



Comune di Cecina

(Provincia di Livorno)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027
(art. 6 d.l. 9 giugno 2021, n. 80)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025 - 2027

PREMESSA

Riferimenti normativi

L'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto, per tutte le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole ed istituzioni educative, l'adozione, ogni anno, entro il 31 gennaio, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il PIAO ha durata triennale con aggiornamento annuale, è di competenza della Giunta Comunale ed assorbe e sostituisce, in ottica di semplificazione, una serie di documenti di programmazione che le Pubbliche Amministrazioni erano tenute ad adottare:

- Il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001
- Il Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 del D.Lgs 165/2001
- Il Piano delle razionalizzazioni delle dotazioni strumentali, di cui all'art. 2 della L. 244/2007
- Il Piano della performance, di cui all'art. 10, del D.Lgs. 150/2007
- Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di cui agli artt. 1 e 60 della L. 190/2012
- Il Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14 della L. 124/2015
- Il Piano delle azioni positive, di cui all'art. 48, della L. 198/2006

I suddetti Piani sono stati soppressi con DPR n. 81 del 30 giugno 2022 *“Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*.

Con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica, n. 132 del 30 giugno 2022 è stato definito il contenuto del PIAO.

Contenuto del PIAO

Lo schema tipo del PIAO è il seguente:

- **Sezione 1 – scheda anagrafica dell'amministrazione**
- **Sezione 2 – valore pubblico, performance e anticorruzione**
- **Sezione 3 – organizzazione e capitale umano**
- **Sezione 4 – monitoraggio**

La **sezione 1** riporta i dati identificativi dell'Amministrazione.

La **sezione 2** si compone di tre sottosezioni:

- Valore pubblico
- Performance
- Rischi corruttivi e trasparenza

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Valore pubblico	illustra le politiche e le strategie finalizzate a generare Valore Pubblico con un orizzonte temporale di medio/lungo periodo (3/5 anni) – fa riferimento all’analisi del contesto e alla programmazione strategica già illustrata nel DUP
Performance	illustra gli obiettivi di performance come definiti dalla L. 150/2009, connettendo gli aspetti organizzativi e le responsabilità individuali alle strategie e agli obiettivi individuati dall’amministrazione finalizzati alla generazione di valore pubblico, con un orizzonte temporale di breve/medio periodo (1/3 anni)
Rischi corruttivi e trasparenza	illustra le misure a protezione del valore pubblico e finalizzate alla “buona amministrazione”

La sezione 3 si compone di tre sottosezioni:

- Struttura organizzativa
- Organizzazione del lavoro agile
- Piano triennale del fabbisogno di personale

Struttura organizzativa	presenta il modello organizzativo scelto dall’Ente e adeguato alla realizzazione degli obiettivi performanti e strategici dell’Amministrazione
Organizzazione del lavoro agile	illustra i modelli di organizzazione del lavoro “da remoto”, da adottare o in attuazione, e comunque finalizzati al miglioramento della performance organizzativa
Piano triennale del fabbisogno del personale	riporta la programmazione relativa alle quantità e caratteristiche professionali del personale in servizio e da assumere, tenendo conto degli obiettivi dell’amministrazione e in relazione alla creazione di valore pubblico. Sono illustrate le strategie di implementazione delle competenze e di valorizzazione del personale dell’Ente.

La sezione 4 - Monitoraggio

Monitoraggio	Illustra gli attori, le modalità e la frequenza dei controlli dell’intero contenuto delle suddette sezioni/sottosezioni, per rendere il Piano costantemente aggiornato e adeguato alle necessità e all’efficacia dell’organizzazione, nell’ottica di perseguimento di valore pubblico.
---------------------	--

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Sezione 1 SCHEDA ANAGRAFICA

Denominazione dell'Ente	Comune di Cecina
Sede	P.zza Carducci, 40 57023 Cecina (LI)
Recapito telefonico del centralino	0586/611111
Posta Elettronica Certificata PEC	protocollo@cert.comune.cecina.li.it
Partita Iva e Codice Fiscale	00199700493
Codice ISTAT	049007
Codice Catastale	C415
Abitanti	28111
Superficie	42 Km
Sito web istituzionale	https://www.comune.cecina.li.it/
Pagina Facebook	https://www.facebook.com/comunedicecina
Account Twitter	https://twitter.com/comunedicecina
Account Instagram	https://www.instagram.com/comunedicecina
Canale YouTube	https://www.youtube.com/channel/UCzVhryiCOakT3hnCtFq4fQ
Sindaco	Lia Burgalassi

Popolazione residente al 31/12/2024	28.260
<i>di cui:</i>	
Maschi	13.494
Femmine	14.766
Nuclei familiari al 31/12/2024	13.197
Comunità/Convivenze al 31/12/2024	11

Sezione 2 VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE- ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 Valore Pubblico

Per “VALORE PUBBLICO” si intende il miglioramento del livello di benessere economico, sociale, ambientale, culturale, ecc. della comunità amministrata, prodotto dalle politiche e dalle azioni, attraverso un impiego efficace ed efficiente delle risorse:

- materiali - finanziarie, strumentali, etc.
- immateriali – organizzative, politiche del personale, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura dei bisogni del territorio, adeguatezza delle risposte, sostenibilità delle scelte, etc.

e l’attuazione di quella che possiamo definire “buona amministrazione” ovvero la valorizzazione del territorio e dei suoi punti di forza e la tensione verso l’innovazione, coniugate con l’attenta valutazione dei rischi “reputazionali” e l’individuazione ed attuazione di idonee misure di prevenzione e di contrasto (trasparenza, prevenzione e contrasto dei rischi corruttivi, incremento della cultura della legalità, controllo generalizzato, partecipazione, etc.)

Il concetto di “Valore Pubblico” fa riferimento:

- 1 all’impatto, ovvero all’effetto generato dalle politiche e dai servizi sui destinatari, nell’ottica di miglioramento del livello di benessere dei cittadini, degli utenti e degli stakeholder, rispetto alle condizioni di partenza – *il “cosa si fa”*
- 2 all’ottimizzazione delle condizioni organizzative, attraverso l’attenzione all’efficacia, efficienza, economicità e trasparenza delle azioni amministrative – *il “come si fa”*.

La definizione dei Valori Pubblici per il Comune di Cecina , coinvolge ed implica:

- la *vision*, ovvero l’idea che l’Amministrazione ha della Città, quest’idea è illustrata nelle linee del programma di mandato;
- la *mission* rappresentata dall’insieme degli obiettivi strategici dell’Amministrazione, da realizzarsi, nel corso dei 5 anni del mandato (2024-2029)

La creazione di Valore Pubblico, si declina in tre livelli, i primi due sono già stati presentati nel DUP e sono costituiti dai progetti ed obiettivi strategici ed operativi, ovvero le politiche e le azioni programmate dall’Amministrazione per incrementare il valore pubblico e tendere verso la propria *vision*.

Per facilitare la lettura di questo documento, sono state di seguito riportate le strategie (indirizzi e obiettivi strategici) e le azioni programmate (obiettivi operativi).

Per quanto riguarda, invece, l’analisi del contesto esterno ed interno, si rimanda a quella contenuta nella Sezione Strategica (SeS) del DUP 2025/2027, approvata con Delibera del Consiglio Comunale n. 60 del 28.12.2024;.

Il terzo livello, rappresentato dagli obiettivi di performance, è illustrato nella seguente sottosezione di questo documento.

In sintesi, gli obiettivi strategici, di respiro quinquennale, rappresentano la *mission* dell’Amministrazione, gli obiettivi operativi che hanno un riferimento temporale triennale che coincide con la programmazione finanziaria del bilancio di previsione, illustrano le azioni intraprese per realizzare la *mission* e creare Valore Pubblico.

Di seguito si riportano, raggruppati per i cinque Valori Pubblici individuati:

- 1 gli obiettivi strategici ed operativi che concorrono alla realizzazione di ciascun Valore Pubblico

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

- 2 l'elenco dei beneficiari e dei portatori di interesse (stakeholder)
- 3 alcuni indicatori finalizzati a valutare l'impatto delle politiche e delle azioni amministrative sul livello di benessere cittadino
- 4 la tipologia di misure adottate a protezione del Valore Pubblico e di prevenzione e contrasto di fenomeni di "maladministration"

Nei documenti di programmazione recentemente approvati (DUP, Bilancio) sono già presenti indicatori di risultato, prevalentemente finalizzati a valutare il livello di realizzazione di quanto programmato.

Per la consultazione integrale del DUP 2025-2027 si rinvia al sito istituzionale del Comune di Cecina, nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai seguenti link:

DUP https://trasparenza.comune.cecina.li.it/archivio29_bilanci_0_2872_731_1.html

BILANCIO https://trasparenza.comune.cecina.li.it/archivio29_bilanci_0_2870_731_1.html

ASSI STRATEGICI DEL PROGRAMMA DI MANDATO (anni 2024/2029)

1. CECINA INSIEME
2. CECINA PIÙ BELLA
3. CECINA VERDE E SOSTENIBILE
4. CECINA CON CURA
5. CECINA ECOSISTEMA URBANO
6. CECINA FUTURA
7. CECINA DELL'ARTE E DEI SAPERI
8. CECINA SPORTIVA
9. CECINA DEI GIOVANI
10. CECINA SICURA

LINEA DI MANDATO 1: CECINA INSIEME

Indirizzi strategici

Il "filo rosso" di tutto il programma di legislatura sarà quello di coinvolgere i cittadini nelle scelte dell'Amministrazione, rendendo effettivo il principio della partecipazione, rafforzando in tal modo il processo democratico attraverso l'inclusione e la trasparenza dei percorsi decisionali, con l'obiettivo di rafforzare quel capitale sociale ed umano rappresentato dall'appartenenza attiva alla comunità. La trasparenza delinea la comprensione dell'azione dei soggetti pubblici sotto diversi profili, quali la semplicità e la consapevolezza, in modo da consentire la conoscenza reale dell'attività amministrativa e di effettuare il controllo sulla stessa. Non partiamo da zero: Cecina ha un Regolamento per la Partecipazione approvato dal Consiglio Comunale nel 2008 che, a distanza di 16 anni deve essere rivisto e aggiornato, per essere uno strumento adeguato ai tempi.

LINEA DI MANDATO 2: CECINA PIÙ BELLA

Indirizzi Strategici

La ricerca della bellezza in una città è prima di tutto l'adoperarsi per creare un luogo dove si vive bene, in grado di favorire stili di vita sani, che possano permettere al maggior numero di persone la piena realizzazione del proprio progetto di vita e di trascorrere la loro esistenza con pienezza e soddisfazione, e, il più a lungo possibile, in buona salute. La cura del decoro urbano attraverso l'arredo, perché gli spazi pubblici costituiscono la struttura della vita civile, culturale ed economica della città. Essi sono i luoghi della relazione sociale che attiva l'identificazione tra chi abita la città e la città stessa. Più è alta la qualità urbana, più sono forti i legami sociali. Rendere uniforme la cura del decoro in tutti i quartieri di Cecina, valorizzandone le ricchezze e potenzialità in un'azione continua e programmatica di cura dell'ambiente, degli spazi pubblici, dell'illuminazione e dell'arredo che coinvolga i cittadini con l'adozione di aree urbane. Proseguire l'attenzione per la piena vivibilità della città da parte dei cittadini con disabilità.

