai fini della predisposizione dei PTFP:

- Articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- Articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- Articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022;
- Articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- Articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- D.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.3 Definizione limiti negli ambiti di intervento

3.3.3.1 Limite della capacità assunzionale

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. 34/2019 e della normativa di attuazione contenuta nel D.M. 17/03/2020 ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” sono stati modificati i criteri di determinazione degli spazi assunzionali, non più legati al turn over di personale, ma legati alla sostenibilità finanziaria della spesa misurata attraverso valori soglia.

In data 08.06.2020 è stata pubblicata la circolare del Ministero dell'interno ad oggetto: “Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L.34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”.

La disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del turn over in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto.

Con la circolare soprarichiamata sono stati individuati:

- gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti,
- le fasce demografiche,
- i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica,
- le relative percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio,
- nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

L'art. 4 del Decreto 17.03.2020 riconosce la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di revisione, per un importo non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27,6% per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 60.000 e fino a 249.999 abitanti, come il Comune di Pisa.

L'art. 5 del Decreto 17.03.2020 indica le percentuali massime di incremento rispetto alla spesa 2018, per ogni anno in base alla fascia demografica.

A seguito dell'approvazione del rendiconto 2022 si è provveduto alla verifica dei parametri di cui alla legge sopra citata.

3.3.3.2 Virtuosità

Il Comune di Pisa continua a collocarsi nella prima fascia di virtuosità ai sensi dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020, in quanto il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti nette di cui al Conto consuntivo 2022, calcolate secondo i criteri indicati nel decreto ministeriale, è pari al 24,29% e quindi inferiore al valore soglia del 27.60%. Nel successivo paragrafo 6.1 è riportata la tabella relativa al calcolo della percentuale di cui sopra.

3.3.3.3 Limite del Tetto di Spesa del Personale

L'art. 1, comma 557 quater, L. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5, D.L. 90/2014, prevede che “a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della presente disposizione” e quindi, a questi fini, deve farsi riferimento alla spesa del triennio 2011-2013: 27.415.021,62 Euro

Con questo piano del personale non si spende più di quello che è già previsto nel bilancio 2024-2026, le assunzioni previste infatti sono completamente finanziate con le cessazioni previste per gli anni 2024 e seguenti.

3.3.4 Gli interventi assunzionali

Sulla base dei piani e dei programmi di attività approvati nel DUP e nella sottosezione performance, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, alla luce delle disposizioni di legge che contemplano le diverse strategie che le amministrazioni possono porre in essere per le esigenze connesse al proprio fabbisogno ordinario, si ritiene di soddisfare il fabbisogno di personale con le seguenti modalità, tenuto conto delle cessazioni e assunzioni degli anni 2022 e 2023 e della previsione delle cessazioni per il periodo 2024-2026.

Sarà possibile procedere ad assunzioni tramite passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 30 del D. lgs 165/2001 tramite l'avvio di procedure selettive. Nell'ambito di questo istituto ci si potrà avvalere della mobilità per interscambio a parità di area e a parità di costo e quindi senza costi aggiuntivi per l'ente.

Si potrà procedere all'attivazione di procedure di valorizzazione delle risorse interne tramite l'istituto della progressione tra le aree previsto dall'art. 52 del D.Lgs.n. 165/2001 e dal CCNL Funzioni locali 2019-2021 artt. 13 e 15.

Tenuto conto della rilevazione dei fabbisogni effettuata, delle previsioni di pensionamento nelle varie unità organizzative, delle risorse finanziarie disponibili, verranno attuate procedure di reclutamento di personale delle diverse categorie e profili, anche a copertura della quota d'obbligo relativa al personale dipendente di cui all'art. 1 e art. 18 della Legge n. 68/99, in ambito tecnico e amministrativo, in relazione alle cessazioni, anche attraverso l'istituto della mobilità tra pubbliche amministrazioni e l'utilizzo delle graduatorie di altri enti nell'ottica di assicurare tempi rapidi di reclutamento mettendo in atto economie di scala in sinergia con le altre pubbliche amministrazioni.

Il numero dei posti da coprire mediante mobilità, utilizzi di graduatoria, indizione di nuovi concorsi e le relative aree e profili, potranno essere rimodulati a parità di spesa demandando al Dirigente del Personale le relative determinazioni, tenuto conto dell'evolversi delle esigenze organizzative e funzionali; verrà garantita la diversificazione dei canali di reclutamento.

Alle assunzioni a tempo indeterminato si affiancano le forme di lavoro flessibile ai sensi dell'art. 36 dell'art. D.lgs 165/2001, per fronteggiare le esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, quali le assunzioni a tempo determinato, l'assegnazione temporanea di personale di altre Amministrazioni di varia categoria, la sottoscrizione di convenzioni che prevedono collaborazioni istituzionali tra enti con eventuale rimborso totale o parziale di personale temporaneamente assegnato e relative proroghe.

Potrà essere utilizzato l'istituto della somministrazione di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 52 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016 – 2018 secondo la

disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Tramite l'istituto della somministrazione di lavoro a tempo determinato potrà essere garantito in tempi celeri il reclutamento di personale in possesso di specifiche professionalità, al fine di fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali.

Nei paragrafi successivi si riporta il dettaglio:

3.3.4.1 Mobilità interne

Oltre a quanto previsto per le nuove assunzioni si stabilisce che i fabbisogni che emergeranno nella struttura fino all'approvazione del presente piano del personale 2024/2026 potranno essere soddisfatti tramite mobilità interne.

3.3.4.2 Tempo determinato

1 Personale a tempo determinato PNRR - Per fronteggiare ad esigenze eccezionali derivanti dall'esecuzione dei progetti previsti dal PNRR con il precedente piano del Personale era stata prevista l'assunzione di n. 4 unità di personale a tempo determinato di categoria D con profilo tecnico.

Successivamente 3 delle 4 unità di personale assunte si sono dimesse dal servizio e stante la difficoltà nel reperire personale con tali caratteristiche si stabilisce di ridurre complessive 3 le unità da destinare ai progetti PNRR, utilizzando le risorse per una unità da non assumere, già previste in bilancio per effettuare una assunzione in ruolo di personale tecnico di pari livello.

Si richiama a tal fine il D.L. 80/2021, art.1 e la successiva Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 4 del 18/01/2022 nella quale sono esplicitate le attività per le quali è possibile assumere personale ai fini dell'attuazione dei progetti approvati nel PNRR.

Come chiarito anche dalla Circolare Anci Prot. n. 5/Vsg/SD/A art. 31 bis del DL 152/2021, le assunzioni di personale da adibire ai progetti PNRR finanziate con risorse dell'ente possano essere effettuate al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, e per le attività specificatamente previste dalla legge, per cui sarà necessaria attestazione da parte del dirigente di riferimento delle attività svolte dal personale assunto a tal fine. Infatti non possono essere imputate alle risorse PNRR costi relativi all'espletamento delle funzioni ordinarie delle strutture amministrative interne dell'amministrazione titolare di interventi del PNRR.

Al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'articolo 31- bis, del D.L.152/2021 introduce importanti deroghe agli ordinari vincoli, sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi.

La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità.

Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, si introduce un duplice vantaggio: da un lato individuando un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo, e dall'altro neutralizzando la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato.

In particolare si stabilisce che:

a) tali assunzioni possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009),

b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;

c) infine, le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

Le assunzioni straordinarie consentite possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto, che per i comuni nella nostra fascia demografica prevede una percentuale dello 0.5%.

Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Di seguito la tabella di calcolo:

CALCOLO DEL TETTO DI SPESA ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PNRR IN DEROGA ANNO 2022 - COMUNE DI PISA				
fascia demografica		ultimo anno di riferimento	percentuale	tetto di spesa assunzioni in deroga per il PNRR
1.500.000 abitanti e oltre			0,25%	media entrate correnti118.377.135,91 €
250.000 - 1.499.999 abitanti			0,30%	percentuale applicabile0,50%
60.000 - 249.999 abitanti			0,50%	spesa personale in deroga sostenibile591.885,68 €
10.000 - 59.999 abitanti			1,00%	
5.000 - 9.999 abitanti			1,60%	
3.000 - 4.999 abitanti			1,80%	
2.000 - 2.999 abitanti			2,40%	
1.000 - 1.999 abitanti			2,90%	
meno di 1.000 abitanti			3,50%	
accertamenti entrate correnti anni 2019-2020-2021			media	
130.961.162,33 €	128.661.555,49 €	132.417.971,90 €	130.680.229,91 €	
fondo crediti dubbia esigibilità ultimo anno			12.303.094,00 €	
valore entrate correnti da utilizzare			118.377.135,91 €	

La spesa prevista in Bilancio per tali finalità per gli anni 2024, 2025 e 2026 è pari a complessivi €108.300,00 per ogni anno.

- 2 Personale a tempo determinato PNRR** - E' in inoltre stata effettuata l'assunzione per il triennio 2024-2026 di n.1unità a tempo determinato pieno, categoria giuridica D, profilo istruttore direttivo tecnico/ area dei funzionari e dell'elevata qualificazione per l'attuazione del progetto PNRR , Avviso MIUR 48048 del 02/12/2021: Demolizione e ricostruzione dell'edificio sede della scuola secondaria di primo grado n. Pisano a marina di Pisa previsto all'interno del quadro economico, per le funzioni stabilite nella delibera sopra citata.

Il costo derivante da questa assunzione a tempo determinato di personale tecnico è inserito interamente nel quadro economico dell'opera, per cui è al di fuori di ogni limitazione della spesa di personale.

Anche per tale personale vale quanto indicato nel precedente punto 1.

- 2 Personale a tempo determinato art.90 d.lgs 267/2000** - Per il triennio 2024-2026 sono inoltre previste le seguenti unita assunte ai sensi art. 90 d. lgs 267/2000:

- 1 unità. Dirigente ai sensi art. 90 DL 267/2000
- 1 unità area dei funzionari e E-Q_ con profilo amm.vo ai sensi art. 90 DL 267/2000
- 3 unità area istruttori, profilo amm.vo ai sensi art. 90 DL 267/2000

La spesa prevista per queste assunzioni ammonta ad € 294.000,00 per ognuno degli anni oggetto del presente piano;

- 3 Assunzione a tempo determinato comandante P.M.** - Con deliberazione della Giunta Comunale n. 180 del 01.08.2023 è stato modificato il Regolamento sull'assetto organizzativo e gestionale vigente prevedendo all'art. 8 un'ulteriore "unità organizzativa" intermedia, denominata "Ufficio autonomo di rilevante complessità", di diretta competenza funzionale del Sindaco, cui sovrintenda una particolare tipologia di incarico di Elevata Qualificazione conferito dal Sindaco stesso;

Considerato che l'esito della selezione interna per l'individuazione di un'unità a cui attribuire l'incarico di EQ da assegnare all' Ufficio Autonomo di rilevante complessità denominato "Ufficio Comandante Polizia Municipale - Sicurezza Urbana si è concluso in modo infruttuoso, si è provveduto a bandire una selezione esterna per il conferimento di un incarico a tempo determinato pieno di alta specializzazione ex art. 110, c.1 del d.lgs 267/2000 da inquadrare nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex categoria d) da assegnare all'ufficio autonomo di rilevante complessità del comandante di polizia municipale e sicurezza urbana. Tale assunzione è stata prevista nell'atto di indirizzo di cui alla delibera G.C. n. 11 del 18/01/2024 ad oggetto: "Programmazione tempo determinato polizia municipale -

conferimento di un incarico a tempo determinato pieno di alta specializzazione ex art. 110, c.1 del d.lgs 267/2000 da inquadrare nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex categoria d) da assegnare all'ufficio autonomo di rilevante complessità del comandante di polizia municipale e sicurezza urbana : atto di indirizzo”

Tale assunzione comporterà una spesa complessiva per l'anno 2024, par ad € 55.000,00, e per gli anni 2025 e 2026 pari ad € 65.331,00 per ciascuno degli anni della programmazione.