LINEA DI MANDATO 3: CECINA VERDE E SOSTENIBILE

Indirizzi Strategici

Negli ultimi secoli la società è cresciuta con il paradigma di vivere su una Terra dotata di risorse infinite basandosi su un modello lineare di sviluppo: prelevare dal sottosuolo (fonti fossili), bruciare per dotarci dell'energia necessaria per le attività umane, espellere gli scarti in atmosfera o nel mare. Il passaggio da un modello lineare a uno circolare è essenziale per affrontare la crisi climatica e garantire un futuro sostenibile per il pianeta e per le generazioni future. Il modello circolare si basa sull'idea di ridurre, riutilizzare, riciclare e ripensare i prodotti e i materiali, in modo da minimizzare il consumo di risorse e la produzione di rifiuti. Questo richiede un cambio culturale, dove l'innovazione e la collaborazione sono fondamentali per sviluppare soluzioni creative e sostenibili. Il livello comunale-amministrativo è quello più vicino ai cittadini, ed ha un ruolo ed una responsabilità particolare nell'affrontare le problematiche legate ad una diminuzione della cosiddetta "impronta ambientale" del Comune e, nello stesso tempo, ad un aumento della capacità di "resilienza", cioè di adattamento ad un clima che cambia. La città di Cecina si è posta l'obiettivo di ridurre del 40% le emissioni di gas serra nel 2030 rispetto al 2015, anno di riferimento scelto nella stesura del Piano di Azione per l'Energia Sostenibile ed il Clima, programma Europeo al quale Cecina ha aderito nel 2021. Per raggiungere questo obiettivo è necessario, fra le altre cose, ottimizzare l'utilizzo della energia prodotta.

LINEE DI MANDATO 4: CECINA CON CURA

Indirizzi Strategici

La salute, secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) è "una condizione di completo benessere fisico, mentale e sociale e non esclusivamente l'assenza di malattia o infermità". La promozione della salute di una comunità quindi non può limitarsi alle cure tempestive e di qualità, ma deve agire sul rapporto tra l'uomo e l'ecosistema nel quale vive, famiglia, comunità, ambiente fisico, socio-culturale, ambiente di lavoro. La cura dell'ambiente di vita, la promozione di corretti stili di vita sono quindi centrali nel determinare lo stato di salute e il benessere di una comunità ed in particolare dei giovani, futura popolazione adulta. Inoltre ogni intervento di promozione della salute non può non tener conto delle disuguaglianze sociali, delle difficoltà nell'accesso ai servizi e all'informazione. La salute rappresenta quindi un bene pubblico fondamentale per la qualità delle nostre vite. E' indispensabile perciò continuare a promuovere il diritto alla salute di tutte e di tutti, agendo sull'educazione, la prevenzione e rafforzando il Servizio Sanitario Nazionale pubblico.

LINEA DI MANDATO 5: CECINA ECOSISTEMA URBANO

Indirizzi Strategici

L'urbanistica ha la funzione di studiare la storia della città e proporre l'evoluzione come espressione delle necessità sociali: attraverso gli strumenti attuativi la progettazione condivisa con la cittadinanza si trasformerà in opere concrete. In accordo con gli indirizzi regionali, l'espansione indiscriminata dei centri urbani, tipico di epoche passate, è sostituita oggi con la rigenerazione degli spazi esistenti. Sono necessarie riflessioni sul costruito, con la riprogettazione dei luoghi collettivi e la riqualificazione degli spazi sottoutilizzati, abbandonati e degradati. Condividiamo l'obiettivo del consumo zero di suolo in un'ottica di sviluppo sostenibile attraverso la rigenerazione al posto della conservazione edilizia, con interventi di recupero o ricostruzione e progettazione di strutture polivalenti e flessibili. La dimensione residenziale, sebbene centrale nella vita delle persone, va affiancata con quella degli spazi pubblici urbani, cuore necessario per creare l'aspetto sociale di una cittadina. È chiara l'esigenza di incrementare le aree verdi e la mobilità dolce, ripensando la rete e il funzionamento del trasporto pubblico.

LINEA DI MANDATO 6: CECINA FUTURA

Indirizzi Strategici

Cecina è una città che fonda la gran parte della propria economia su turismo, commercio e artigianato. Negli ultimi anni tuttavia, complice anche la crescente concorrenza italiana e internazionale, e l'erosione dei redditi dovuti all'inflazione e al contesto internazionale, i settori trainanti dell'economia cecinese fanno

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

fatica. Proponiamo un rilancio strutturale di questi settori con un piano pari alla durata della legislatura che, attraverso l'utilizzo della tassa di soggiorno, risorse proprie del Comune e di trasferimenti regionali e nazionali, attui una serie di interventi volti a rivitalizzare i settori principali della nostra economia. Non si può però vivere di solo Turismo e Commercio, occorre rilanciare anche Cecina dal punto di vista produttivo. Per questo vogliamo incentivare l'artigianato e i servizi, creando un ecosistema favorevole allo sviluppo delle imprese. Una delle maggiori risorse per lo sviluppo economiche di Cecina è il Polo Tecnologico della Magona che può rappresentare un veicolo fondamentale per portare innovazione e conoscenza sul nostro territorio. E' nostra intenzione riservare una particolare attenzione all'agricoltura, rafforzando la presenza di Cecina nel Distretto Rurale e la centralità del Polo Tecnologico anche in questo ambito (il CPTM è nel CDA del Distretto in qualità di organo Tecnico Scientifico per l'Agro alimentare).

LINEA DI MANDATO 7: CECINA DELL'ARTE E DEI SAPERI

Indirizzi Strategici

La cura del patrimonio culturale ci permette di liberarci dalla dittatura del presente, dall'illusione di essere i padroni della storia, ma soprattutto ci restituisce l'amore necessario a coltivare ciò che in noi è profondamente umano. Dobbiamo valorizzare il nostro patrimonio culturale, la nostra storia e realtà artistiche presenti affinché aprano i nostri occhi e il nostro cuore ad una dimensione "altra", che ha la capacità di separarci dall'attualità per metterci in contatto con ciò che ci avvince alla vita e a ciò a che le da un senso. Per vedere e sentire questo bisogna che l'Istituzione sappia riattivare la sua connessione con le nostre sensibilità individuali e collettive. Occorre una vera e propria educazione sentimentale alla cultura ed al bello. La cultura è la nostra ricchezza inalienabile. Continuare a mantenere la massima attenzione verso gli investimenti in infrastrutture scolastiche e sportive perché crediamo che avere ambienti funzionali all'apprendimento sia condizione essenziali per l'azione educativa. L'ampliamento, il miglioramento e la manutenzione degli ambienti scolastici di competenza del Comune deve continuare a rappresentare una priorità nel piano degli investimenti dell'Amministrazione Comunale. Parimenti occorre adoperarsi con la Provincia per la manutenzione delle scuole di sua competenza. Ma per far crescere una comunità sana e coesa non bastano edifici, occorre porre attenzione ai bisogni di coloro che li "abitano". Le scuole dei vari ordini e gradi che operano sul territorio cecinese continuano a mantenere una buona attrattività e questo rappresenta un indice significativo della loro capacità di saper interpretare le loro funzioni di istruzione educazione e formazione anche attraverso le capacità progettuali messe in campo dalle Scuole, che hanno prodotto innovazioni didattiche significative. Crediamo fermamente nel valore, di rango costituzionale, dell'autonomia scolastica, che garantisce alle scuole la piena prerogativa e responsabilità di progettare piani dell'offerta formativa coerenti con i fabbisogni di istruzione e formazione che il territorio esprime.

LINEA DI MANDATO 8: CECINA SPORTIVA

Indirizzi Strategici

Lo sport rappresenta la terza agenzia educativa dopo la famiglia e la scuola; è quindi essenziale porlo al centro delle azioni dell'amministrazione in maniera continuativa. L'abbraccio sociale ai giovani è dato per metà dalla scuola e per l'altra metà dagli sport praticati, ad ogni livello. Lo sport praticato con regolarità è sempre più importante anche per le persone di età adulta fino agli anziani e rappresenta occasione di socializzazione, promozione di benessere e salute ed anche di confronto con sé stessi e le proprie possibilità di prestazione. Rappresenta il modo più diretto di condivisione tra persone giovani di comuni diversi del territorio, più ancora delle scuole. L'obiettivo è quello di mantenere gli impianti sportivi esistenti perfettamente funzionali e idonei allo svolgimento di ogni attività; mettere le associazioni/società sportive nelle condizioni di poter svolgere al meglio la loro attività agevolando anche forme di collaborazione tra le stesse e le diverse strutture impiantistiche. Cecina, coinvolgendo il territorio, deve diventare un centro di riferimento per sport nazionale unendo le potenzialità impiantistiche con la presenza della pineta e del mare, corsa e nuoto in acque libere. L'abbraccio sociale dello sport deve essere inoltre maggiormente sviluppato implementando altre aree di palestra/campetti all'aperto pubblici e gratuiti, oltre quelli già esistenti. Deve crearsi inoltre una sinergia tra pubblico e privato facendo sì che l'imprenditoria locale in relazione a nuovi progetti si senta incoraggiata e premiata a sviluppare aree /impiantistica idonee alla pratica sportiva. Va agevolato il rapporto di collaborazione tra realtà sportive di tutto il territorio nella presa d'atto della commistione tra atleti di ogni comune e aree/impianti diffusi su più zone.

LINEA DI MANDATO 9: CECINA DEI GIOVANI

Indirizzi Strategici

I giovani sono il patrimonio più grande che ha la nostra città. La prossima legislatura dovrà essere caratterizzata da una serie di scelte in linea con questa priorità che vadano a colmare le più evidenti lacune per far diventare la nostra città uno spazio ideale per lo sviluppo delle nuove generazioni.

LINEA DI MANDATO 10: CECINA SICURA

Indirizzi Strategici

La sicurezza si ottiene soprattutto attraverso un'attività di prevenzione che agisce sulle componenti ambientali che favoriscono i processi di macro e micro criminalità. E' ampiamente dimostrato che i migliori risultati si raggiungono se si è capaci di rendere vivibile la città con interventi di riqualificazione dei luoghi degradati e l'eliminazione dei fattori di marginalità ed esclusione sociale. E' questa la sfida che vogliamo

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

lanciare perché abbiamo chiare le idee sul fatto che, per alzare il livello di sicurezza percepita, non sono sufficienti gli “osservatori” e i “protocolli d’intesa” fino ad oggi proposti, ma c’è bisogno di un progetto articolato, dinamico ed ambizioso che coinvolga le istituzioni, le associazioni e i comitati civici di quartiere. Il Codice della Protezione Civile, introdotto dal Decreto Legislativo n. 1 del 2 gennaio 2018, rende funzione fondamentale per i Comuni le attività di pianificazione di protezione civile e di direzione dei soccorsi. E’ necessario dare il massimo efficientamento alla struttura della Protezione Civile, concertando insieme alla Pubblica Assistenza e agli altri Comuni della Bassa Val di Cecina un servizio sempre più in grado di rispondere in maniera efficace e rapido alle necessità del territorio.

I valori pubblici individuati possono essere così riassunti:

VALORE PUBBLICO 1: BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA

VALORE PUBBLICO 2: BENESSERE SOCIO-AMBIENTALE

VALORE PUBBLICO 3: BENESSERE ECONOMICO, LAVORO, EQUITA’ E SOLIDARIETA’ SOCIALE

VALORE PUBBLICO 4: BENESSERE SOCIO-EDUCATIVO, CULTURALE E ASSOCIATIVO

VALORE PUBBLICO 5: ACCOUNTABILITY, TRASPARENZA, ACCESSIBILITA’ E PARTECIPAZIONE

Sottosezione 2.2 Performance

Nel costruire la presente sezione, si è tenuto in considerazione, oltre delle indicazioni della normativa in materia, anche dei contenuti del questionario sul PIAO diffuso alle pubbliche amministrazioni nell’ottobre del 2022. L’individuazione delle azioni di performance rappresenta uno dei presupposti del controllo di gestione e l’elemento portante del sistema di misurazione e di valutazione dei dirigenti e dei dipendenti.

Il grado di raggiungimento delle azioni assegnate influirà sulla valutazione del personale dipendente, delle posizioni organizzative delle figure dirigenziali, secondo la metodologia di valutazione delle prestazioni vigenti nell’Ente.

La performance viene rilevata e misurata a due livelli:

- **Organizzativa**, che considera l’ente nel suo complesso e a livello dei singoli servizi
- **Individuale**, riferita ai singoli dipendenti siano essi dirigenti, posizioni organizzative o dipendenti.

Il concetto di performance è riferito al contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell’ente ovvero alla soddisfazione dei bisogni espressi dai cittadini.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione espresso nel principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio (All.4/1 al D.lgs. 118/2011), le azioni di performance previste nel presente piano sono coerenti con gli obiettivi strategici e operativi presenti nel DUP 2025-2027, secondo il seguente ordine logico:



All'interno del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 1 del 02.01.2025 è riportato l'elenco delle azioni assegnate ai Responsabili Settore.

Le azioni di performance sono corredate da indicatori, riconducibili a una base annuale, che consentono di misurare i risultati raggiunti dall'amministrazione.

Tra le azioni è inserita la misurazione intermedia (monitoraggio), per assicurare che questo passaggio avvenga nei tempi necessari per individuare eventuali azioni correttive da mettere in campo e per gestire eventuali criticità, nell'ottica di una rendicontazione sull'intero processo di misurazione e valutazione della performance.

Con gli obiettivi di performance per il triennio 2025-2027 si è inteso assicurare che la struttura dell'Ente lavorasse ai vari ambiti integrati dalla normativa sul PIAO, funzionali al miglioramento dell'organizzazione delle attività ed al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi indicati nel DUP, e quindi all'incremento del valore pubblico.

Le azioni sono state a tal fine classificate come di seguito indicato:

- a) **Azioni di semplificazione**- Rif. DL n. 77/2021 (cd. Decreto semplificazioni), convertito in Legge n. 108/2021
- b) **Azioni di digitalizzazione** - Rif. Piano per l'Informatica Agid e Piano per l'Informatica comunale approvato con il DUP
- c) **Azioni di razionalizzazione della spesa/efficientamento** – Rif.D.L.98/2016
- d) **Azioni correlate alla qualità dei procedimenti e dei servizi**- Rif.D.lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento agli artt. 5, 7, 8 e 9
- e) **Azioni finalizzate all'accessibilità digitale**- Rif. Legge n.4/2004, CAD e Piano per l'Informatica

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

f) **Azioni finalizzate all'accessibilità fisica**- Rif. Legge n.41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992

g) **Azioni per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere**- Rif.D.Lgs. n.98/2006

h) **Azioni collegate alle misure anticorruzione e trasparenza**, nella logica di integrare la prevenzione della corruzione, il contrasto al riciclaggio e la promozione della trasparenza nel ciclo della performance, necessari per garantire la protezione e la creazione del valore pubblici)

In generale sono inserite **le azioni volte alla creazione del valore pubblico**, non rientranti nelle categorie sopra indicate, ma comunque derivanti dal DUP e dal PEG (strategiche/PNRR).

La tabella degli obiettivi di performance (organizzativa e individuale dirigenziale), riportata nell'**Allegato A**, è stata costruita secondo la logica sopra indicata e tenuto conto degli elementi di dettaglio indicati dal Decreto Ministeriale del 24/06/2022:

- descrizione sintetica dell'obiettivo;
- natura dell'obiettivo (di semplificazione, di digitalizzazione, di accessibilità all'amministrazione, di pari opportunità, di qualità dei procedimenti, ecc (vedi elenco sopra riportato);
- individuare chi risponde dell'obiettivo (dirigente/posizione organizzativa);
- a chi è rivolto l'obiettivo;
- il termine entro cui si intende raggiungere l'obiettivo;
- come si misura il raggiungimento dell'obiettivo, l'indicatore;
- il risultato di partenza (baseline), quando disponibile;
- il traguardo atteso (target);
- la verificabilità dei dati (fonte).

PARI OPPORTUNITÀ E EQUILIBRIO DI GENERE

La presente sezione illustra le iniziative promosse dal Comune di Cecina per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e di equilibrio di genere.

Fonti normative di riferimento:- D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" (TUEL)- D.Lgs.30/03/2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"- D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 "Codice delle Pari Opportunità".

La legislazione vigente, orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse non sono adeguatamente rappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi.

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Meritano rilievo anche la *Direttiva n. 2/2019*, emanata congiuntamente dal Ministero della Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*” nonché le “*Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni*”, adottate in data 07/10/2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità, le quali si pongono l’obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità e di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all’interno delle amministrazioni pubbliche.

L’amministrazione comunale, in continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive (PAP) - ora assorbito dalla presente sezione del PIAO - intende favorire l’adozione di misure che garantiscano il benessere organizzativo dei dipendenti ed effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro, tenendo altresì conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

In attuazione di detti principi e finalità, nell’**Allegato B** sono illustrate le azioni proposte dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) approvate con verbale in data 17 gennaio 2025 e trasmesse alla Consigliera delle Pari Opportunità della Provincia di Livorno, che, in data 07.02.2025 con nota ns @pec 0006363/2025 ha espresso parere positivo acquisito agli atti.

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Valutazioni preliminari

In attuazione del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, il Decreto ministeriale 30.06.2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, ha previsto (art. 3, comma 1, lett. c) la Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” come parte integrante del “Piano tipo” ed in particolare della “Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione”.

Ha inoltre stabilito che la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall’organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190; costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

A tale riguardo, ai fini dell’elaborazione della presente Sottosezione, si è tenuto conto del PNA 2022 (Delibera ANAC n. 7 del 17.01.2023), dell’Aggiornamento 2023 al PNA 2022 (Delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023), nonché del PNA 2019 e relativi allegati per le parti non superate dai suddetti Piani precedenti.

Inoltre si è tenuto conto dell’aggiornamento 2024 PNA 2022 e delle pubblicazioni ANAC del 19.11.2024 e 27.11.2023 con l’adozione dei nuovi format relativi a “Mappatura aree e processi”, “Misure Generali” e “Trasparenza”.

L’allegata Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, in conformità alle disposizioni sopra richiamate, è stata elaborata dal RPCT mediante un percorso partecipato con il coinvolgimento di Dirigenti e Responsabili degli Uffici, finalizzato in primis alla individuazione di esigenze di aggiornamento/integrazione del processo di gestione del rischio corruzione, in base agli obiettivi strategici approvati dal Consiglio Comunale ed al monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di prevenzione di competenza di ciascun Settore previste nella corrispondente Sottosezione del PIAO.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

E' stata inoltre sviluppata un'attività di interlocuzione tra il RPCT, i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO ed l'OIV, a conferma di un metodo finalizzato ad implementare il Piano quale strumento condiviso di miglioramento dell'azione amministrativa.

Come evidenziato nel PNA 2022 infatti, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza hanno natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di un ente pubblico; sono a protezione del valore pubblico ma esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi.

L'elaborazione è stata inoltre condotta avuti a riferimento gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza approvati dal Consiglio comunale con deliberazione n. 85 del 22/12/2022, costituenti indirizzo per il triennio 2023/2025. La suddetta deliberazione contiene inoltre i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi costituenti atto di indirizzo al competente organo esecutivo per l'adeguamento della struttura amministrativa dell'ente per la più efficace ed efficiente organizzazione dello stesso in adempimento degli indicati criteri e obiettivi strategici, così declinati:

- *individuazione di una chiara e precisa ripartizione delle competenze e delle responsabilità della struttura amministrativa, che tenga conto:*

- *della necessità di individuare con chiarezza i centri di responsabilità evitando la frammentazione dei procedimenti e delle competenze per materia, la sovrapposizione, la distribuzione e/o duplicazione dei centri decisionali;*

- *della necessità di favorire la formazione e la sedimentazione di competenze specialistiche attraverso una adeguata permanenza nel ruolo al fine di conseguire nei servizi resi risultati apprezzabili sia in termini quantitativi che qualitativi, salve sopravvenute esigenze organizzative dell'Ente,*

- *della necessità di regolamentare la rotazione ordinaria del personale in maniera funzionale alla necessaria stabilità dei ruoli, alla continuità dei servizi, tenuto in ogni caso conto della dotazione organica e delle caratteristiche dell'Ente;*

- *potenziamento delle moderne tecnologie informatiche in linea con le più attuali linee guida sulla digitalizzazione della p.a.;*

- *valorizzazione della proceduralizzazione e standardizzazione delle procedure al fine di ridurre – laddove non necessario e corretto – margini di discrezionalità politica e/o amministrativa mediante regolamenti, atti di indirizzo, modelli e modulistica;*

- *creazione di sinergie e collaborazioni con istituzioni e soggetti pubblici e privati, al fine di adottare protocolli, accordi, e quanto altro ritenuto necessario per l'implementazione delle misure sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione;*

- *coordinamento e integrazione del Piano con il sistema dei controlli interno, preventivo e successivo, con le misure antiriciclaggio, anzitutto in funzione dell'impiego delle risorse del PNRR;*

- *integrazione delle misure in materia di trasparenza anche sull'impiego dei fondi del PNRR;*

- *integrazione delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione con il Piano della performance;*

La detta deliberazione, approvata su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, contiene inoltre il seguente crono-programma:

1. *verifica della necessità di procedere alla riorganizzazione della struttura organizzativa dell'ente e revisione dei processi e dei procedimenti (da effettuarsi entro il termine di approvazione del PIAO);*

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

2. *monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e degli adempimenti in materia di trasparenza almeno semestrale (entro il 31 luglio per il semestre precedente);*
3. *revisione della valutazione del rischio corruttivo (entro il 15 gennaio);*
4. *revisione del trattamento del rischio (entro il 31 gennaio).*

Nella predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO sono state realizzate forme di consultazione adeguatamente pubblicizzate, volte a sollecitare proposte e suggerimenti da parte di cittadini e stakeholder, in quanto portatori di interessi rilevanti.

Le consultazioni sono avvenute mediante **avviso pubblico** sulla pagina del sito dell'Ente nel periodo 09 dicembre – 23 dicembre 2024;

Al termine di questo periodo non sono pervenuti contributi o segnalazioni in merito.

E' stata inoltre sollecitata la collaborazione dell'intera struttura con particolare riferimento:

- all'organo di indirizzo rappresentato dalla Sindaca;
- ai responsabili degli uffici,
- ai referenti, ove nominati,
- ai responsabili della predisposizione delle altre sezioni del PIAO;
- alla collaborazione tra RPCT e OIV, per la migliore integrazione tra la sezione anticorruzione e la sezione performance del PIAO.

A tal ultimo proposito la collaborazione tra RPCT e OIV è stata particolarmente attiva in sede di formulazione dell'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) già approvato con Delibera del Commissario Straordinario n. 86 del 12.04.2024.

Al fine di incrementare la cultura della legalità e superare una logica adempimentale, sono stati programmati e attuati interventi idonei ad assicurare la formazione del personale e in particolare di quello che opera in aree più esposte a rischio corruttivo, mediante la partecipazione a favore di tutto il personale di un corso di formazione on line "Formazione Anticorruzione" di Maggioli e di *Syllabus*, formazione quest'ultima che è stata poi presa in considerazione nella stesura della parte sulla formazione del personale del PIAO.

È stata verificata la possibilità di utilizzare – nei limiti delle risorse economiche a disposizione – procedure digitalizzate idonee a facilitare la predisposizione del piano e la gestione del rischio corruttivo

I SOGGETTI COINVOLTI NEL SISTEMA DI PREVENZIONE E NELLA GESTIONE DEL RISCHIO

La prevenzione della corruzione si può attivare solo con una forte azione coordinata tra *strategia nazionale e strategia interna* a ciascuna amministrazione. La strategia nazionale è definita dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (Anac) nei Piani nazionali anticorruzione (PNA).

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) per il Comune di Cecina è il Segretario generale Dott. Maurizio Casale designato con atto sindacale n. 92 del 21.10.2024.