5 Altre assunzioni a tempo determinato - Le altre risorse disponibili per il tempo determinato e rientranti nel tetto di spesa di cui all'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010 sono in primo luogo destinate per gli anni 2024, 2025 e 2026 a:

- Sopperire alle carenze che si verificheranno nell'ambito educativo allo scopo di mantenere gli standard del servizio fornito all'utenza (insegnanti asilo nido, insegnanti scuola materna, autista scuolabus)
- Assunzione di agenti di polizia municipale per rafforzare le attività di controllo e di verifica del territorio nella stagione estiva;

Per le assunzioni a tempo determinato sopra indicate si autorizza la spesa anche per gli anni 2025 e 2026 ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, nei limiti delle previsioni di bilancio e nel rispetto dei tetti di spesa relativi al tempo determinato;

6 Personale a tempo determinato ai sensi art. 110 comma 1 d.Lgs 267/2000 - Per quanto riguarda le assunzioni effettuate ai sensi dell'art.110 comma 1 del D. Lgs 267/2000 sono previsti per gli anni 2024, 2025 e 2026:

- 3 incarichi dirigenziali ai sensi dell'art.110 comma 1, previsti in dotazione organica.

7 Personale in posizione di comando - Si prevede l'attivazione dell'assegnazione temporanea di un agente polizia municipale (comando) per 3 anni ai sensi della Legge 151/2001 art. 42 bis. Nel caso in cui l'assegnazione temporanea non andasse a buon fine a causa di diniego da parte dell'amministrazione di appartenenza si prevede l'assunzione di n.1 unità a tempo indeterminato di agente polizia municipale

Normativa di riferimento tetti di spesa al tempo determinato

La normativa di riferimento in materia di rapporti di lavoro flessibile, con particolare riguardo agli aspetti del contenimento della relativa spesa, è costituita dall'art.9 comma 28, del D.L.78/2010, convertito con modificazione dalla L. 122/2010 e s.m.i. Agli enti che hanno sempre rispettato l'obbligo di riduzione della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 non si applicano le limitazioni al lavoro flessibile previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 convertito in l. n.

122/2010, limitazioni riferite al 50% della spesa sostenuta nel 2009 (art. 11, comma 4-bis, d.l. n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014),

Questi enti non possono comunque, superare il 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per lavoro flessibile.

La spesa complessiva per il lavoro flessibile per il Comune di Pisa quindi, non può essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità per l'anno 2009, ammontante ad € 1.008.664,64.

La spesa complessiva che si presume di spendere per assunzioni a tempo determinato per l'anno 2024 non supererà comunque il limite pari ad € 1.008.664,64, con esclusione delle assunzioni previste per il PNRR di cui sopra riportato ai sensi di legge.

3.3.4.3 Progressioni tra le aree – norma di indirizzo

Il CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, prevede all'art. 13, comma 6, che in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata al CCNL "Tabella C di Corrispondenza".

Il comma 7 dello stesso articolo prevede che: "le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL."

La Giunta Comunale con Deliberazione n.120 del 13/04/2023, ha valutato positivamente l'istituto delle progressioni verticali di cui all'art.13 e ha dato mandato al Dirigente del Personale di provvedere agli atti consequenziali derivanti dall'indirizzo espresso in Delibera.

Le risorse destinabili alle progressioni verticali corrispondono allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018 del personale destinatario del CCNL enti locali sottoscritto in data 16/11/2022 e quantificati come riportato in tabella:

Dichiarazione congiunta n. 1 Le parti congiuntamente dichiarano che il "monte salari", espressione utilizzata in tutti i Contratti collettivi per la quantificazione delle risorse da destinare al fondo per i trattamenti accessori, si riferisce a tutte le somme, come risultanti dai dati inviati da ciascun Ente al Ministero dell'Economia e delle Finanze, ai sensi dell'art. 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in sede di rilevazione del conto annuale, corrisposte nell'anno di riferimento per i compensi erogati al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusa la dirigenza. Tali somme ricomprendono quelle corrisposte sia a titolo di trattamento economico principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del "monte salari", oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, i buoni pasto, i rimborsi spese, le indennità di trasferimento, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc. Non concorrono alla determinazione del monte salari neppure gli emolumenti arretrati relativi ad anni precedenti								
TABELLA 12		17.068.406,00						
- dirigenti		-620.389,00						
-segretario		-35.867,00						
- arretrati		-259.696,00						
TOTALE TABELLA 12		16.152.454,00						
TABELLA 13		4.432.979,00						
-dirigenti		-578.391,00						
-segretario		-52.076,00						
-arretrati		-8.430,00						
TOTALE TABELLA 13		3.794.082,00						
TOTALE MONTE SALARI 2018		19.946.536,00						
0,55%		109.705,95						

L'importo massimo da utilizzare nel triennio è quantificato quindi in € 109.705,00 oltre ad oneri ed irap per complessivi € 148.300,00.

Considerato il costo derivante dal differenziale, la somma disponibile potrebbe dare ipoteticamente luogo alle seguenti progressioni tra aree secondo una ripartizione meramente proporzionale: circa 42 progressioni da Area istruttori ad Area Funzionari e a circa 10 progressioni da area degli Operatori esperti ad Area degli Istruttorie, come riportato in tabella:

PROGRESSIONI TRA AREE - ART.13 COMMA 6 CCNL 2019/2021		
ANNO	AREA	N
2024/2025	DA OPERATORI ESPERTI A ISTRUTTORI	10
	DA ISTRUTTORI A FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	42

L'effettuazione delle progressioni fra le aree non altera la consistenza numerica del personale alle varie date riportate nelle tabelle relative alla dotazione organica in

quanto si verifica solo un passaggio da un'area ad un'altra di alcuni dipendenti; in ogni caso le progressioni saranno effettuate sulla base dei fabbisogni rilevati

3.3.4.4 Tempo indeterminato

Si confermano con alcune modifiche gli interventi previsti dai precedenti PTFP, non ancora realizzati, le cui risorse risultano già allocate sui pertinenti capitoli del Bilancio di Previsione 2024.

Considerato che nel PIAO già in vigore a seguito di mutate esigenze era stato necessario modificare 2 delle assunzioni previste dai precedenti piani, che comunque non aumentavano la spesa di personale in quanto la sostituzione riguardava in un caso il solo profilo, ma la stessa area, mentre nell'altro riguardava una modifica in un'area inferiore rispetto a quella prevista, per cui non erano necessarie ulteriori risorse.

Si riporta di seguito la tabella con le modifiche a suo tempo apportate:

Conferma assunzioni previste da Piano 2022 e 2023 già finanziate in Bilancio di Previsione 2024			
Assunzioni previste da precedenti PTFP			
unita	profilo	categoria	
1	C.P. centralinisti non vedenti	B AREA OPERATORI ESPERTI	DA PIANO 22
1	cp tecnico	B AREA OPERATORI ESPERTI	
1	istruttore direttivo impiantista	D AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	DA PIANO 22
1	istruttore direttivo informativo	D AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	DA PIANO 22
1	istruttore informatico	C AREA ISTRUTTORI	
1	autista	B AREA OPERATORI ESPERTI	DA PIANO 23
6	agenti pm	C AREA ISTRUTTORI	DA PIANO 23
1	istruttore dir. Tecnico	D AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	DA PIANO 23
1	istruttore tecnico	C AREA ISTRUTTORI	DA PIANO 23

Ad oggi secondo la programmazione, l'Amministrazione intende rafforzare la compagine tecnica del Comune di Pisa, come risulta dall'ultima macrostruttura. Vi è l'opportunità di consolidare un dirigente tecnico nel settore urbanistica ed edilizia privata utilizzando la graduatoria attualmente vigente prima della scadenza del 26/02/2025 .

Attualmente l'incarico dirigenziale è ricoperto con un dirigente a tempo determinato , assunto ai sensi dell'art. 110 c.1 del D.lgs 267/2000, per cui tale assunzione in ruolo non altera gli equilibri di bilancio ed i vincoli finanziari come calcolati nelle tabelle, in quanto la spesa è già sostenuta e prevista dall'ente come tempo determinato .

L'Amministrazione intende inoltre prevedere un incarico dirigenziale mediante assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 c.1 D.lgs 267/2000 .

Per finanziare tale assunzione si eliminano dalla programmazione per l'anno 2024 n.2 unità dell'area degli istruttori, previste nella tabella sopra riportata (in particolare n1 unità di istruttore tecnico e n.1 unità di istruttore informatico).

Considerato inoltre che, con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 50 del 26/11/2024 ad oggetto: “contratto di servizio tra il Comune di Pisa e PISAMO Srl”, è stato approvato, fra le altre, l'affidamento dall'1/1/2025 della gestione e organizzazione dell'informazione ed accoglienza turistica e degli eventi culturali, turistici e sportivi aventi finalità istituzionali per il Comune di Pisa.

A tale attività era destinata fino al 31/12/2024 un'unità di personale dell'area Istruttori all'interno dell'ente.

In relazione a quanto sopra esplicitato ed ai sensi dell'art. 6 bis del Decreto lgs 165/2001, considerando che il personale addetto al servizio externalizzato non è stato trasferito presso la pisamo, è necessario ridurre la programmazione dei fabbisogni 2025 di un' unità area istruttori con profilo amm.vo.

Pertanto la tabella sopra indicata risulterà la seguente:

Conferma assunzioni previste da Piano 2022 e 2023 già finanziate in Bilancio di Previsione 2024			
Assunzioni previste da precedenti PTFP			
unità	profilo	categoria	
1	C.P. centralinisti non vedenti	B AREA OPERATORI ESPERTI	DA PIANO 22
1	cp tecnico	B AREA OPERATORI ESPERTI	
1	istruttore direttivo impiantista	D AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	DA PIANO 22
1	istruttore direttivo informativo	D AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	DA PIANO 22
1	istruttore informatico	C AREA ISTRUTTORI	
1	autista	B AREA OPERATORI ESPERTI	DA PIANO 23
6	agenti pm	C AREA ISTRUTTORI	DA PIANO 23
1	istruttore dir. Tecnico	D AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	DA PIANO 23
1	istruttore tecnico	C AREA ISTRUTTORI	DA PIANO 23

Tale modifiche non alterano gli equilibri finanziari in quanto la spesa rimane invariata.

Di seguito si riporta la tabella con le assunzioni previste per il Piano dei fabbisogni per il triennio 2024-2026 con le integrazioni di cui ai capoversi precedenti:

TABELLA PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI PTFP 2024-2026								
Programmazione assunzioni anno 2024								
unita	profilo/ area	mesi di spesa	ex categoria		costo annuo unitario	maggiore spesa di personale effettiva 2024	maggiore spesa di personale effettiva 2025	Maggiore spesa di personale effettiva 2026
1	agenti polizia municipale - area istruttori	10	C		33.172,00	27.643,33	33.172,00	33.172,00
8	istruttori amministrativi contabili - area istruttori	10	C		31.400,00	209.333,33	251.200,00	251.200,00
2	istruttori tecnici - area istruttori	10	C		31.400,00	52.333,33	62.800,00	62.800,00
3	insegnanti asilo nido - area degli istruttori	8	C/D		30.268,00	60.536,00	90.804,00	90.804,00
1	istruttori direttivi amm.cont. Area dei funzionari ed elevata qualificazione	1	D		34.073,00	2.839,42	34.073,00	34.073,00
2	istruttori direttivi amm.cont. Area dei funzionari ed elevata qualificazione	5			34.073,00	28.394,17	68.146,00	68.146,00
2	istruttori direttivi tecnici- Area dei funzionari ed elevata qualificazione	5	D		34.073,00	28.394,17	68.146,00	68.146,00
3	cp operai - area degli operatori esperti	10	B1		27.936,00	69.840,00	83.808,00	83.808,00
2	cp autisti - area degli operatori esperti	10	B1		27.936,00	46.560,00	55.872,00	55.872,00
1	categoria protetta art.18/art.1 legge 68/99 - area degli operatori esperti	6	B1		27.936,00	13.968,00	27.936,00	27.936,00
	progressioni verticali in deroga art. 13 comma 6 ccnl 16/11/2022 - vedi dettaglio paragrafo 4.3	6	C/D		148.300,00	74.150,00	148.300,00	148.300,00
1	dirigente tecnico	1	dir		62.800,00	785,00	62.800,00	62.800,00
26	Totale spesa per nuove assunzioni 2024					614.776,75	987.057,00	987.057,00
programmazione assunzioni 2025								
unita	profilo	mesi di spesa	cat.		costo annuo	maggiore spesa di personale effettiva 2024	maggiore spesa di personale effettiva 2025	Maggiore spesa di personale effettiva 2026
1	istruttore tecnico - area degli istruttori	9	C		31.400,00		23.550,00	31.400,00
1	istruttore direttivo tecnico -area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	7	D		34.074,00		19.876,50	34.074,00
1	istruttore direttivo avvocato -area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	7	D		34.074,00		19.876,50	34.074,00
1	istruttore informatico- area degli istruttori	2	C		31.400,00		5.233,33	31.400,00
3	istruttori amm.vo contabile- area degli istruttori	2	C		31.400,00		15.700,00	94.200,00
0	istruttori amm.vo contabile- area degli istruttori	6	C		31.400,00		0,00	0,00
2	categoria protetta art.18/art.1 legge 68/99 - area degli operatori esperti	6	B		27.605,00		27.605,00	55.210,00
2	agente PM area degli istruttori	9	C		33.172,00		49.758,00	66.344,00
11	Totale spesa per nuove assunzioni 2025						161.599,33	346.702,00
	TOTALE SPESA COMPLESSIVA 2024 -2026					614.776,75	1.148.656,33	1.333.759,00
Programmazione assunzioni anno 2026								
unita	profilo	mesi di spesa	cat.		costo annuo	maggiore spesa di personale effettiva 2023	maggiore spesa di personale effettiva 2024	Maggiore spesa di personale effettiva 2025
3	istruttore amm.cont-area degli istruttori	6	C		31.400,00			47.100,00
1	categoria protetta art.18/art.1 legge 68/99 - area degli operatori esperti	6			27.605,00			13.802,50
4	Totale spesa per nuove assunzioni 2026				59.005,00	0,00	0,00	60.902,50
41	Totale complessivo spesa per nuove assunzioni triennio					614.776,75	1.148.656,33	1.394.661,50

3.3.4.5 Ulteriori cessazioni non previste

Considerato inoltre che l'attuale normativa relativa agli spazi assunzionali non si basa più sul turn over ma sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni nel rispetto dei parametri di cui al D.L. 34/2019, per ogni ulteriore cessazione che si verificherà successivamente all'approvazione di questo PTFP e che non è stata espressamente considerata nello stesso e non calcolata nelle previsioni di bilancio 2024-2026, si procederà con una nuova assunzione nella categoria e profilo corrispondente a copertura dello stesso posto del dipendente cessato. Tale nuova assunzione, effettuata in relazione a corrispondente cessazione, dal punto di vista della sostenibilità finanziaria non comporta ulteriori costi, per cui non altera le percentuali calcolate nelle tabelle di seguito riportate attestanti il rispetto dei vari limiti di legge e permette di mantenere inalterata la dotazione numerica del personale del Comune di Pisa senza causare quindi riduzioni dell'attuale organico ed in modo da non arrecare pregiudizio ai vari servizi comunali.

Considerando inoltre che si è palesata la possibilità di una cessazione nei prossimi mesi di una figura appartenente all'area degli operatori esperti con profilo di elettricista, qualora all'eventuale cessazione non dovessero essere presenti graduatorie relative al profilo sopra descritto, si potrà procedere con l'assunzione di una figura appartenente all'area degli istruttori profilo tecnico per la quale è in corso la procedura concorsuale, in quanto la spesa differenziale è sostenibile finanziariamente.

3.3.5 Analisi dotazione organica

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER AREA DI INQUADRAMENTO (CCNL 16.11.2022) E PROFILO AL 31/12/2023		
AREE	PROFILO	
DIRIGENTI	DIRIGENTE TECNICO	1
	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	7
	DIRIGENTE TECNICO ART. 110 C.1 D.lgs 267/2000	3
	TOTALE	11
FUNZIONARI E E.Q.	ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE	48
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	30
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE PEDAGOGICO NIDO	2
	ISTRUTTORE DIRETTIVO POLIZIA MUNICIPALE	12
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AGRONOMO	2
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE PEDAGOGICO MATERNA	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	2
	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO ASSISTENZIALE	2
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	6
	FUNZIONARIO TECNICO	9
	FUNZIONARIO POLIZIA MUNICIPALE	2
	FUNZIONARIO PROCURATORE LEGALE	1
	FUNZIONARIO PEDAGOGISTA	2
	TOTALE AREA FUNZIONARI_EQ	120
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	174
	AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	111
	ISTRUTTORE EDUCATORE NIDO	49
	ISTRUTTORE EDUCATORE MATERNA	5
	ISTRUTTORE INFORMATICO	4
	ISTRUTTORE TECNICO	43
	ISTRUTTORE TECNICO AGRARIO	3
	TOTALE AREA ISTRUTTORI	389
OPERATORI ESPERTI	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	37
	ESECUTORE TECNICO	10
	COLLABORATORE PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO CONTABILE	25
	COLLABORATORE PROFESSIONALE AUTISTA PROFESSIONALE	15
	COLLABORATORE PROFESSIONALE OPERATORE TECNICO	23
	COLLABORATORE PROFESSIONALE OPERATORE TIPOGRAFO	2
	COLLABORATORE PROFESSIONALE OPERATORE TELEFONICO NON VEDENTE	1
	COLLABORATORE PROFESSIONALE FALEGNAME	2
	COLLABORATORE PROFESSIONALE ELETTRICISTA	2
	COLLABORATORE PROFESSIONALE SORVEGLIANTE	3
	TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI	120
TOTALE POSTI COPERTI AL 31/12/2023		640

Prospetto riepilogativo dipendenti alla data 31/12/2023

Area		Operatori esperti	Istruttori	Funzionari e E.Q.	DIR+110	TOT
		120	389	120	11	640

Dipendenti part time al 31/12/2023

- n. 6 unità area operatori esperti
- n. 13 unità area degli istruttori
- n. 4 unità area dei funzionari e di E.Q.

Totale N. 23 Unità**Cessazioni previste anno 2024**

	Profilo professionale	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI E.Q.	DIRIGENTI	TOTALE
	Agente p.m.		3			-3
	Istr. Amm,vo		2			-2
	Istr tecnico		1			-1
	Istr direttivo amm.vo			2		-2
	Dirigente tecnico				1	-1
Totale			-6	-2	-1	-9

Assunzioni programmate nei piani precedenti ancora da effettuare	PROFILO PROFESSIONALE	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI E.Q.	DIRIGENTE	TOTALE
	C.P. AUTISTA SCUOLABUS	1				1
	C.P. OPERATORE TECNICO (trasformato da C.P. centralinista)	1				1
	AGENTE P.M.		6			6
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO			1		1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO IMPIANTISTA			1		1
TOTALE		2	6	2		10

Assunzioni previste anno 2024 con questo piano	AREA	PROFILO	N.	TOTALE
	Operatori esperti	C.P. OPERATORE TECNICO	3	
		ESECUTORE AMM.VO DISABILE	1	
		C.P. AUTISTA SCUOLABUS	2	
				6
	Istruttori	AGENTE P.M.	1	
		ISTRUTTORE AMM.VO	8	
		ISTRUTTORE TECNICO	2	
		ISTRUTTORE /DIR/EDUCATORE NIDO	3	
				14
	Funzionari e e.q.	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	2	
	Funzionari e e.q.	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO	3	
				5
	Dirigente	Dirigente tecnico	1	1
TOTALE				26

*Assegnazione di un’unità ex art. 42 bis L.151/2001 profilo professionale agente p.m. (N.14unità+1 comando)

Dotazione organica alla data 01/01/2025

Area		Operatori esperti	Istruttori	Funzionari e E.Q.	DIR+110	TOT
		128	403+ 1 comando	125	11	668

Assunzioni previste anno 2025 con questo piano	AREA	PROFILO	N.	TOTALE
	OPERATORI ESPERTI	ESECUTORE AMM.VO CAT PROTETTE ART. 18 L.68/99	1	
		ESECUTORE AMM.VO L.68/99	1	
				2
	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMM.VO	3	
		ISTRUTTORE TECNICO	1	
		AGENTE P.M.	2	
		ISTRUTTORE INFORMATICO	1	
				7
	FUNZIONARI E.Q.	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	
		ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO	1	
				2
TOTALE				11