Il RPCT svolge i compiti di seguito elencati:

- elabora e propone alla Giunta ai fini dell'approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (art. 1, comma 8 della Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii.);
- verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del Piano anticorruzione (art. 1, comma 10 lett. a) della Legge n. 90/2012 e ss.mm.ii.);
- comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il P.T.P.C.T.) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (art. 1 comma 14 della Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii.);
- propone le necessarie modifiche del P.T.P.C.T., qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del Piano stesso (art. 1 comma 10, lett. a) della Legge n.190/2012 e ss.mm.ii.);
- definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (art. 1 comma 8 della legge n. 190/2012 e ss.mm.ii.);
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, la quale predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità (art. 1 commi 10, lettera c), e 11 della Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii.);
- d'intesa con il dirigente/Responsabile di servizio competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici, che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (art. 1 comma 10, lettera b) della Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii.), fermo il comma 221 della Legge n. 208/2015 che prevede quanto segue: "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale";
- riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (art. 1 comma 14 della Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii.);
- entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette all'OIV (Nucleo di valutazione) e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione; trasmette all'OIV (Nucleo di valutazione) informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (art. 1 comma 8-bis della Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii.);
- segnala all'organo di indirizzo (Giunta) e all'OIV/Nucleo di valutazione le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1 comma 7 della Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii.);
- indica all'UPD i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 della Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii.);

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

- segnala all'A.N.AC. le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni" (art. 1 comma 7 della Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii.);
- quando richiesto, riferisce all'A.N.AC. in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);
- quale Responsabile per la Trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (art. 43 comma 1 del Decreto Legislativo n. 33/2013 e ss.mm.ii.);
- quale Responsabile per la Trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV/Nucleo di valutazione, all'A.N.AC. e, nei casi più gravi, all'UPD i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43 commi 1 e 5 del Decreto Legislativo n. 33/2013 e ss.mm.ii.);
- al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe Unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il Responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati ed a indicarne il nome all'interno del P.T.P.C.T. (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 21).
- può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 22).
- può essere designato quale "gestore" delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 17)

Il Legislatore italiano ha assegnato al R.P.C.T. il compito di svolgere all'interno di ogni ente "stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione" (art. 43, comma 1, d.lgs. 33/2013).

È evidente l'importanza della collaborazione tra l'Autorità ed il Responsabile al fine di favorire la corretta attuazione della disciplina sulla trasparenza (A.N.AC., deliberazione n. 1074/2018, pag. 16). Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state definite dall'Autorità con il Regolamento del 29 marzo 2017. Il R.P.C.T. è il soggetto (insieme al legale rappresentante dell'amministrazione interessata, all'OIV o altro organismo con funzioni analoghe) cui A.N.AC. comunica l'avvio del procedimento con la contestazione delle presunte violazioni degli adempimenti di pubblicazione dell'amministrazione interessata. Tale comunicazione può anche essere preceduta da una richiesta di informazioni e di esibizione di documenti, indirizzata al medesimo R.P.C.T., utile ad A.N.AC. per valutare l'avvio del procedimento. È opportuno che il R.P.C.T. riscontri la richiesta di A.N.AC. nei tempi previsti dal richiamato Regolamento fornendo notizie sul risultato dell'attività di controllo

L'organo di indirizzo politico

L'organo di indirizzo politico definisce le strategie di prevenzione della corruzione e le declina negli obiettivi strategici ed operativi enunciati nel Dup e finalizzati all'accrescimento del valore pubblico; promuove la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione; assicura al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni; promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione; incentiva l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica.

I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative

Dirigenti, Posizioni organizzative e funzionari responsabili delle unità organizzative collaborano alla programmazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione.

In particolare:

- concorrono alla realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipano al processo di ricognizione, determinazione, valutazione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione;
- propongono misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti cui sono preposti, partecipando al monitoraggio delle attività svolte nell'ufficio a cui sono preposti e disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, si assumono la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- tengono conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti

all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;

- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; se opportuno o necessario, adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la rotazione del personale;
- curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità.

I dirigenti sono responsabili, ciascuno nel proprio ambito di competenza, della pubblicazione e aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti dalle norme sulla trasparenza ed

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

accesso agli atti; ogni Dirigente nomina un referente in tema di attuazione delle misure, anche con particolare riferimento all'attuazione del "sistema della trasparenza".

I dirigenti, ciascuno nell'ambito delle proprie aree di rischio, nominano un referente che, coordinandosi con l'ufficio dei controlli interni, collabori con il RPCT in tema di controlli successivi sugli atti, fornendo i dati e le informazioni richiesti.

I dirigenti, ciascuno nell'ambito delle proprie aree di rischio, attuano misure organizzative idonee e rilevare indicatori di anomalia di operazioni sospette e segnalano al referente gestore (RPCT) tali situazioni.

I dirigenti monitorano e rendicontano le misure di prevenzione della corruzione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piao, secondo le indicazioni della RPCT e nei termini previsti da Anac e dalla normativa.

Il Responsabile della Transizione Digitale (RTD)

Il RTD del Comune di Cecina è individuato nella figura del Segretario Generale (decreto sindacale n. 112 del 27.11.2024).

La figura del RTD, introdotta con i decreti legislativi n. 179 del 26 agosto 2016 e n. 217 del 13 dicembre 2017 di modifica al CAD, è disciplinata dall'articolo 17 del Codice dell'Amministrazione Digitale (decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82).

Nello svolgimento dei suoi compiti, il RTD risponde direttamente all'organo di vertice politico. Questa previsione pone il RTD in un ruolo gerarchicamente superiore a ogni altro dirigente nell'attuazione di tutte le iniziative dell'amministrazione legate al digitale. Come specificato da AgID, al RTD sono affidati "poteri di impulso e coordinamento nei confronti di tutti gli altri dirigenti nella realizzazione degli atti preparatori e di attuazione delle pianificazioni e programmazioni previste dal Piano Triennale". Inoltre, "questa figura deve essere trasversale a tutta l'organizzazione in modo da poter agire su tutti gli uffici e aree dell'ente".

Le funzioni del RTD sono elencate dal comma 1 dall'articolo 17 del CAD. Questo attribuisce all'Ufficio per la transizione digitale i compiti relativi a:

- coordinamento strategico dello sviluppo dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;
- indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi, sia interni sia esterni, forniti dai sistemi informativi di telecomunicazione e fonia dell'amministrazione;
- indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture anche in relazione al sistema pubblico di connettività;
- accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici e promozione dell'accessibilità;
- analisi periodica della coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa;
- cooperazione alla revisione della riorganizzazione dell'amministrazione;
- indirizzo, coordinamento e monitoraggio della pianificazione prevista per lo sviluppo e la gestione dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;
- progettazione e coordinamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese mediante gli strumenti della cooperazione applicativa tra

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

pubbliche amministrazioni, inclusa la predisposizione e l'attuazione di accordi di servizio tra amministrazioni per la realizzazione e compartecipazione dei sistemi informativi cooperativi;

- promozione delle iniziative attinenti all'attuazione delle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per l'innovazione e le tecnologie;
- pianificazione e coordinamento del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico, e delle norme in materia di accessibilità e fruibilità nonché del processo di integrazione e interoperabilità tra i sistemi e servizi dell'amministrazione;
- pianificazione e coordinamento degli acquisti di soluzioni e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione, al fine di garantirne la compatibilità con gli obiettivi di attuazione dell'agenda digitale e, in particolare, con quelli stabiliti nel piano triennale.

I Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

Il RPCT, su proposta dei Dirigenti, con proprio provvedimento, nomina i Referenti anticorruzione e trasparenza, per ogni area o settore di rispettiva competenza. I Referenti svolgono attività di supporto nell'elaborazione e nell'attuazione delle misure di prevenzione:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile Prevenzione Corruzione, finalizzata all'acquisizione di elementi utili al costante monitoraggio sull'attività di prevenzione svolta dall'intera struttura e presidiata dai dirigenti competenti ciascuno nel proprio ambito di competenza;
- senza attendere i monitoraggi, portano tempestivamente a conoscenza del RPCT eventuali criticità che impediscono il raggiungimento degli obiettivi;
- svolgono, altresì, attività informativa e di monitoraggio in relazione agli obblighi di pubblicazione e di aggiornamento di dati, informazioni e documenti previsti dalle norme di cui al D.lgs.33/2013 e successive modifiche e integrazioni;
- sono destinatari di formazione specifica e continua.

Il personale dipendente ed i collaboratori

Tutto il personale dipendente ed i collaboratori, anche esterni, vengono coinvolti attivamente nel processo di prevenzione della corruzione, partecipano alla gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate:

- collaborano con il RPCT e rispondono nei tempi previsti alle sue richieste;
- adeguano il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento e si astengono dal partecipare all'adozione di decisioni o attività inerenti la trattazione di una pratica in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale;
- segnalano, anche secondo le modalità del whistleblowing, le situazioni di illecito ed i casi di conflitto di interessi di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto lavorativo;
- partecipano alla formazione e all'aggiornamento sulle tematiche inerenti la prevenzione della corruzione, della trasparenza e del contrasto al riciclaggio;

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

- rispettano l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni di cui vengono a conoscenza e la normativa vigente in materia di trattamento e protezione dei dati.

La violazione dei compiti sopra descritti è fonte di responsabilità disciplinare: pertanto, il dipendente ed i collaboratori che violano o non osservano le misure di prevenzione descritte nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piao incorre in un illecito disciplinare.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici legali, uffici di statistica, uffici di controllo interno, polizia locale) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

L'ufficio controlli interni ed il raccordo con le misure di prevenzione dei rischi corruttivi

Il contrasto alla corruzione avviene anche attraverso il raccordo tra le attività svolte dal RPCT e l'Ufficio preposto ai controlli interni: le sue attività concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico.

Nell'Ente l'ufficio dei controlli interni svolge i seguenti compiti: presidio della legalità e sostegno alle attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza; controlli successivi sugli atti. L'ufficio dei controlli interni collabora con il RPCT e lo informa periodicamente sugli esiti delle attività svolte. I risultati dei controlli, correlati ai monitoraggi sull'attuazione delle misure, sono utili a far emergere le criticità di processi particolarmente complessi o a rischio corruttivo e a riprogrammare gli interventi di prevenzione della corruzione.

Nel prossimo triennio, come azione di rafforzamento dei controlli interni, in correlazione con le attività di prevenzione dei rischi corruttivi, verranno messi in campo diverse azioni:

- verrà ripensata la struttura organizzativa di supporto con il coinvolgimento di referenti di tutti i settori nominati dai dirigenti;
- i controlli riguarderanno anche la corretta attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza (verifica della corretta compilazione della sezione trasparenza nell'applicativo atti);
- gli accertamenti verranno svolti, in particolare, sugli atti dei processi interessati dalle risorse del PNRR e da altri fondi.

Il Responsabile Unico del Procedimento

Il Responsabile Unico del procedimento (RUP) è figura centrale nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture ed è chiamato a vigilare sulle singole fasi dei processi di appalto nelle quali possono presentarsi situazioni di rischio corruttivo a pregiudizio del corretto ed imparziale svolgimento dell'azione amministrativa.

Il RUP collabora con il RPCT comunicando eventuali anomalie emerse nelle procedure di gara e collaborando nell'individuazione di possibili situazioni di conflitto di interesse.

I settori coinvolti negli interventi PNRR e in altri fondi

I Responsabili delle Unità organizzative individuate dall'Amministrazione per la realizzazione degli interventi gestiti con le risorse del PNRR e di altri fondi si coordinano con il RPCT nelle attività di

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

monitoraggio, rendicontazione e controllo sugli obiettivi programmati, in un'ottica di semplificazione ed integrazione e con la collaborazione della ragioneria per gli aspetti finanziari e contabili.