Cessazioni previste anno 2025

	Profilo professionale	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI EQ	DIRIGENTI	TOTALE
	Esecutore amm.vo	-1				-1
	Esecutore tecnico	-3				-3
	c.p sorvegliante	-1				-1
	c.p. amm.vo	-1				-1
	Agente p.m.		-1			-1
	Istr. Amm,vo		-3			-3
	Istr tecnico		-1			-1
	Istr direttivo amm.vo			-1		-1
	Istr dirvo nido			-1		-1
	Istr direttivo p.m.			-1		-1
	Istr direttivo tecnico			-1		-1
Totale		-6	-5	-4		-15

Dotazione organica alla data 01/01/2026

Area		Operatori esperti	Istruttori	Funzionari e E.Q.	DIR+110	TOT
		124	405+ 1 comando	123	12	664

Assunzioni 2026 previste con questo piano	profilo professionale	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI E .Q.	DIRIGENTI	TOTALE
	Esecutore amm.vo cat.prot art. 18 l.68/99	1				1
	Istruttore amm.vo contabile		3			3
		1	3			4

Cessazioni previste anno 2026

	Profilo professionale	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI E .Q.	DIRIGENTI	TOTALE
	Cp.p operatore tecnico	-1				-1
	Esecutore amm.vo	-2				-2
	Istr.a mm.vo contabile		-2			-2
	Istr. Educacat. asilo nido		-1			-1
	Funzionario tecnico			-1		-1
Totale		-3	-3	-1		-7

Totale dipendenti 31/12/2026		122	405+com	122	12	661
---	--	------------	----------------	------------	-----------	------------

3.3.5.1 Modalità assunzionali

Le priorità della attivazione delle varie procedure assunzionali saranno indicate alla Direzione competente nell'ambito del PEG 2024-2026 a costituirsi quali obiettivi gestionali per la stessa.

Per le modalità di reperimento di personale relative alle assunzioni già previste nel piano di cui alla deliberazione G.C. n. 319/2023 confermate, ove previsto, si rinvia a quanto stabilito nella deliberazione stessa.

Per le nuove assunzioni previste da questo piano le modalità di reperimento di personale sono le seguenti:

Mobilità ex art. 34 bis de D.lgs 165/2001

Mobilità volontaria art. 30 D.lgs 165/2001 / utilizzo graduatorie approvate da altri Enti /indizione concorso pubblico

Per le assunzioni di categorie e profili professionali in cui risulta una graduatoria vigente si procederà allo scorrimento della stessa, previo esperimento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del D.lgs 165/2001

Prospetto assunzioni -cessazioni anni 2021-2022-2023

ASSUNZIONI	2021	2022	2023	TOTALE
N. UNITA'	85	98	50	233

CESSAZIONI	2021	2022	2023	TOTALE
N. UNITA'	90	87	61	238

3.3.5.2 Programmazione delle cessazioni dal servizio

Si fa presente che nel triennio 1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2026, secondo le proiezioni basate sulla normativa attualmente vigente, lasceranno presumibilmente il servizio 30 dipendenti.

Di questi 30 dipendenti, 9 sono dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, cioè appartenenti alla carriera direttiva di livello immediatamente inferiore a quello dirigenziale, 12 sono dell'Area degli istruttori e 9 sono categoria dell'area degli operatori esperti.

Nella tabella che segue è riportato l'andamento dei pensionamenti previsti nel triennio

Andamento pensionamenti nel triennio 2024-2026 (*)

	Area operatori esperti	Area istruttori	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Dirigenti	Totale
2024		5	3		8
2025	6	4	5		15
2026	3	3	1		7
	9	12	9	0	30

****da evidenziare che i dati potrebbero variare a seguito delle nuove norme pensionistiche.***

(I dati sono stati elaborati prendendo in considerazione i pensionamenti e quindi non le dimissioni dal servizio senza diritto a pensione. Per gli anni in questione sono stati indicati i collocamenti a riposo d'ufficio al momento prevedibili, non essendo possibile conoscere le eventuali richieste di pensione anticipata da parte dei dipendenti. I dati pertanto sono suscettibili di variazioni legate a modifiche normative e nuove richieste su istanza dei dipendenti)

3.3.6 Verifica facoltà assunzionali, limiti di spesa e disponibilità di risorse in bilancio

Nei paragrafi seguenti viene evidenziato il rispetto dei vari limiti e tetti nell'ambito delle facoltà assunzionali e della spesa di personale stabilite dalla vigente normativa. La spesa derivante dal presente atto è sostenibile con le risorse già previste in bilancio senza operare incrementi, infatti il costo dell'assunzione prevista con il presente atto è finanziato interamente dalle risorse previste sul Bilancio di Previsione 2024-2026

3.3.6.1 Facoltà assunzionali

Il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale determinata come rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'irap, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultimo esercizio considerato.

L'art. 2 del successivo Decreto 17/03/2020 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 stabilisce che al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999. 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.

L’art. 4 del Decreto 17.03.2020 riconosce la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato per un valore non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27,6% per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 60.000 e fino a 249.999 abitanti, come il Comune di Pisa.

Sulla base di quanto sopra si è provveduto a determinare la percentuale di incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti dell’ultimo triennio, sulla base dell’ultimo rendiconto approvato e cioè quello del 2023 per confermare la permanenza nella fascia di virtuosità.

Si riporta di seguito la tabella con i calcoli relativa al **conto consuntivo 2023** (ultimo rendiconto approvato):

CALCOLO RAPPORTO PER VERIFICA VALORE SOGLIA VALORI RENDICONTO 2023					
descrizione					
SPESA RETRIBUZIONI LORDE ANNO 2023					21.961.237,65
ONERI A CARICO ENTE					6.415.596,96
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO					20.917,76
MACROAGGREGATO BDAP -REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE U.1.01.00.00.000					28.397.752,37
ENTRATE CORRENTI					
ANNO 2023			133.106.721,44		
TITOLO I		89.258.733,31			
TITOLOII		6.541.009,82			
TITOLO III		37.306.978,31			
ANNO 2022			128.698.999,80		
TITOLO I		90.291.907,10			
TITOLOII		7.415.037,75			
TITOLO III		30.992.054,95			
ANNO 2021			132.417.971,90		
TITOLO I		86.980.984,78			
TITOLOII		18.790.522,00			
TITOLO III		26.646.465,12			
TOTALE ENTRATE TRIENNIO			394.223.693,14		
MEDIA ENTRATE TRIENNIO			131.407.897,71		
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA ANNO 2023			12.428.123,00		
TOTALE AL NETTO FONDO CDE			118.979.774,71		118.979.774,71
PERCENTUALE DI INCIDENZA DELLA SPESA DI PERSONALE SULLA MEDIA ENTRATE TRIENNIO					23,87%
VALORE SOGLIA D.L. 34/2019					27,60%
SPESA MASSIMA POSSIBILE TRIENNIO art. 4 decreto 17/03/2020		27,6% della media entrate al netto fcde			32.838.417,82

In sintesi:

Spesa di personale risultante dal rendiconto 2023 : € 28.397.752,37 = 23,87%

Media entrate triennio al netto FCDE : € 118.979.774,71

Tetto massimo di spesa di personale pari al 27,60% della media entrate triennio = € 32.838.417,82

Il rapporto spesa del personale / entrate correnti per il Comune di Pisa, relativo al 2023 (ultimo rendiconto approvato) è quindi pari a 23,87% ed è quindi notevolmente al di sotto del valore soglia massimo pari a 27,6%. Il Comune di Pisa rientra quindi fra i cosiddetti “enti virtuosi” avendo un rapporto tra spesa di personale e entrate correnti al di sotto del c.d. “valore soglia per fascia demografica.

L’art. 5 del Decreto 17.03.2020 stabilisce che : “ Rispetto a quanto specificato al precedente paragrafo, i Comuni che si collocano nella prima casistica, e che cioè rilevano nell’anno di riferimento un’incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia definito dall’art. 4 del Decreto, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall’art. 5 del Decreto, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia. Si fa presente che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base “spesa di personale 2018”, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.”

Il Comune di Pisa può quindi applicare le maggiori facoltà assunzionali previste dalla nuova disciplina di cui all’art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in l. 58/2019. 5. Tale nuova disciplina consente, a decorrere dall’anno 2020, di incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018 nelle seguenti misure massime: 7% nel 2020, 12% nel 2021 e 14% nel 2022, 15% nel 2023, 16% nel 2024, fermo restando il rispetto del valore soglia tra spesa di personale e entrate correnti in ciascun anno, che per noi quindi non può superare il valore soglia pari al 27,60% come rapporto spesa del personale / entrate correnti.

3.3.6.2 Verifica dei limiti di incremento percentuale della spesa di personale di cui all’art.5 - D.M.17/03/2020

Una volta stabiliti gli interventi assunzionali degli anni 2023-2025, è necessario verificare che, per ogni singola annualità, la nuova spesa del personale non superi le percentuali di incremento della spesa di personale registrata nel rendiconto 2018 così come individuate nella Tabella 2 dello stesso decreto, che per il Comune di Pisa sono il 15% nel 2023 ed il 16% nel 2024 e successivi.

Al fine di poter verificare che le assunzioni previste dal presente piano rispettino le percentuali di incremento della spesa stabilite dall’art. 4 si è provveduto a calcolare la spesa di personale 2018, come risultante dal consuntivo, con gli stessi criteri con cui è stata determinata la spesa 2022.

Si riporta di seguito la tabella di calcolo della spesa 2018:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018				
SPESA RETRIBUZIONI LORDE	10101			22.383.418,92
ONERI A CARICO ENTE	10102			6.217.551,04
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO				18.218,10
TOTALE SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2018				
				28.619.188,06

Verifica rispetto percentuale di incremento spesa per l'anno 2024

SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 BILANCIO PREVENTIVO			
SPESA RETRIBUZIONI LORDE			23.774.886,00
SPESE PER PERSONALE COMANDATO			36.000,00
FONDO APPLICAZIONE CCNL			350.000,00
ONERI A CARICO ENTE			6.867.154,00
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO			20.000,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE PREVENTIVO 2021			31.048.040,00
VALORE ASSUNZIONI PREVISTE			613.991,75
RISORSE DERIVANTI DA CESSAZIONI NON PREVISTE IN BILANCIO			-691.689,74
TOTALE SPESA DI PERSONALE CON SPESA PTFP E CESSAZIONI			30.970.342,01
VALORE SOGLIA SPESA MASSIMA			32.838.417,82
VERIFICA RISPETTO ART. 5 D.M.17/03/2020			
SPESA ANNO 2018			28.619.188,06
INCREMENTO SPESA 2024 RISPETTO A SPESA 2018			2.351.153,95
PERCENTUALE EFFETTIVA DI INCREMENTO DELLA SPESA			8,22%
PERCENTUALE MASSIMA CONSENTITA			15,00%

Il vincolo riferito ai dati risultanti dal bilancio di previsione è rispettato.