Il coinvolgimento del RPCT deve riguardare in particolare:

- la revisione e l'aggiornamento della mappatura dei processi a rischio e delle misure di prevenzione nell'ambito degli interventi finanziati dal PNRR e da altri fondi;
- il loro monitoraggio, anche attraverso l'aggiornamento costante e tempestivo di apposito gestionale tecnico- contabile e delle relative schede;
- l'attuazione ed implementazione degli obblighi di trasparenza, anche con la creazione di una apposita sezione in Amministrazione trasparente;
- la verifica dell'attuazione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare attenzione alle eventuali disfunzioni riscontrate nell'attività svolta;
- la definizione di un calendario di incontri periodici tra RPCT e i settori coinvolti, nei quali approfondire le tematiche di maggiore rilevanza anche nell'ottica di una sensibilizzazione in materia di anticorruzione e trasparenza.

Dette forme di interazione sono declinate nelle misure di prevenzione inserite nella presente sottosezione.

I Responsabili delle altre sezioni del PIAO

I Responsabili delle altre sezioni del Piao si coordinano con il RPCT sia nella fase di programmazione sia nella fase del monitoraggio integrato. I Responsabili delle sezioni sono chiamati a condividere dati, informazioni, strumenti. Per la predisposizione del presente documento è stata avviata la sperimentazione di un gruppo di lavoro trasversale che, con differenti competenze, ha fornito un supporto costruttivo nei vari ambiti.

Oltre alla predisposizione del documento, il gruppo provvederà anche al monitoraggio dei contenuti del Piao come illustrato nella Sezione 4 – Monitoraggio del presente documento.

Collaborazione tra RPCT e Responsabile della protezione dei dati

Il Responsabile della protezione dei dati (RPD) costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT. A tal riguardo, si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che possono riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali. La collaborazione tra RPCT e RPD è finalizzata all'eventuale rilascio di pareri per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) n. 679/2016 e a rafforzare il coordinamento delle strategie e delle azioni in materia di trasparenza e accesso civico con la disciplina sulla Privacy.

OIV

L'OIV verifica la coerenza tra le politiche, le strategie e gli obiettivi di performance finalizzati alla generazione del valore pubblico e le misure individuate a protezione del valore stesso. Nella misurazione e valutazione delle performance tiene conto degli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza; analizza le segnalazioni ricevute su eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure; valuta i contenuti della Relazione annuale del RPCT e la coerenza degli stessi in rapporto agli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti nella sezione dedicata del PIAO e agli altri obiettivi individuati nelle altre sezioni.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Nell'ambito di tale attività si confronta sia con il RPCT – a cui può chiedere informazioni e documenti che ritiene necessari – che con i dipendenti della struttura multidisciplinare di cui sopra, anche attraverso lo svolgimento di audizioni. Qualora dall'analisi emergano delle criticità e/o la difficoltà di verificare la coerenza tra gli obiettivi strategici e le misure di prevenzione della corruzione l'OIV può suggerire rimedi e aggiustamenti per eliminare le criticità ravvisate, in termini di effettività e efficacia della strategia di prevenzione.

A sua volta, il RPCT dovrà tener conto dei risultati emersi nella Relazione sulla performance al fine di effettuare un'analisi per comprendere le ragioni/cause che hanno determinato scostamenti rispetto agli obiettivi strategici programmati in materia di prevenzione della corruzione; di individuare le misure correttive - in coordinamento con i dirigenti, con i referenti del RPCT e in generale con tutti i soggetti che partecipano alla gestione del rischio- al fine di utilizzarle per implementare/migliorare la strategia di prevenzione della corruzione.

Gli stakeholder

Il confronto con gli stakeholder assume un particolare rilievo nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in quanto può consentire di superare l'autoreferenzialità nella valutazione dell'idoneità della strategia di prevenzione della corruzione elaborata e nel contempo rafforzare e migliorare i sistemi di gestione del rischio corruttivo adottati dall'amministrazione. Le indicazioni pervenute sono valutate all'interno del procedimento istruttorio per la predisposizione definitiva delle attività di prevenzione della corruzione e presidio della legalità e costituiscono un importante contributo per individuare le priorità di intervento ed i correttivi

Per tale ragione, nella fase di predisposizione della presente sezione anticorruzione e trasparenza, sono state realizzate forme di consultazione adeguatamente pubblicizzate, volte a sollecitare proposte e suggerimenti da parte degli stakeholder, in quanto portatori di interessi rilevanti per la stessa. Le consultazioni sono avvenute mediante avviso pubblico sulla pagina del sito e raccolta di osservazioni nel periodo 09 – 23 dicembre 2024.

Al termine di questo periodo non sono pervenuti contributi o segnalazioni in merito.

L'Autorità nazionale anticorruzione

Per Anac il RPCT è la figura chiave nell'Ente su cui ruota il sistema di prevenzione della corruzione. Per tale ragione, l'Autorità ritiene di fondamentale importanza valorizzare i rapporti di collaborazione e interlocuzione con tale soggetto, al fine di instaurare un dialogo costruttivo e costante basato sul rispetto reciproco delle rispettive competenze. Tale collaborazione dei RPCT è, infatti, indispensabile per l'Autorità sia per avere interlocutori qualificati e competenti con cui confrontarsi, anche al fine di individuare indirizzi e migliori pratiche utili da diffondere ad altre amministrazioni; sia per poter compiutamente svolgere la propria attività di vigilanza sulla predisposizione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione. Da un punto di vista operativo, la vigilanza di Anac si attua:

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

- sulle misure di prevenzione della corruzione, con le modalità di interlocuzione con il RPCT chiarite nella Delibera n. 330 del 29 marzo 2017. Anac comunica al RPCT l'avvio del procedimento di vigilanza, preceduta da una richiesta di informazioni e di esibizione di documenti, indirizzata al medesimo RPCT, utile per l'avvio del procedimento. In questa fase, il RPCT è tenuto a collaborare attivamente con l'Autorità e a fornire le informazioni e i documenti richiesti in tempi brevi, possibilmente corredati da una relazione quanto più esaustiva possibile;
- sull'attività di vigilanza e di controllo sulla trasparenza, con le modalità di interlocuzione e di raccordo tra l'Autorità ed il RPCT precisate nella Delibera n. 329 del 29 marzo 2017. Il RPCT è il soggetto (insieme al legale rappresentante dell'amministrazione interessata, all'OIV o altro organismo con funzioni analoghe) cui Anac comunica l'avvio del procedimento con la contestazione delle presunte violazioni degli adempimenti di pubblicazione dell'amministrazione interessata. Tale comunicazione - analogamente a quanto previsto in caso di vigilanza sulle misure di prevenzione della corruzione - può essere preceduta da una richiesta di informazioni e di esibizione di documenti, indirizzata al medesimo RPCT, utile ad ANAC per valutare l'avvio del procedimento. Il RPCT è tenuto a rispondere alle richieste di ANAC, fornendo innanzitutto notizie sul risultato dell'attività di controllo svolta sulla corretta attuazione, da parte dell'amministrazione, degli obblighi di pubblicazione;
- sul procedimento per l'irrogazione, da parte dell'Autorità, delle sanzioni per violazione degli obblighi di trasparenza per casi specifici di cui all'art. 47 del D.lgs. n. 33/2013: le modalità di interlocuzione con il RPCT sono state precisate con delibera n. 438 del 12 maggio 2016. Ove ANAC rilevi l'esistenza di fattispecie sanzionabili ai sensi dell'art. 47 dello stesso decreto, si rivolge al RPCT dell'amministrazione o dell'ente interessato perché fornisca le motivazioni dell'inadempimento. Spetta al RPCT, quindi, verificare se l'inadempimento dipenda, eventualmente, dalla mancata comunicazione da parte dei soggetti obbligati trasmettendo, se ricorra questa ipotesi, i dati identificativi del soggetto che abbia omesso la comunicazione.

Al fine di garantire la necessaria trasparenza e certezza sui soggetti cui è stato conferito l'incarico di RPCT, l'Autorità ha istituito il Registro dei RPCT: tale registro è funzionale al potenziamento dei canali di comunicazione tra l'Autorità e i RPCT nonché alla creazione di una rete nazionale dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Analisi del contesto esterno

Dall'esame dei dati relativi al numero dei delitti denunciati dalle Forze di Polizia all'Autorità Giudiziaria nel corso del 2024, emerge, a livello del Comune di Cecina, un calo del 2,01% rispetto all'anno precedente (reati 2023: 946; reati 2024: 923). I reati commessi nel Comune di Cecina rappresentano il 7,9% di quelli commessi nel territorio della Provincia di Livorno. La riduzione dei reati in generale, nell'ambito del Comune, si riscontra anche nei reati predatori di maggior allarme sociale come i furti nelle abitazioni, su auto in sosta e rapine, seppure destino preoccupazione l'aumento, seppure lieve in termini assoluti, di estorsione, riciclaggio e impiego di denaro, e stupefacenti.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Di seguito si riportano i dati dei principali reati (fonte ufficiale Ministero dell'Interno Dipartimento della Pubblica Sicurezza) nel raffronto tra i dati provinciali 2024 ed il confronto tra l'annualità 2023 e 2024 del Comune di Cecina:

Tipologia di reati	Reati nella Provincia di Livorno annualità 2024	Reati nel Comune di Cecina annualità 2024	Reati nel Comune di Cecina annualità 2023	Variazione %
Omicidi colposi	8	1	2	- 50%
Violenze sessuali	42	1	5	-80%
Furti	6683	541	536	0,93%
Furti in abitazione	1084	106	122	- 13,11%
Furti in esercizi commerciali	529	53	46	15,22%
Furti su auto in sosta	866	48	54	- 11,1%
Furti di ciclomotori	158	5	4	25%
Furti di autovetture	160	8	7	14,29%
Ricettazione	134	8	9	- 11,1%
Rapine	105	4	7	-42,86%
estorsioni	86	7	5	40%
usura	0	0	0	-
Riciclaggio e di impiego di denaro	8	1	0	100%
Truffe e frodi informatiche	1750	125	136	- 8,09%
stupefacenti	296	19	12	58,33%
Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile	5	0	1	-100%
Totali	11.914	927	946	-2,01%

Da segnalare che nel corso dell'annualità 2024 nel Comune di Cecina non si sono registrati crimini quali, associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso.

Analisi del contesto interno/mappatura dei processi

Nel definire il contesto interno è stato tenuto conto delle analisi per l'elaborazione del piano della performance e del piano triennale dei fabbisogni del personale, nonché di quelle in corso sulla riorganizzazione della macro struttura.

Il RPCT ha collaborato con gli altri responsabili delle sezioni nella predisposizione dell'analisi del contesto interno, in particolare con chi si occupa del capitale umano, effettuando una valutazione dell'impatto del contesto interno in termini di condizionamenti impropri che potrebbero esserci sull'attività dell'ente.

MAPPATURA DEI PROCESSI

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera 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 corruttivi.

Una mappatura dei processi adeguata consente all'organizzazione di evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze e quindi di poter migliorare l'efficienza allocativa e finanziaria, l'efficacia, la produttività, la qualità dei servizi erogati e di porre le basi per una corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo.

In tale fase il RPCT, che coordina la mappatura dei processi dell'intera amministrazione, ha potuto disporre della collaborazione dell'intera struttura organizzativa anche per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi all'approccio qualitativo suggerito da Anac.

I processi rilevati sono stati aggregati nelle c.d. "aree di rischio", rispetto alle quali si confermano quelle già definite nella predisposizione del precedente Piano per la prevenzione della corruzione.

Oltre alle 4 aree di rischio "obbligatorie" per tutte le amministrazioni di cui al comma 16 dell'articolo 1 della legge 190/2012 e ss.mm.ii e alle aree "generali" sono dunque individuate come sensibili alla corruzione anche alcune aree di rischio "specifiche", nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione.

Di seguito l'elenco completo delle aree a rischio:

- Aree obbligatorie:

- Acquisizione e progressione del personale,
- Contratti pubblici,
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario,
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

- Aree generali:

- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio,
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni,
- Incarichi e nomine,
- Affari legali e contenzioso.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

- Aree specifiche:

- Provvedimenti restrittivi della sfera giuridica dei destinatari,
- Pianificazione urbanistica,
- Progetti finanziati con fondi PNRR.

La fase di descrizione dei processi è stata eseguita mantenendo l'applicazione attuata nel PNA 2022 e successivo aggiornamento 2023 adottato con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, con l'approfondimento graduale suggerito da A.N.A.C.. Qualora dall'applicazione del piano emergesse la necessità di un ulteriore approfondimento di analisi anche per questi ultimi processi, si provvederà alle opportune implementazioni nei prossimi aggiornamenti del Piano. La modalità di rappresentazione prescelta è quella tabellare per la semplicità e l'immediatezza della lettura. Tale impostazione si è riflessa nelle tabelle di gestione del rischio, che sono state redatte per ciascuna delle aree di rischio prefigurate come tali dalla legge.

(VEDASI ALLEGATO C MAPPATURA AREE E PROCESSI)

Valutazione del rischio

Al fine di identificare i rischi corruttivi sono state considerate le fonti informative disponibili (quali ad esempio relazioni degli organi competenti, casi giudiziari e di altri episodi di corruzione e di cattiva gestione, segnalazioni, esemplificazioni elaborate dall'Autorità per il comparto di riferimento), avvalendosi della collaborazione degli uffici competenti in relazione alle attività descritte nei singoli processi anche al fine di tener conto dei fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fattori di corruzione, quali ad esempio:

- mancanza di controlli;
- mancanza di trasparenza;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi.

È stato tenuto conto degli indicatori per la stima del livello di rischio, quali ad esempio:

- l'opacità del processo decisionale,
- il grado di discrezionalità del decisore interno all'amministrazione,
- la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo.

Si riporta una sintetica rappresentazione grafica del processo:

PER MITIGARE IL RISCHIO:

Verso una prevenzione sostanziale della corruzione



IDENTIFICAZIONE, VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEI RISCHI CORRUTTIVI

Con il coinvolgimento della struttura organizzativa i Dirigenti e i funzionari dell'Ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative hanno analizzato i propri processi e individuato gli eventi rischiosi, svolgendo l'analisi per singoli processi, senza scomporre gli stessi in "attività".

In attuazione del principio della "gradualità" enunciato da Anac, nel corso dell'elaborazione dei prossimi Piani potrà essere rivista o approfondita la metodologia di lavoro, passando dal livello minimo di analisi (per processo) ad un livello via via più dettagliato (per attività) per i processi maggiormente esposti a rischi corruttivi.

Nell'identificare gli eventi rischiosi ciascun responsabile ha adottato diverse tecniche di analisi:

- la conoscenza diretta del contesto operativo,
- l'analisi dei monitoraggi eseguiti negli anni precedenti,
- la presenza di casi giudiziari ed episodi di corruzione
- gli episodi di cattiva gestione già accaduti,
- le eventuali segnalazioni di whistleblowing,
- confronti con amministrazioni simili – benchmarking.

L'esito delle attività sopra descritte ha generato una raccolta dei principali rischi relativi alle procedure, adeguatamente descritti, specifici per il processo nei quali sono stati rilevati e non generici.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

La valutazione complessiva finale del livello di esposizione al rischio, generata dall'analisi, non è stato il risultato di un mero calcolo matematico ma di un giudizio qualitativo adeguatamente motivato e trasparente così rappresentato:

Valore di stima del livello di rischio	
A	Alto
M	Medio
B	Basso
N	Nulla

Individuazione di misure per il trattamento del rischio

Di seguito si riporta l'elenco delle misure generali in materia di prevenzione della corruzione che sono state previste e programmate avendo cura che le misure specifiche programmate non siano eccessive o ridondanti o riproduttive di adempimenti già previste da norme e valutando la sostenibilità delle stesse in termini di risorse economiche e organizzative:

- A Piano triennale della prevenzione della corruzione: identificazione, analisi e ponderazione del rischio
- B Trasparenza ed accesso
- C Codice di Comportamento
- D Rotazione del personale addetto alle aree a rischio
- E Astensione in caso di conflitto di interesse
- F Disciplina specifica in materia di incarichi extra-istituzionali
- G Inconferibilità ed incompatibilità per incarichi dirigenziali
- H Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro
- I Commissioni, assegnazioni agli uffici, e conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.
- J Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito
- K Rotazione negli affidamenti e negli inviti in materia dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria
- L Formazione in materia di etica ed integrità
- M Patti di integrità
- N Azioni di sensibilizzazioni con la società civile
- O Sistema di monitoraggio
- P Vigilanza nell'adozione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza delle società ed Enti di diritto privato controllati e partecipati dal Comune ed Enti Pubblici ed Economici.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

- Q Vigilanza nell'adozione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza delle società ed Enti di diritto privato controllati e partecipati dal Comune ed Enti Pubblici ed Economici.

La misura della trasparenza è stata trattata in apposita sezione **Misure Generali-Trasparenza (Allegato D) e Programmazione e monitoraggio – trasparenza (Allegato E)** .

La formazione è stata programmata come misura di prevenzione della corruzione in collaborazione con i responsabili della sezione dedicata al capitale umano e allo sviluppo organizzativo.

Al fine di non appesantire l'attività amministrativa con eccessive misure specifiche di controllo, si è ritenuto che, ove non specificamente previste, il livello di applicazione delle misure generali riesca di fatto a garantire un buon livello di prevenzione, con le misure di controllo già esistenti per la gestione ordinaria dei procedimenti (legittimità, regolarità amministrativa, regolarità contabile).

MISURE GENERALI

1) Il Codice di Comportamento

Il comma 3 dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e smi dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione.

Il Comune di Cecina , in ottemperanza a quanto previsto del D.P.R. n. 62 del 2013, ha adottato con Delibera di Giunta Comunale n° 31 del 14/03/2023 il nuovo "Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Cecina".

2) Conflitto di interessi, inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali

L'art.6-bis della legge 241/1990 (aggiunto dalla legge 190/2012, art. 1, comma 41) prevede che i responsabili del procedimento, nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche e atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di "conflitto di interessi", segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto.

Il tema è disciplinato anche dal DPR 62/2013, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, agli artt. 6, 7 e 14.

Il codice di comportamento di amministrazione del Comune di Cecina, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 31/2023 prevede il comportamento che il dipendente è tenuto ad osservare in tali casi negli art. 6, 7, 8, 9 del codice, prevedendo in sintesi che ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale valuterà, nel caso concreto, l'eventuale sussistenza del contrasto tra l'interesse privato ed il bene pubblico.

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

La violazione degli obblighi di comunicazione ed astensione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e, pertanto, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative.

Inoltre per gli incarichi dirigenziali e per le elevate qualificazioni, l'Ente richiede con cadenza annuale apposita dichiarazione dalla quale risulti l'insussistenza di cause d'incompatibilità previste dalla vigente normativa. Nel caso in cui, nel corso dell'anno, e comunque in qualsiasi ulteriore momento, dovessero sopraggiungere cause d'incompatibilità al mantenimento dell'incarico, è richiesta sollecita comunicazione al Responsabile Prevenzione Corruzione e al Responsabile delle risorse umane.

3) Regole per la formazione delle commissioni e per l'assegnazione degli uffici

L'art. 35-*bis* del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

Per il Comune di Cecina i soggetti incaricati di far parte di commissioni di gara, seggi d'asta, commissioni di concorso e di ogni altro organo deputato ad assegnare sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o vantaggi economici di qualsiasi genere, all'atto della designazione devono rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità previste dall'ordinamento.

Le modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali e di elevata qualificazione sono definite negli appositi regolamenti (Regolamento delle E.Q. approvato con DGC n. 127/2023; Regolamento pesatura dirigenti in fase di elaborazione). I requisiti richiesti dai Regolamenti sono conformi a quanto dettato dall'art. 35-*bis* del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

I soggetti incaricati di funzioni dirigenziali e di E.Q. che comportano la direzione ed il governo di uffici o servizi, all'atto della designazione, devono rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità previste dall'ordinamento.

4) Incarichi extra-istituzionali e 5) divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

L'Amministrazione disciplina ai sensi dell'art 53, co. 3-*bis*, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i, l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali. La misura è contenuta del Codice di comportamento di amministrazione all'art. 5.

Inoltre in attuazione dell'art.53, comma 16-*ter*, del Dlgs. 165/2001 e s.m.i l'Ente applica le seguenti misure: l'inserimento di specifica clausola nei bandi di gara, in particolare:

- l'obbligo da parte delle imprese, pena l'esclusione dalla gara, di dichiarare di non aver concluso contratti di lavoro o attribuito incarichi, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri negoziali per conto del Comune di Cecina;
- l'esclusione delle procedure di affidamento per chi non abbia rispettato tale divieto;
- la previsione della nullità del contratto conclusa in violazione a tale divieto.

Nei confronti del dipendente, sono previsti, nel dettaglio:

- inserimento di specifica clausola nei contratti individuali di assunzione del personale;
- acquisizione informativa sul pantouflage, in particolare da parte del personale (dirigenti o dipendenti che per il ruolo ricoperto hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per l'A.C.) un mese prima della cessazione dal servizio;

6) La formazione in tema di anticorruzione

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Il comma 8, art. 1, della legge 190/2012, stabilisce che il RPCT definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. La formazione è una misura di prevenzione importante per tutti i dipendenti e soprattutto per il personale impiegato nei settori considerati maggiormente a rischio. La formazione viene, inoltre, intesa quale efficace strumento di sensibilizzazione sui temi dell'etica e della legalità, e di promozione di comportamenti virtuosi.

Il RPCT, in collaborazione con i Dirigenti/responsabili di Settore, individua i collaboratori cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, e programma gli interventi formativi. La formazione è strutturata su due livelli, le cui modalità applicative sono contenute nel Piano della formazione del personale dipendente:

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

La formazione dei dipendenti dell'ente è oggetto del piano sulla formazione, costituente un allegato al presente documento, cui si rinvia.

7) La rotazione del personale

L'avvicendamento del personale sulle attività contribuisce a ridurre il rischio di essere sottoposti a pressioni esterne o al sorgere di relazioni potenzialmente esposte a rischi corruttivi. La rotazione del personale, soprattutto nelle aree a maggior rischio corruttivo, diventa così strumento di prevenzione. La rotazione può essere classificata in ordinaria e straordinaria.

Rotazione ordinaria: l'art. 1, comma 10 lett. b), della legge 190/2012 prevede, ove applicabile, la misura della rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Il Comune di Cecina, nel periodo tra il 2020 e il 2023, ha vissuto diversi interventi di modifica della macrostruttura e della microstruttura, che hanno comportato una correlata revisione della nomina degli incarichi di direzione e delle posizioni organizzative, con conseguente rotazione del personale, dando così applicazione in modo "naturale" alle disposizioni in materia.

Resta in capo al dirigente l'adozione di misure alternative, previste nella presente sezione, tali da garantire la riduzione del rischio, attraverso la promozione di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività e trasparenza (ad es. alto livello di informatizzazione delle procedure dell'Ente; una corretta articolazione dei compiti e delle competenze, per evitare il concentrarsi di più mansioni in un unico soggetto; un controllo diffuso e incrociato da parte dei soggetti che vi partecipano; adeguata formazione per aumentare l'interscambiabilità del personale; meccanismi di condivisione e compartecipazione e, in ambiti specifici e per particolari procedimenti,

la rotazione di più soggetti responsabili dell'istruttoria), tali da esercitare un controllo sul reciproco operato atto a prevenire situazioni di accentramento.

Rotazione straordinaria: è prevista dall'art. 16 del d.lgs. 165/2001 e smi per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Anac ha formulato le "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria" (deliberazione n. 215 del 26/3/2019).

8) Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)

Vedi Allegato F

L'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 e smi, riscritto dalla legge 179/2017, stabilisce che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnali condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad applicare l'articolo 54-bis.

La segnalazione dell'illecito può essere inoltrata: in primo luogo, al RPCT; quindi, in alternativa all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti.

La segnalazione è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo tradizionale, normato dalla legge 241/1990.

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

L'art. 54-bis accorda al whistleblower le seguenti garanzie: la tutela dell'anonimato; il divieto di discriminazione; la previsione che la denuncia sia sottratta all'accesso.

MISURA GENERALE N. 8: La tutela del segnalante (whistleblower), è un dovere di tutte le amministrazioni pubbliche - individuate dall'art. 1 comma 2 del D.lgs. 165/2001- le quali, a tal fine, devono assumere "concrete misure di tutela del dipendente" da specificare nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Questa Amministrazione, conformemente alle linee guida di Anac, ed alla delibera Anac n. 311 del 12 luglio 2023, al fine di incentivare l'utilizzo di questo importante strumento di denuncia e di promozione della legalità, e garantire nel contempo la massima tutela dei propri dipendenti, ha previsto "l'utilizzo di modalità informatiche e di strumenti di crittografia per proteggere la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione".

A coloro che segnalano utilizzando questa nuova piattaforma online che il Comune di Cecina ha attivato, vengono garantite sicurezza e confidenzialità: la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza; viene assegnato un codice numerico di 16 cifre che il

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

segnalante riceve al momento dell'inserimento e che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC), dialogare ed eventualmente rispondere a richieste; la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima; la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e gestita garantendo la confidenzialità del segnalante; la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e l'RPC per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali; Il Comune di Cecina, nell'interesse della "integrità della Pubblica Amministrazione", invita il personale dipendente o i lavoratori-collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'ente, ad inviare eventuali segnalazioni al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza che abbiano ad oggetto "condotte illecite" di cui il dipendente-segnalante sia venuto a conoscenza "in ragione del proprio rapporto di lavoro". Le relative istruzioni sono state pubblicate in "Amministrazione trasparente" - "Altri contenuti" - "Prevenzione della corruzione". Al personale dipendente ed agli Amministratori è stata inoltrata specifica e dettagliata comunicazione, circa le modalità di accesso alla piattaforma.

9) Esclusione della previsione della clausola compromissoria nei contratti d'appalto e concessione Ai sensi dell'art. 213 del Codice dei contratti pubblici, Dlgs. 36/2023 e smi), nei contratti d'appalto e di concessione di lavori, servizi e forniture stipulati e da stipulare è, di norma, escluso il ricorso all'arbitrato.

11) Rapporti con i portatori di interessi particolari

Tra le misure generali che le amministrazioni è opportuno adottino, l'Autorità ha fatto riferimento a quelle volte a garantire una corretta interlocuzione tra i decisori pubblici e i portatori di interesse, rendendo conoscibili le modalità di confronto e di scambio di informazioni (Pna 2019 e successivi aggiornamenti).

L'ente realizza la misura principalmente in occasione dell'assunzione delle decisioni strategiche in materia di assetto del territorio (vds. Piano strutturale) e invito a far pervenire osservazioni e contributi per la redazione del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza.

L'ente, richiamata la delibera del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 23 del 30.01.2024 con la quale sono stati approvati gli indirizzi per l'avvio della fase di co-progettazione con gli Enti del Terzo Settore, ai sensi dell'art. 55 comma 3 D.Lgs n. 117/2017, nel corso del 2025 intende avviare il percorso della co-progettazione finalizzato all'individuazione dei soggetti del Terzo Settore disponibili alla co-progettazione e alla successiva gestione in partenariato di strutture con rilevanza sociale, culturale, sportiva, associativa e ricreativa.

12) Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere

L'ente opera nel rispetto delle vigenti normative e disposizioni regolamentari in materia di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, e con la pubblicazione tempestiva di ogni specifico provvedimento d'attribuzione/elargizione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", oltre che all'albo online e nella sezione "Determinazioni/Deliberazioni".

Nel corso dell'anno 2024, con Delibera del Commissario straordinario con i poteri del consiglio n. 11 del 15.04.2024 è stato approvato il regolamento comunale per la concessione dei contributi, patrocini ed altri benefici economici.

13) Concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le vigenti normative e disposizioni regolamentari. Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente – Bandi di concorso", oltre che sulla piattaforma INPA.

14) Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti

Dal monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi potrebbero essere rilevati omissioni e ritardi ingiustificati tali da celare fenomeni corruttivi o, perlomeno, di cattiva amministrazione. Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attivato nell'ambito del *controllo di gestione* dell'Ente.

15) La vigilanza su enti controllati e partecipati

A norma della deliberazione Anac n. 1134/2017, sulle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici", in materia di prevenzione della corruzione, gli enti di diritto privato in controllo pubblico adottano il modello di cui al D.lgs. 231/2001, integrandolo con uno specifico Piano anticorruzione e per la trasparenza, e provvedono alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza. Ogni anno l'Ente verifica l'osservanza delle suddette prescrizioni sulle proprie partecipate: i dati vengono raccolti in report appositamente predisposti.

16) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la Società civile

L'Amministrazione nella sua veste istituzionale contribuisce alla creazione di una cultura della legalità. Per tale motivo:

- favorisce il coinvolgimento di tutti gli organi politici dell'Ente ai fini dell'elaborazione di una condivisa politica, di contrasto del fenomeno corruttivo, come già illustrato nei precedenti paragrafi;
- pianifica ed attiva misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità. A tale scopo, saranno programmati momenti di condivisione con la cittadinanza.

17) Le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo

Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare, ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio) successivamente modificato dal D.lgs 4 ottobre 2019 n. 125, misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. Anche queste misure, al pari di quelle anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

In questa prospettiva sono state individuate misure generali applicabili ai contratti pubblici (coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione e dell'antiriciclaggio, rafforzamento del sistema organizzativo nell'Ente, formazione specifica, applicazione degli indicatori di anomalia da parte degli operatori di primo livello) e misure specifiche per i contratti interessati dagli interventi del PNRR (dichiarazioni da acquisire, titolare effettivo).

Ogni dirigente e Rup, per quanto di competenza, sono incaricati di valutare le informazioni a disposizione rispetto alla presenza di eventuali operazioni sospette e di comunicare tali informazioni al gestore incaricato.

MISURE SPECIFICHE

Le misure specifiche si affiancano e si aggiungono sia alle misure generali sia alla trasparenza ed agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio.

Le misure specifiche, a protezione dei Valori pubblici, sono state proposte dai dirigenti al RPCT sulla base della valutazione e misurazione dei rischi dei procedimenti/processi di propria competenza e sono illustrate nelle tabelle seguenti, nell'apposito paragrafo di questa sezione.

La verifica della corretta attuazione avviene in fase di monitoraggio periodico attraverso il sistema integrato dei controlli.

Misure specifiche di prevenzione della corruzione e di antiriciclaggio a presidio dell'attuazione del PNRR

Alcuni processi sono collegati all'attuazione di interventi del PNRR ed all'utilizzo delle relative risorse: questi interventi sono classificati *processi ad alto rischio* e quindi sono presidiati con misure specifiche di prevenzione della corruzione, di trasparenza e di antiriciclaggio che integrano e completano le misure generali.

Gli ambiti di azione delle misure specifiche sono:

- **la struttura organizzativa:** messa in atto di una serie di strumenti utili a rafforzare il coordinamento tra il RPCT le Unità organizzative individuate nell'Ente:

- 1 definizione dei processi riferiti agli interventi del PNRR, aggiornamento della mappatura, individuazione di nuovi rischi corruttivi e di idonee misure di prevenzione;
- 2 puntualizzazione dei nuovi obblighi di trasparenza;
- 3 monitoraggio sull'applicazione delle misure, anche con l'adozione di uno check list di controllo o di schemi di dichiarazione rilasciate dal RUP;
- 4 programmazione di incontri periodici.

- **la prevenzione del conflitto di interessi:** la stazione appaltante acquisisce le dichiarazioni, le raccoglie e le conserva; il Comune di Cecina in coerenza con le linee guida MEF per la rendicontazione del PNRR, attua procedure e predispone modulistica in materia di anticorruzione ed antiriciclaggio, prevedendo anche la sottoscrizione in gara, da parte dei concorrenti, delle dichiarazioni previste in tema di conflitto di interessi, incompatibilità, individuazione del titolare effettivo.

- **l'attività di formazione** del personale coinvolto nella procedura di gara al rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

• **la rotazione:** ove possibile, rotazione nella nomina del RUP, tenuto conto delle modalità organizzative dell'ufficio competente;

- **la trasparenza:** individuazione, implementazione ed aggiornamento, sul sito dell'Ente, di una sezione dedicata all'attuazione degli interventi del PNRR, che contenga informazioni sulla gestione dei progetti e che dia adeguata visibilità ai risultati raggiunti. Aggiornamento degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente sotto-sezione "*Bandi di gara e contratti*" con dettagliata indicazione degli atti e delle informazioni da pubblicarsi in ogni fase delle procedure riferite agli interventi del PNRR: in una logica di semplificazione e per evitare la sovrapposizione degli obblighi, sarà inserito in questa sezione un apposito link di rinvio alla sezione dedicata ai progetti PNRR.

- **i controlli successivi di regolarità amministrativa:** riserva di una quota a campione su atti riferiti alle procedure PNRR. A questi controlli si integrano i controlli su obblighi specifici a cui sono tenuti i Soggetti Attuatori del PNRR, ovvero:

1. controlli sulla legittimità correttezza e regolarità delle procedure e controllo di gestione;
2. verifica delle condizionalità PNRR previste negli atti ed accordi operativi;
3. rispetto di ulteriori requisiti connessi alle misure PNRR (principio di non arrecare danno significativo all'ambiente);
4. rispetto dei principi trasversali al PNRR (pari opportunità di genere, generazionali, politiche per i giovani, quota Sud); l'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto di irregolarità gravi e di antiriciclaggio (frode, conflitto interesse, doppio finanziamento, titolarità effettive).

- **Protocollo d'intesa tra il Comune di Cecina e il Comando della Guardia di Finanza:** con DGC n. 32 del 14.03.2023 è stato approvato, ai sensi dell'art. 7 comma 8 della Legge n. 108 del 29 luglio 2021 di conversione del D.L n. 77/2021 e ss.mm.ii, un Protocollo d'intesa con il Comando Provinciale della Guardia di Finanza al fine del rafforzamento delle attività di controllo, anche finalizzate alla prevenzione ed al contrasto della corruzione, delle frodi, nonché di evitare i conflitti di interesse ed il rischio di doppio finanziamento pubblico degli interventi

- **le attività di antiriciclaggio:** rafforzamento di un sistema organizzativo utile a dare attuazione alla normativa antiriciclaggio specificatamente riferita agli interventi del PNRR:

- attività di formazione ai referenti;
- attività di coordinamento nelle funzioni di avvio, ricezione ed analisi delle segnalazioni di operazioni sospette;
- applicazione degli indicatori di anomalia e di altri strumenti previsti dalla norma come l'individuazione dei titolari effettivi (dichiarazioni da acquisire, titolare effettivo).

Ogni dirigente e Rup, per quanto di competenza, sono incaricati di valutare le informazioni a disposizione rispetto alla presenza di eventuali operazioni sospette e di comunicare tali informazioni al gestore incaricato.