Si precisa inoltre che nel calcolo della spesa relativa all'anno 2024, oltre le spese da considerare previste dal D.L.34/2019, sono state considerate anche le spese relative agli accantonamenti per applicazione ccnl

Verifica rispetto percentuale di incremento spesa per l'anno 2025

SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 BILANCIO PREVENTIVO			
SPESA RETRIBUZIONI LORDE			23.747.216,00
FONDO APPLICAZIONE CCNL			520.000,00
PERSONALE COMANDATO			36.000,00
ONERI A CARICO ENTE			6.850.204,00
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO			20.000,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE PREVENTIVO 2022			31.173.420,00
VALORE ASSUNZIONI PREVISTE			1.101.556,33
RISORSE DERIVANTI DA CESSAZIONI NON PREVISTE IN BILANCIO			-1.131.316,66
TOTALE SPESA DI PERSONALE CON SPESA PTFP E CESSAZIONI			31.143.659,67
VALORE SOGLIA SPESA MASSIMA			32.838.417,82
VERIFICA RISPETTO ART. 5 D.M.17/03/2020			
SPESA ANNO 2018			28.619.188,06
INCREMENTO SPESA 2025 RISPETTO A SPESA 2018			2.524.471,61
PERCENTUALE EFFETTIVA DI INCREMENTO DELLA SPESA			8,82%
PERCENTUALE MASSIMA CONSENTITA			16,00%

Il vincolo riferito ai dati risultanti dal bilancio di previsione pluriennale è rispettato.

Anche nel calcolo della spesa relativa all'anno 2025, oltre alle spese da considerare previste dal D.L.34/2019, sono state considerate prudenzialmente anche le spese accantonate sul fondo applicazione ccnl dell'anno 2025

Verifica rispetto percentuale di incremento spesa per l'anno 2026

SPESA DI PERSONALE ANNO 2026 BILANCIO PREVENTIVO		
SPESA RETRIBUZIONI LORDE		23.690.296,00
ONERI A CARICO ENTE		6.834.196,00
FONDO APPLICAZIONE CCNL		700.000,00
PERSONALE COMANDATO		36.000,00
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO		20.000,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE PREVENTIVO 2023		31.280.492,00
VALORE ASSUNZIONI PREVISTE		1.363.261,50
RISORSE DERIVANTI DA CESSAZIONI NON PREVISTE IN BILANCIO		-1.372.312,50
TOTALE SPESA DI PERSONALE CON SPESA PTFP E CESSAZIONI		31.271.441,00
VALORE SOGLIA SPESA MASSIMA		32.838.417,82
VERIFICA RISPETTO ART. 5 D.M.17/03/2020		
SPESA ANNO 2018		28.619.188,06
INCREMENTO SPESA 2026 RISPETTO A SPESA 2018		2.652.252,94
PERCENTUALE EFFETTIVA DI INCREMENTO DELLA SPESA		9,27%
PERCENTUALE MASSIMA CONSENTITA		16,00%

Il vincolo riferito ai dati risultanti dal bilancio di previsione pluriennale è rispettato.

Anche nel calcolo della spesa relativa all'anno 2026, oltre alle spese da considerare previste dal D.L.34/2019, sono state considerate prudenzialmente anche le spese accantonate sul fondo applicazione ccnl dell'anno 2026.

3.3.6.3 Ulteriore verifica rispetto del vincolo di cui all'art. 4 – D.M. 17/03/2020

Si procede inoltre, a titolo cautelativo, a verificare il rispetto del non superamento del valore soglia stabilito dall'art. 4 del D.M. 17/03/2020 come rapporto tra spesa del personale con e nuove assunzioni e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati alla data odierna anche per gli anni successivi al 2024.

Il valore soglia individuato nella Tabella 1 del Decreto 17.3.2020, per gli enti nella fascia demografica del Comune di Pisa è pari al 27,6%. Considerato che la circolare stabilisce che gli elementi da tenere in considerazione per la verifica del rispetto del valore soglia sono determinati dalla spesa di personale e dalla media delle entrate degli ultimi tre rendiconti approvati, in questa fase, per la spesa di personale relativa agli anni 2024, 2025 e 2026 si tiene conto dei dati risultanti dal Bilancio Preventivo e dalla spesa derivante da questo piano, mentre per le entrate si ritiene doversi far riferimento alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (cioè riferiti agli anni 2022, 2021 e 2020), come peraltro previsto dalla disposizione di riferimento, dando atto che nè nel Decreto né nella Circolare si suggeriscono modalità diverse. Per tale parametro, pertanto, i dati sono quelli già riportati nella tabella contenuta nel precedente punto 5.1. Anche per quanto riguarda il valore del FCDE si fa riferimento a quanto risultante nell'ultimo rendiconto approvato (rendiconto 2022);

Si riportano di seguito le tabelle dalle quali è possibile desumere il non superamento di detto valore soglia anche con la spesa derivante da questo piano.

VERIFICA RAPPORTO SPESA ENTRATE CORRENTI PER RISPETTO PARAMETRO VIRTUOSITA'					
TABELLA 1 - DETERMINAZIONE SPESA DI PERSONALE					
Voci considerate		BILANCIO DI PREVISIONE 2024		BILANCIO DI PREVISIONE 2025	BILANCIO DI PREVISIONE 2026
SPESA RETRIBUZIONI LORDE ANNO		23.774.886,00		23.747.216,00	23.690.296,00
ONERI A CARICO ENTE		6.867.154,00		6.850.204,00	6.834.196,00
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO		20.000,00		20.000,00	20.000,00
PREVISIONE SPESA APPLICAZIONE CCNL		350.000,00		520.000,00	700.000,00
VALORE ASSUNZIONI PREVISTE		613.991,75		1.101.556,33	1.363.261,50
RISORSE DERIVANTI DA CESSAZIONI NON PREVISTE IN BILANCIO		-691.689,74		-1.131.316,66	-1.372.312,50
SPESA PER PERSONALE COMANATO		36.000,00		36.000,00	36.000,00
TOTALE		30.970.342,01		31.143.659,67	31.271.441,00
TABELLA 2 -ENTRATE CORRENTI ULTIMO RENDICONTO APPROVATO	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	RENDICONTO 2022		RENDICONTO 2021	RENDICONTO 2020
ACCERTAMENTI ENTRATE					
TITOLO I	86.342.997,76	90.291.907,10		86.980.984,78	81.756.101,40
TITOLOII	15.997.552,32	7.415.037,75		18.790.522,00	21.787.097,21
TITOLO III	27.585.625,65	30.992.054,95		26.646.465,12	25.118.356,88
TOTALE	129.926.175,73	128.698.999,80		132.417.971,90	128.661.555,49
TABELLA 3 - MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FONDO CDE					
totale media entrate correnti	129.926.175,73				
Fondo crediti dubbia esigibilita assestato 2022 (ultimo rendiconto approvato)	14.889.166,00				
TOTALE	115.037.009,73				
TABELLA 4 - RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI					
SPESA DI PERSONALE (VEDI TABELLA 1)		ANNO 2024		ANNO 2025	ANNO 2026
		30.970.342,01		31.143.659,67	31.271.441,00
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FONDO ESIGIBILITA'(DA ULTIMO RENDICONTO APPROVATO)					
		115.037.009,73		115.037.009,73	115.037.009,73
RAPPORTO SPESA DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		26,92%		27,07%	27,18%

Dal prospetto sopra riportato si evince che il Comune di Pisa con queste assunzioni, in tutti gli anni di riferimento, rimane comunque al di sotto del valore soglia stabilito dal DM 17/03/2020.

In data 17/02/2022 è stata approvata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 36 ad oggetto: "Protocollo tra i comuni soci della sds pisana preliminare all'assunzione da parte della sds pisana di assistenti sociali per le attività di cui alle lettere c) e d) comma 3 dell'art.71- bis della L.R. n.40/2005 come previsto dalla L.R. n.11 del 23 marzo 2017 "Disposizioni in merito alla revisione degli ambiti territoriali delle zone- distretti. Modifiche alla L.R. 40/2005 ed alla L.R. 41/2005 e dal piano sanitario e sociale integrato 2018/2020 approvato con Delibera di CR. N. 73 del 09/10/2019. Approvazione" con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione della convenzione fra i comuni soci della SDS pisana per prevedere da parte di SDS l'assunzione di assistenti sociali.

A titolo cautelativo si ritiene di dover verificare il rispetto del parametro di virtuosità come calcolato nelle tabelle soprariportate, considerando anche la spesa relativa agli assistenti sociali per la quota parte a carico del Comune di Pisa.

Si riportano di seguito le stesse tabelle con la spesa virtuale per assistenti sociali:

VERIFICA RAPPORTO SPESA ENTRATE CORRENTI PER RISPETTO PARAMETRO VIRTUOSITA'					
TABELLA 1 - DETERMINAZIONE SPESA DI PERSONALE					
		BILANCIO DI PREVISIONE 2024		BILANCIO DI PREVISIONE 2025	BILANCIO DI PREVISIONE 2026
Voci considerate					
SPESA RETRIBUZIONI LORDE ANNO		23.774.886,00		23.747.216,00	23.690.296,00
ONERI A CARICO ENTE		6.867.154,00		6.850.204,00	6.834.196,00
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO		20.000,00		20.000,00	20.000,00
PREVISIONE SPESA APPLICAZIONE CCNL		350.000,00		520.000,00	700.000,00
VALORE ASSUNZIONI PREVISTE considerata al 100%		613.991,75		1.101.556,33	1.363.261,50
RISORSE DERIVANTI DA CESSAZIONI NON PREVISTE IN BILANCIO		-691.689,74		-1.131.316,66	-1.372.312,50
SPESA PERSONALE COMANDATO		36.000,00		36.000,00	36.000,00
SPESA VIRTUALE ASSISTENTI SOCIALI 8		322.780,00		322.780,00	322.780,00
TOTALE		31.293.122,01		31.466.439,67	31.594.221,00
TABELLA 2 - ENTRATE CORRENTI ULTIMO RENDICONTO APPROVATO					
	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	RENDICONTO 2022		RENDICONTO 2021	RENDICONTO 2020
ACCERTAMENTI ENTRATE					
TITOLO I	86.342.997,76	90.291.907,10		86.980.984,78	81.756.101,40
TITOLO II	15.997.552,32	7.415.037,75		18.790.522,00	21.787.097,21
TITOLO III	27.585.625,65	30.992.054,95		26.646.465,12	25.118.356,88
TOTALE	129.926.175,73	128.698.999,80		132.417.971,90	128.661.555,49
TABELLA 3 - MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FONDO CDE					
totale media entrate correnti	129.926.175,73				
Fondo crediti dubbia esigibilita' assestato 2022 (ultimo rendiconto approvato)	14.889.166,00				
TOTALE	115.037.009,73				
TABELLA 4 - RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI					
		ANNO 2023		ANNO 2024	ANNO 2025
SPESA DI PERSONALE (VEDI TABELLA 1)		31.293.122,01		31.466.439,67	31.594.221,00
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FONDO ESIGIBILITA'(DA ULTIMO RENDICONTO APPROVATO)		115.037.009,73		115.037.009,73	115.037.009,73
RAPPORTO SPESA DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		27,20%		27,35%	27,46%

Anche considerando la spesa virtuale per assistenti sociali il Comune di Pisa rispetta comunque i parametri di virtuosità.

3.3.6.4 Verifica rispetto del tetto di spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557quater, L. 296/2006.

È inoltre necessario verificare che con le assunzioni previste da questo piano assunzionale si siano comunque rispettati i tetti di spesa di personale di cui all'art.1 comma 557 quate della Legge 296/2006.

A tal fine si riporta la tabella con la spesa ai sensi dell'art.1 comma 557 della Legge 296/2006, relativa al triennio

Dati da Bilancio 2024 e pluriennale	valori medi del triennio 2011-2013	preventivo 2024	preventivo 2025	preventivo 2026
Liv.4 Retribuzioni in denaro - 1010101		23.559.586,00	23.546.916,00	23.494.996,00
Liv.4 Altre spese per il personale - 1010102		215.300,00	200.300,00	195.300,00
LIV.3 rimborso per spese di personale cap. 101760		36.000,00		
LIV. 4 oneri da contenzioso		0,00		
Liv.4 Contributi effettivi a carico dell'ente - 1010201		6.824.154,00	6.807.704,00	6.791.196,00
somministrazioni (ipotesi sulla base anni precedenti)		20.000,00	20.000,00	20.000,00
Liv. 4 Imposta regionale attività produttive - 1020101		1.727.667,00	1.728.772,00	1.722.829,00
spese personale per amministrative				
spese per arretrati contrattuali				
altre spese di personale		45.790,00	45.790,00	45.900,00
Totale complessivo spese di personale	32.461.169,25	32.428.497,00	32.349.482,00	32.270.221,00
fondo ccdd Cap. 120304				
fondo ccnl Cap. 120300		350.000,00	520.000,00	700.000,00
Totale complessivo spese di personale	32.461.169,25	32.778.497,00	32.869.482,00	32.970.221,00
reiscrizioni da stanziamenti risultati da CFA		-1.743.639,00	-1.743.639,00	-1.724.287,00
fpv risultante da CFA		1.743.639,00	1.724.287,00	1.724.287,00
totale spesa di personale con correttivi	32.461.169,25	32.778.497,00	32.850.130,00	32.970.221,00
SPESA effettiva per nuove assunzioni previste da questo piano		613.991,75	1.101.556,33	1.363.261,50
Risorse derivanti da cessazioni non previste in bilancio		-691.689,74	-1.131.316,66	-1.372.312,50
totale spesa di personale con correttivo	32.461.169,25	32.700.799,01	32.820.369,67	32.961.170,00
totale spesa di personale	32.461.169,25	32.700.799,01	32.820.369,67	32.961.170,00
decurtazioni	5.046.147,63	6.745.374,13	6.795.704,13	6.995.704,13
Spesa di personale ai fini del tetto di spesa	27.415.021,62	25.955.424,88	26.024.665,54	25.965.465,87
Spesa corrente Livello 1 - missione 20	104.004.156,75	126.405.949,50	128.184.775,50	128.280.523,50
Percentuale di incidenza spesa di personale su spesa corrente	26,36%	20,53%	20,30%	20,24%

Il limite di cui all' 1, comma 557quater, L. 296/2006 è rispettato

3.3.7 Strategia di formazione

Premessa

La pianificazione degli interventi formativi relativa al 2023 è stata trasmessa in data 01 Marzo 2023 al Segretario Generale per l'inserimento nel PIAO 2023. Il piano riportava la programmazione/individuazione degli interventi formativi da attuare nel 2023, tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

È importante sottolineare che la progettazione FORMATIVA trova limiti nell'impossibilità di avere fin dall'inizio dell'anno la disponibilità complessiva delle risorse sul capitolo di bilancio. Il capitolo della Formazione è unico e deve garantire la formazione obbligatoria/specialistica/ordinaria sia dei dipendenti che dei dirigenti.

Per l'anno 2023 sul capitolo della formazione, Cap.101680, sono stati inizialmente stanziati €31.890, di cui €17.000 impegnati dall' UO Prevenzione e Protezione per la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, permettendo pertanto con la quota rimanente di €14.890 e un prelevamento ad aprile dal fondo di riserva di €2000, di realizzare in minima parte quanto programmato nel piano della formazione relativo al 2023. A seguito di variazioni integrative, richieste durante il corso dell'anno dal Dirigente del Personale, sono stati assegnati a Luglio 2023 €40.000. Il capitolo della formazione pertanto nel 2023 ha avuto una disponibilità complessiva di €73.890

La REALIZZAZIONE dei corsi ha tenuto conto del Piano della Formazione, delle esigenze formative considerate prioritarie e delle misure formative delineate nel Piano anticorruzione e trasparenza adottato dall'Ente.

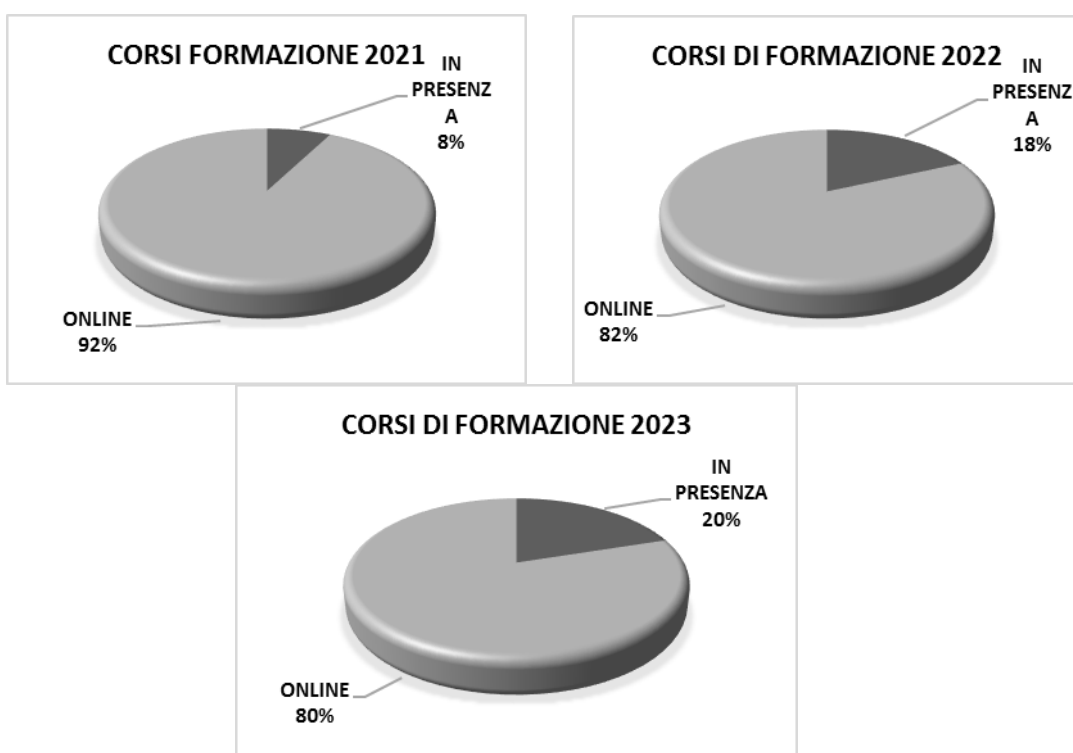
Riepilogo generale corsi/persone/costi anno 2023 (esclusi i corsi tenuti nel 2023 ma finanziati con fondi da bilancio 2022, i corsi finanziati da altri progetti ed i corsi effettuati gratuitamente quali Valore PA, Syllabus, IFEL)

SPESA CORSI	€ 54.680,30	
SPESA CORSI SICUREZZA	€ 17.000	
SPESA TOTALE	€ 71.680,30	
NUMERO PARTECIPANTI CORSI		714
NUMERO PARTECIPANTI CORSI SULLA SICUREZZA		663
NUMERO CORSI EROGATI	64	
NUMERO ORE EROGATE	4952	
COSTO PER DIPENDENTE	€ 50	
COSTO MEDIO ORA	€ 11	

Complessivamente nel 2023 sono state erogate 7228 ore (*)

**Nel calcolo delle ore erogate non sono conteggiate le ore erogate dall'UO Prevenzione e Protezione, gestite direttamente dall'unità di competenza.*

L'impiego delle metodologie di formazione a distanza (videoconferenze - e-learning), già sperimentato negli anni precedenti, trova applicazione anche nel 2023 permettendo di ampliare il numero dei destinatari e di realizzare una formazione continua dei dipendenti: poter seguire i corsi a distanza permette di assicurare l'efficacia e l'efficienza della formazione e dell'aggiornamento, con contenimento della spesa. Resta comunque alta l'attenzione all'organizzazione e allo svolgimento di formazione in presenza, un momento di incontro e di confronto con il docente ma anche con altri colleghi. Nei grafici riportati possiamo monitorare le percentuali di riferimento relative al 2021 – 2022 – 2023. Come si evince dai grafici, dopo la pandemia da Covid 19, le percentuali sono in crescita.



Interventi formativi 2023

Brevemente, gli interventi formativi attuati nel corso del 2023 (in modalità da remoto e/o in presenza) sono:

1. Corsi obbligatori in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
2. Corsi obbligatori in materia di privacy, anticorruzione, trasparenza, codice di comportamento e corsi su CCNL;
3. Corsi rivolti ad alcune categorie di dipendenti che necessitano di formazione specialistica (Polizia Municipale/Servizi Educativi/ Personale Area Tecnica/Formazione CSP - CSE etc.);
4. Corso di formazione in presenza sulla Redazione di atti e provvedimenti amministrativi;

5. **Corso di formazione in presenza rivolto a Dirigenti/Responsabili PO /Dipendenti su ANTIRICICLAGGIO E PNRR;**
6. **Corsi prioritari a seguito dell’emanazione del Nuovo Codice dei Contratti e necessari per la qualificazione della stazione appaltante;**
7. **Corsi specifici attività altre Direzioni (es CORSO ISEE, MESSI NOTIFICATORI, AUTISTI);**
8. **Abbonamento annuale alla piattaforma PA360 con un catalogo di 95 corsi (obbligatori e specifici) per fascia utenti 600-800.**

Si precisa che la formazione e l’aggiornamento in materia di Anticorruzione e tematiche connesse a fenomeni corruttivi come appalti, lavori, servizi/forniture, contratti e privacy, ha carattere di continuità e trasversalità in tutto il corso del 2023 in quanto ritenuta indispensabile per la lotta alla corruzione.

Riepiloghi specifici

Formazione attuata in ambito Anticorruzione e Trasparenza e tematiche collegate - anno 2023									
N	Denominazione Corso	Ore	N.ro Partecipanti	DIR	PO	Cat. D	Cat. C	Cat.B	NOTE
1	Webinar (in diretta con docente) Pubbliformez Srl 'Gli affidamenti diretti e le procedure negoziate'	6	1	1	0	0	0	0	Tematica appalti collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
2	Webinar Legislazione Tecnica srl "SIMOG e FASCICOLO virtuale operatore economico: pratica delle procedure di gara"	4	1	0	0	1	0	0	Tematica appalti collegato alla tematica anticorruzione
3	Webinar Pubbliformez srl "Le novità operative degli acquisti telematici attraverso il Mepa di Consip"	06:30	2	0	0	1	1	0	Tematica appalti collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
4	Webinar Anci Toscana "La disciplina degli appalti PNRR"	6	1		1	1	0	0	Tematica appalti collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
5	Webinar Anci Toscana "Introduzione alla normativa in materia di Appalti - corso base"	9	2	0	0	1	1	0	Tematica appalti collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
6	Webinar Pubbliformez srl "Le principali novità del CCNL del comparto funzioni locali (Triennio 2019-2021) siglato il 16/11/2022"	4	1	0	1	0	0	0	CCNL collegato alla tematica anticorruzione

7	Webinar Publika srl "CCNL formazione per gli enti locali: webinar in materia di personale" 3 Webinar (27-01/03-02/09/02)	9	1	0	1	1	0	0	CCNL collegato alla tematica anticorruzione
8	Webinar Publika srl "CCNL formazione per gli enti locali: webinar in materia di personale" 2 Webinar (10-02/13-02)	6	1	0	1	1	0	0	CCNL collegato alla tematica anticorruzione
9	Affidamento diretto all'Agenzia formativa Cat Confcommercio srl "L'azione di contrasto alle attività di accompagnamento turistico abusivo e non autorizzato"	8	12	0	0	0	12	0	
10	Webinar Anci Toscana "Antiriciclaggio e PNRR: il ruolo della PA"	2	1	0	1	1	0	0	Tematica collegata all'anticorruzione
11	Corso online Caldarini&associati srl: Controlli successivi di regolarità amministrativa: controlli interni e controlli delle procedure PNRR	3	1	0	1	1	0	0	Tematica collegata all'anticorruzione e trasparenza
12	Master breve - Il nuovo codice dei contratti pubblici - il ciclo di vita dei contratti pubblici dopo il D.Lgs. 31 Marzo 2023 n.36	20	10	0	3	8	2	0	Telematica appalti collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
13	Webinar formativo Anci Toscana 'L'affidamento in gestione degli impianti sportivi comunali tra appalto e concessioni'	3	1	1	0	0	0	0	Tematica appalti collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
14	Corso tenuto dall'Ing. Riccardo Martelloni per la PM 'Videosorveglianza e Privacy'	3	13	1	0	3	9	0	Corso collegato alla tematica anticorruzione e trasparenza
15	Webinar Anci Toscana 'Il partenariato pubblico-privato nella realizzazione e gestione degli impianti sportivi comunali'	4	1	Seg gen	0	0	0	0	Tematica appalti collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
16	Webinar Publika 'Le procedure concorsuali dopo il DPR 82/20232'	2	1	0	1	1	0	0	Corso collegato alla tematica anticorruzione e trasparenza
17	Webinar Publika 'I decreti PA e la gestione del personale degli enti locali'	2	1	0	1	1	0	0	Corso collegato alla tematica anticorruzione

18	Webinar Pubbliformez Srl 'La responsabilità disciplinare ed il procedimento disciplinare a carico del dipendente pubblico'	12	1	0	0	1	0	0	Corso collegato alla tematica anticorruzione
19	Affidamento a Caldarini&associati Srl 'Percorso formativo di 40 ore sul nuovo codice dei contratti pubblici'- Acquisto tramite MEPA	40	4	0	1	4	0	0	Tematica appalti collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
20	Affidamento diretto tramite piattaforma START a SCUDDO SRL - Corso formativo in presenza 'Redazione atti e provvedimenti amministrativi'	12	30	0	2	7	19	4	Tematica collegata all'anticorruzione e trasparenza
21	MASTER BREVE IN DIFFERITA PER 50 DIPENDENTI 'IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI, IL CICLO DI VITA DEI CONTRATTI PUBBLICI DOPO IL D.LGS. 31 MARZO 2023 N.36' - AFFIDAMENTO A CALDARINI&ASSOCIATI SRL	20	50	4	11	30	17	0	Tematica appalti collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
22	Webinar ANCI TOSCANA 'Gli incarichi professionali tra Pnrr e nuovo codice degli appalti	3	1	0	1	1	0	0	Corso collegato alla tematica anticorruzione e trasparenza
23	Corso di formazione Anci Toscana in presenza 'Il riciclaggio nella PA all'epoca del PNRR'	4	24	2	4	13	9	0	Tematica collegata all'anticorruzione e prevista in 4 aree di rischio delle misure anticorruzione
24	Webinar Anci Toscana 'La Cybersecurity e la tutela della privacy nella PA'	3	2	0	2	2	0	0	Corso collegato alla tematica anticorruzione
25	Corso online in diretta Caldarini&associati SRL 'Contributi, sussidi, patrocini alla luce della normativa anticorruzione, ed eventuali responsabilità'	4	1	1	0	0	0	0	Tematica collegata all'anticorruzione
26	Seminario Ordine degli Ingegneri della provincia di Lucca 'Le sanatorie edilizie e paesaggistiche'	04:30	11	0	2	4	7	0	Tematica collegata all'anticorruzione
27	Webinar Diritto Italia Srl 'Master formativo in materia di edilizia' - Acquisto singola giornata	05:30	1	0	0	0	1	0	Tematica collegata all'anticorruzione

28	Webinar progetto Sofis di Michele Majetta 'L'autorizzazione paesaggistica: procedimento di rilascio in via ordinaria e in conferenza dei servizi - la problematica configurazione del silenzio amministrativo'	10:30	2	0	1	0	1	0	Tematica collegata all'anticorruzione
28	Corsi PA360 Abbonamento 2023/2024 - IL NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI DOPO IL DPR 13/06/2023 N. 81	01:20	75	0					Corso trasversale neoassunti su tematica specifica anticorruzione e trasparenza
29	Corsi PA360 Abbonamento 2023/2024 - LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ED IL WHISTLEBLOWING NELLA PA	3	52	0					Corso trasversale neoassunti su tematica specifica anticorruzione e trasparenza
30	Corsi PA360 Abbonamento 2023/2024 -CCNL FUNZIONI LOCALI: ORARIO DI LAVORO, RELAZIONI SINDACALI, FLESSIBILITA' ecc.	02:30	64	0					Corso trasversale neoassunti su tematica specifica anticorruzione e trasparenza
31	Corsi PA360 Abbonamento 2023/2024 - AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE, OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE, PRIVACY E PERFORMANCE	3	52	0					Corso trasversale neoassunti su tematica specifica anticorruzione e trasparenza
32	Corsi PA360 Abbonamento 2023/2024 – CORSO BASE PRIVACY NELLA PA	4	34	0					Corso trasversale neoassunti su tematica specifica anticorruzione e trasparenza
33	Corsi PA360 Abbonamento 2023/2024 - L'APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO UE 2016/679 NELLA PA: INDICAZIONI OPERATIVE	3	34	0					Corso trasversale neoassunti su tematica specifica anticorruzione e trasparenza
34	Corso online (in diretta con docente) Caldarini&associati Srl ' La progettazione del servizio di refezione scolastica - corso operativo sugli aspetti contrattuali'	4	1	0	1	1	0	0	Tematica appalti collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
35	Affidamento a Maggioli SpA " Seminario formativo sulle novità normative e specifiche attività di polizia urbana con vari focus relativi ad aspetti legati alla sicurezza dei cittadini e tutela della legalità"	6	13	0					
	Corso INPS Valore PA 2022-2023 "I siti web delle amministrazioni pubbliche: organizzazione delle pagine	40	3	0	0	0	3	0	Trasparenza

web e dei contenuti. Ottimizzazione dei contenuti per una navigazione più accessibile e fluida da parte dell'utenza e bilanciamento tra le esigenze di pubblicazione con quelle di riservatezza								
Corso INPS Valore PA 2022-2023 'Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)'	40	2	0	0	1	1	0	Tematica collegata all'anticorruzione
Corsi PA360 -Abbonamento 2021-2022 - CORSO Concorsi, assunzioni e mobilità dopo la Legge 56/2019	3	1	0	0	0	1	0	Tematica collegata all'anticorruzione
Corsi PA360 -Abbonamento 2021-2022 - CORSO Incompatibilità ed attività extra istituzionali dei dipendenti pubblici	3	4	0	1	2	2	0	Tematica collegata all'anticorruzione
Corsi PA360 -Abbonamento 2021-2022 - Obblighi dei lavoratori, Codice di comportamento e piano nazionale anticorruzione 2019 - 2021	3	2	0	0	0	2	0	Tematica collegata all'anticorruzione
Corsi PA360 -Abbonamento 2021-2022 - La modulistica degli atti di gara negli acquisti di beni e servizi sotto soglia	3	7	0	3	5	2	0	Tematica appalti collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
Corsi PA360 -Abbonamento 2021-2022 - Il Rup e gli adempimenti di gestione di una procedura di gara	3	6	0	3	4	2	0	Tematica appalti collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
Corsi PA360 -Abbonamento 2021-2022 - Gli acquisti di beni e servizi sottosoglia dopo la legge 14/06/201, n.55 (cd. Sblocca cantieri)	3	4	0	1	3	1	0	Tematica appalti collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
Corsi PA360 -Abbonamento 2021-2022 - L' imparzialità del dipendente pubblico quale misura di prevenzione della corruzione	3	1	0	0	0	1	0	Tematica collegata all'anticorruzione
Corsi PA360 -Abbonamento 2023/2024 - La rilevazione delle presenze dei dipendenti pubblici	1:50	1	0	0	0	1	0	Tematica collegata all'anticorruzione

Corsi PA360 -Abbonamento 2021-2022 - Diritto di accesso nella PA - documentale, civico e generalizzato	3	4	0	0	1	3	0	Tematica collegata all'anticorruzione
Corsi PA360 -Abbonamento 2021-2022 - Ferie, permessi, congedi e malattia dopo la legge 24/4/2020 n.27 ed il DL 19 maggio 2020 n.34	2	3	0	0	1	2	0	Tematica collegata all'anticorruzione
Corsi PA360 -Abbonamento 2021-2022 - Permessi e assenze dopo il CCNL 2018	2	1	0	0	1	0	0	Tematica collegata all'anticorruzione
Corsi PA360 -Abbonamento 2021-2022 - La redazione atti amministrativi	3	7	0	1	2	4	1	Tematica collegata all'anticorruzione
Corsi PA360 -Abbonamento 2021-2022 - La riscossione delle entrate negli enti locali	3	4	0	1	2	2	0	Tematica collegata all'anticorruzione
Corsi PA360 -Abbonamento 2021-2022 - MEPA: simulazioni operative su oda, trattativa privata diretta e rdo	2	6	0	2	4	2	0	Tematica appalti collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
Corso PA360 - Abbonamento 2021-2022 - Videosorveglianza e privacy: indicazioni operative e consigli pratici per il trattamento legittimo dei dati	3	4	0	1	3	1	0	Tematica collegata all'anticorruzione
DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE 2023		640						
N. DIPENDENTI FORMATI		564						

Piano formazione 2024

Premessa

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni (art. 53 c.1 CCNL). La formazione del personale è uno strumento necessario per poter sviluppare le competenze dei dipendenti in questa fase di grande cambiamento della Pubblica Amministrazione; la formazione, l'aggiornamento e ove occorre la riqualificazione del personale devono essere adeguate per il buon andamento del nostro ente.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare 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. Il Piano della formazione è il documento programmatico che individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno, le metodologie formative e le risorse da utilizzare tenendo conto dei fabbisogni e degli obiettivi.

Nuova direttiva del Ministero della PA del 28/11/2023 ‘ Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale’

Il conseguimento dei risultati attesi in materia di sviluppo del capitale della PA è affidato innanzitutto ai dirigenti responsabili della gestione delle risorse umane e, ove presenti ai responsabili della formazione e, più in generale, a tutti i dirigenti a cui spetta il compito di promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato.

Le amministrazioni indicano nel PIAO, gli obiettivi formativi individuali di dirigenti e dipendenti: almeno 24 ore annue per ciascun dirigente e almeno 24 ore annue per ciascun dipendente.

Al fine del raggiungimento delle 24 ore ciascuna amministrazione può utilizzare tutte le risorse opportune e funzionali, possono essere annoverate nelle 24 ore di formazione anche la formazione obbligatoria, l'adesione ad iniziative Valore PA o i corsi realizzati direttamente dall'amministrazione. Le amministrazioni che riscontrano difficoltà possono avvalersi del catalogo Syllabus per soddisfare integralmente l'obiettivo.

Sulla base delle indicazioni della citata direttiva, è stato inserito uno specifico obiettivo di performance relativo alla formazione erogata, proporzionalmente ai fondi messi a disposizione da bilancio e con l'ausilio della piattaforma Syllabus.

Principi

Per favorire la creazione di Valore Pubblico, per la formazione e l'aggiornamento relativi all'anno 2024 verranno osservati i principi già contenuti nel **Piano della Formazione 2023 ed ancora validi:**

- *Valorizzazione del personale:* la formazione è la leva strategica per l'evoluzione professionale e per lo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali dei dipendenti;

- *Continuità*: è indispensabile adottare un metodo formativo e di aggiornamento continuo per permettere ai dipendenti di svolgere l'attività lavorativa in parallelo all'attività formativa e di aggiornamento;
- *Condivisione*: attraverso la rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata annualmente dai dirigenti, questi ultimi assumono un ruolo rilevante nella creazione del Piano della Formazione;
- *Flessibilità*: il Piano della Formazione individua gli interventi da attuare nel corso dell'anno, ma è uno strumento 'flessibile' che può subire variazioni in base ad esigenze formative nuove dovute ad emanazioni di nuove normative;
- *Adeguatezza*: i corsi devono essere progettati e programmati secondo il criterio dell'obbligatorietà (es. in materia di sicurezza, Anticorruzione, Privacy etc.), in base alle esigenze formative comuni a tutto il personale e di quelle rivolte a diversi ambiti e profili (es. corsi per dipendenti PM e Servizi Educativi);
- *Uniformità e trasversalità*: per garantirne l'equilibrio dello sviluppo delle competenze, i dipendenti di tutte le Direzioni dell'Ente devono essere coinvolti nella formazione. I Dirigenti sono incaricati di volta in volta ad individuare i partecipanti da formare/aggiornare;
- *Efficienza ed economicità*: le offerte dei corsi devono essere valutate in base al rapporto costo / qualità dei servizi (docenza)

Programma formativo da attuare compatibilmente con le risorse stanziare (da Bilancio 2024: €31.890)

Risorse disponibili sul capitolo della formazione

La progettazione formativa trova limite nell'impossibilità di avere fin dall'inizio dell'anno la disponibilità complessiva delle risorse sul capitolo di bilancio. All'inizio di ogni anno sul capitolo della formazione, Cap.101680, vengono inizialmente stanziati €31.890. Per poter ottenere il cambiamento strategico è fondamentale investire sulla formazione dei dipendenti dell'Ente. In termini di risorse economiche occorre sottolineare che l'art. 55 al comma 13 del CCNL 2019-2021 riporta che per quanto attiene al finanziamento delle attività di formazione "si provvede utilizzando una quota annua non inferiore al 1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia."

Modalità Interventi Formativi 2024:

I corsi verranno erogati seguendo le modalità applicate negli anni precedenti alternando:

- formazione a distanza (Webinar, Videoconferenze, E-learning): l'impiego di questa metodologia di formazione consente di ampliare il numero dei destinatari e contenere i costi;
- corsi in presenza interni o esterni all'ente: la formazione in presenza è preferibile in quanto permette di interagire con il docente, è più stimolante e rafforza i rapporti interpersonali tra i partecipanti. A tal proposito sono in corso di acquisizione 100 tavolini facilmente montabili, che consentiranno di avere un'aula formazione in presenza di 100 posti presso gli arsenali medicei; tale aula mancava del tutto nel comune

La formazione sarà affidata sia a formatori esterni, Università e Scuole attraverso l'affidamento di servizi che a personale interno all'ente, permettendo in questo modo sia un contenimento della spesa che una valorizzazione di personale altamente qualificato.

Si prospetta di seguito la bozza del piano dei fabbisogni formativi 2024 rilevati attraverso le schede pervenute dalle direzioni a seguito della nota inviata ai dirigenti N.ro 122740 del 19.10.2023 per la rilevazione delle esigenze formative 2024-2025.

Individuazione degli interventi formativi da attuare nel 2024

1 Formazione obbligatoria:

- Formazione obbligatoria per i neoassunti e per i dipendenti non ancora formati in materia di CCNL, Anticorruzione, Codice di comportamento, Trasparenza e Privacy;
- Corsi di formazione obbligatori in materia di Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- Corso obbligatorio sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico;

2 Formazione comune a tutto il personale

- Corsi di aggiornamento sul Nuovo Codice dei Contratti con particolare riferimento agli affidamenti diretti, alle procedure sotto soglia e alla digitalizzazione;
- Corsi su competenze digitali per i dipendenti della PA (Collegato a Valore Pubblico – Missione 1);
- Corsi formativi e di aggiornamento per utilizzo di applicativi quali MEPA, Start, Alice;
- Corso su benessere organizzativo e stress lavoro correlato (Collegato a Valore Pubblico – Missione 1);
- Corso sulla comunicazione/gestione dei rapporti e conflitti con utenze esterne (Collegato a Valore Pubblico – Missione 1)

3 Contesti specifici

- Corsi per il personale della Polizia Municipale (Collegato a Valore Pubblico - Missione 3);
- Corsi per il personale dei Servizi educativi: Formazione familiare, Metodo osservativo, Percorsi di accompagnamento (Collegato a Valore Pubblico – Missione 4 e Missione 12);
- Corsi sulla comunicazione, base ed avanzata, per i redattori web (Collegato a Valore Pubblico – Missione 1);
- Corso su Coprogettazione e Terzo settore (Collegato a Valore Pubblico – Missione 5);
- Corsi rivolti ad alcune categorie di dipendenti che necessitano di formazione specialistica (personale area tecnica, operatori tecnici);
- Corsi di lingua inglese;
- Corso avanzato sul Nuovo Codice dei contratti per il personale UO Contratti;
- Corso guida sicura per trasporto scolastico.

Tali interventi si coniugano perfettamente con i principi di Valore Pubblico di cui al Capitolo 1 del presente PIAO ed in particolare la formazione di cui al punto 1 è funzionale a tutti gli interventi di valore pubblico in quanto l'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto esclusivamente tenendo in considerazione che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono presupposti per la creazione del valore pubblico stesso, che rappresenta un obiettivo di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Nel dettaglio gli interventi formativi riportati nel piano della formazione 2024 sono funzionali alla creazione di Valore Pubblico, coniugandosi nel modo seguente:

- la formazione 'Corsi su competenze digitali per i dipendenti della PA' è funzionale agli interventi di Valore Pubblico di cui alla Missione 1 ed in particolare alla digitalizzazione dei servizi pubblici;
- la formazione 'Corso su benessere organizzativo e stress lavoro correlato' è funzionale agli interventi di Valore Pubblico di cui alla Missione 1 ed in particolare allo sviluppo del benessere organizzativo e valorizzazione delle pari opportunità;

- la formazione ‘Corso sulla comunicazione/gestione dei rapporti e conflitti con utenze esterne’ e ‘Corsi sulla comunicazione, base ed avanzata, per i redattori web’, è funzionale agli interventi di cui alla Missione 1 ed in particolare al miglioramento dei servizi e degli sportelli al cittadino;
- la formazione ‘Corsi per il personale della Polizia Municipale’, volti a formare il personale neo immesso in ruolo e ad aggiornare le competenze del personale già in servizio, è funzionale agli interventi di Valore Pubblico di cui alla Missione 3;
- la formazione ‘Corsi per il personale dei Servizi Educativi’ è funzionale agli interventi di cui alla Missione 4 ed in particolare alla valorizzazione e crescita del personale educativo e agli interventi di cui alla Missione 12 ed in particolare alla qualità nell’erogazione del servizio nido e migliore risposta ai bisogni;
- la formazione ‘Coprogettazione e Terzo Settore’ è funzionale agli interventi di cui alla Missione 5 e alla Missione 7

La parte restante degli interventi formativi programmati è funzionale all’efficientamento dell’organizzazione dell’ente ed in particolare alla creazione di personale sempre più motivato e formato.

SEZIONE 4 Monitoraggio

Ai sensi dell'art. 5, del DM n. 132 del 30.06.2022 la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

Per il monitoraggio del presente PIAO, occorre prevedere una rendicontazione impostata con monitoraggi specifici per le diverse sezioni del PIAO.

Ogni responsabile delle sezioni, per quanto di competenza, imposterà i monitoraggi che potranno essere semestrali (intermedi) e/o consuntivi anche in base a direttive specifiche che via via verranno adottate.

Al fine di porre in essere eventuali correttivi, così come impostato negli scorsi anni, per gli obiettivi di performance, i monitoraggi saranno intermedi e consuntivi, così come per le misure della sezione 2.3 della sezione anticorruzione e trasparenza.