Misura specifica in ordine al procedimento di rilascio delle concessioni per occupazione permanente di suolo pubblico

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Rischio: Eccessiva discrezionalità- L'attuale procedimento per il rilascio delle occupazioni di suolo pubblico prevede che le singole istanze in fase di istruttoria vengano sottoposte ad un parere informale espresso dalla Giunta comunale, sulla base dell'interpretazione dell'art. 8 comma 2 del Regolamento per la concessione, autorizzazione e applicazione del canone per l'occupazione di spazi ed aree pubbliche, approvato con deliberazione consiliare n. 155/98, a mente del quale "Il diniego della concessione rientra nel potere discrezionale dell'Amministrazione... (omissis)"

Misure: disapplicazione art. 8 c. 2 del Regolamento approvato con del. CC . 155/98; modifica del Regolamento alla prima revisione dello stesso, previa verifica della compatibilità della sua permanenza in vigore a seguito dell'approvazione, con deliberazione consiliare n. 55/2021, del Regolamento per l'applicazione del canone patrimoniale di concessione, autorizzazione o esposizione pubblicitaria e per l'applicazione del canone di concessione per l'occupazione delle aree e degli spazi appartenenti al demanio o al patrimonio indisponibile, destinati a mercati realizzati anche in strutture attrezzate.

LA TRASPARENZA

È stata prevista nel PIAO, sezione anticorruzione, una sezione dedicata alla trasparenza in cui sono stati indicati i responsabili delle diverse fasi per giungere alla pubblicazione dei dati e per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione, l'aggiornamento e il monitoraggio dei dati con indicazione dei termini per la pubblicazione e l'aggiornamento degli stessi.

Sono stati indicati i casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione.

Per la compilazione della sezione si è tenuto conto delle indicazioni date da ANAC nella delibera n. 1310 del 2016 e nel relativo Allegato 1 nonché dell'elenco predisposto da ANAC (allegato n. 9 al PNA 2022) che riporta gli obblighi di pubblicazione vigenti in materia di contratti pubblici, oltre all'Allegato 4 della Delibera Anac 495/2024.

Nella programmazione generale la trasparenza è obiettivo strategico dell'Ente e la verifica della attuazione degli obiettivi è valutata nell'ambito della performance.

La figura del Responsabile della trasparenza e anticorruzione (R.P.C.T.) è individuata nel Segretario Generale coerentemente a quanto stabilito dalla vigente normativa.

Il Responsabile della Trasparenza promuove e cura il coinvolgimento dei settori dell'Ente; egli si avvale, in particolare, del supporto dei Dirigenti dei Settori dell'ente, e dei loro referenti appositamente individuati con atti organizzativi.

Tutto il personale dipendente e, in particolare, i Dirigenti ed i Responsabili dei Servizi, contribuiscono attivamente al raggiungimento degli obiettivi di trasparenza ed integrità di cui al presente programma e sono stati coinvolti negli adempimenti relativi alla trasparenza e all'accesso.

I Dirigenti ed i Responsabili dei Servizi:

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

- i Dirigenti adempiono agli obblighi di pubblicazione come indicato **all'allegato E** del presente piano;
- I Responsabili dei servizi garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge; ad essi spetta infatti il compito di partecipare all'individuazione, all'elaborazione ed alla pubblicazione delle informazioni sulle quali assicurare la trasparenza nonché all'attuazione delle iniziative di loro competenza previste nel Programma;
- garantiscono l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate;
- l'inserimento dei dati nella Sezione Amministrazione Trasparente, laddove non avvenga con flussi "automatici" o con banche dati interne pubblicate poi sull'apposita sottosezione del sito, viene garantito nel modo seguente, con l'ausilio del Servizio Sistemi Informativi e del Servizio Contratti e Trasparenza: i dirigenti, con ausilio dei funzionari e degli uffici, sono responsabili dell'elaborazione e della trasmissione dei dati e dei documenti; essi utilizzano il programma documentale per tutte le pubblicazioni in via informatica e possono pubblicare direttamente sul sito web cui Amministrazione Trasparente

Secondo l'art. 46 del D. Lgs. n. 33/2013 l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5 bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance dei responsabili.

All'**OIV (Organismo Indipendente di Valutazione)**, spetta un ruolo di impulso e verifica, come indicato dall'art. 44 del D. Lgs. n. 33/2013, esso in particolare controlla la coerenza gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza con la performance dell'ente, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione della performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza, ai fini della misurazione e valutazione della performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli settori responsabili della trasmissione dei dati. In tale attività si concretizza il collegamento fra trasparenza e performance.

Infatti spetta all'OIV il monitoraggio periodico sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dei controlli interni.

L'ANAC, secondo l'art. 47 del D. 33/2013 può irrogare anche sanzioni secondo il relativo regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio.

Per verificare gli adempimenti in tema di pubblicazioni nella Sezione di Amministrazione Trasparente del sito del Comune, è previsto un sistema di monitoraggi specifici anche computando il monitoraggio effettuato in sede di verifica dell'OIV in base alla griglia predisposta dall'ANAC, in cui i Dirigenti dei singoli Settori dell'Ente relazioneranno sulla corretta

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

applicazione degli obblighi di pubblicazione, al fine di monitorare il processo di attuazione di quanto programmato.

Inoltre, il Documento di attestazione redatto dall'OIV riguardo alla veridicità e all'attendibilità di quanto pubblicato in merito alla trasparenza sul sito web dell'Amministrazione, verrà inserito nel "Referto del Controllo di gestione", come da normativa, per l'invio alla Corte dei Conti.

La trasparenza negli interventi finanziati con i fondi PNRR

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: va garantita adeguata visibilità ai risultati degli investimenti e al finanziamento dell'Unione europea per il sostegno offerto.

I destinatari dei finanziamenti dell'Unione sono tenuti a rendere nota l'origine degli stessi e ad assicurarne la conoscibilità, diffondendo informazioni coerenti, efficaci e proporzionate "destinate a pubblici diversi, tra cui i media e il vasto pubblico". Come già scritto sopra, sul sito dell'Ente, in una sezione dedicata all'attuazione degli interventi del PNRR, sono raccolte le informazioni sulla gestione dei progetti. Verrà eseguita la revisione degli obblighi di pubblicazione inerenti la pagina in Amministrazione trasparente-Bandi di gara e contratti- con dettagliata indicazione degli atti e delle informazioni da pubblicarsi in ogni fase delle procedure riferite agli interventi del PNRR: in una logica di semplificazione e per evitare la sovrapposizione degli obblighi, sarà inserito in questa sezione un apposito link di rinvio alla sezione dedicata ai PNRR. Saranno rafforzate le iniziative di comunicazione e di informazione sui progetti. Sarà data piena applicazione dell'istituto dell'accesso civico semplice e generalizzato anche agli interventi inclusi nel PNRR.

La pubblicazione di dati ulteriori

Si ritiene che per il triennio in corso la pubblicazione puntuale e tempestiva dei dati e delle informazioni elencate dal legislatore sia più che sufficiente per assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa di questo ente. Pertanto, non è prevista la pubblicazione di ulteriori informazioni.

In ogni caso, i Dirigenti Responsabili dei Settori possono pubblicare i dati e le informazioni che ritengono necessari per assicurare la migliore trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa.

L'accesso civico

L'istituto dell'accesso civico è stato introdotto nell'ordinamento dall'art. 5 del Dlgs. 33/2013 e riguarda l'obbligo per la P.A. di pubblicare nell'apposita sezione del proprio sito istituzionale - Amministrazione Trasparente - documenti, informazioni e dati, riconoscendo in tal modo "il diritto di chiunque" di richiedere gli stessi documenti, informazioni e dati nel caso ne sia stata omessa la pubblicazione, senza obbligo di motivarne la richiesta.

Le due attuali tipologie di accesso, civico semplice e civico generalizzato, hanno finalità e modalità di esercizio differenti. L'esercizio di entrambi i diritti deve avere ad oggetto esclusivamente la richiesta di documenti, informazioni o dati relativi ad attività di competenza di questa Amministrazione. Il diritto si

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

esercita gratuitamente, compilando il modulo predisposto, senza la necessità di indicare particolari motivazioni.

Per esercitare il diritto di accesso civico e generalizzato le istanze devono essere inoltrate al Comune di Cecina ed indirizzate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza secondo le modalità pubblicate nell'apposita sezione della pagina "Amministrazione Trasparente".

Il rilascio di dati o documenti è gratuito, salvo il rimborso del costo di riproduzione su supporti materiali così come stabilito da apposita delibera di Giunta Comunale.

Il procedimento deve concludersi entro trenta giorni con un provvedimento espresso e motivato da parte del Dirigente competente del Settore che detiene i dati, le informazioni, i documenti oggetto di richiesta.

Il Responsabile del procedimento di accesso civico generalizzato è il Dirigente del settore/ufficio che riceve l'istanza, il quale può affidare ad altro dipendente l'attività istruttoria ed ogni altro adempimento inerente il procedimento mantenendone comunque la responsabilità.

Le domande di accesso civico generalizzato, prima di essere inviate per competenza al settore/ufficio che detiene i dati, le informazioni o il documento oggetto di richiesta, saranno sottoposte ad una prima valutazione a cura dello stesso Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, coadiuvato dal Responsabile dell'ufficio Controlli interni e dal Responsabile dell'ufficio che detiene il dato, l'informazione e/o il documento.

Non sono ammesse domande generiche che non individuano specificamente dati, documenti informazioni con riferimento almeno alla loro natura e al loro oggetto. Non sono ammissibili domande meramente esplorative volte a scoprire di quali informazioni l'ente dispone.

Non sono ammesse domande di accesso per numeri manifestamente irragionevoli di documenti, tali da impedire, paralizzare o rallentare eccessivamente il buon funzionamento degli uffici.

Resta, altresì, escluso che l'Ente, per rispondere alla richiesta di accesso civico generalizzato, abbia l'obbligo di procurarsi dati, informazioni e documenti che non siano in suo possesso. Il Comune non ha altresì l'obbligo di rielaborare dati documenti o informazioni ai fini dell'accesso.

Rimane ferma la possibilità di esercitare il diritto di accesso ai documenti amministrativi previsto dalla legge n.241/1990 e successive modifiche. È riconosciuto a chiunque vi abbia interesse, nell'ambito di un procedimento amministrativo, per la tutela di situazioni giuridicamente rilevanti.

Ai sensi del Dlgs. 33/2013 in "Amministrazione trasparente" sono pubblicati: le modalità per l'esercizio dell'accesso civico; il nominativo del Responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico; il nominativo del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale. I dipendenti sono stati appositamente formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico semplice e generalizzato, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso documentale di cui alla legge 241/1990.

Beni confiscati alla Mafia D.LGS.N.159/2011 ART.48.COMMA 3, LETT."C"

Il **D.Lgs. 159/2011**, istitutivo del **Codice Antimafia**, all'art. 48 dispone che i beni immobili confiscati alla criminalità organizzata sono trasferiti per finalità istituzionali o sociali, in via prioritaria, al patrimonio del Comune ove l'immobile è sito, ovvero al patrimonio della Provincia o della Regione.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Gli enti territoriali provvedono a formare un apposito **elenco dei beni confiscati** ad essi trasferiti, che viene periodicamente aggiornato. L'elenco, reso pubblico con adeguate forme e in modo permanente, deve contenere i dati concernenti la consistenza, la destinazione e l'utilizzazione dei beni nonché, in caso di assegnazione a terzi, i dati identificativi del concessionario e gli estremi, l'oggetto e la durata dell'atto di concessione.

Il Comune di Cecina con DCC n. 47 del 28/07/2022 ha approvato l'acquisizione al patrimonio indisponibile di ali immobili delineando gli indirizzi per il loro utilizzo per finalità economiche con il reimpiego dei proventi per fini sociali come previsto e consentito dall'art.48 comma 3 lettera c) del D.Lgs.159/2011 e successive modificazioni. L'elenco dei beni confiscati alla mafia ed acquisiti al patrimonio dell'Ente è pubblicato nell'apposita sezione di Amministrazione trasparente all'indirizzo https://trasparenza.comune.cecina.li.it/archivio55_patrimonio-immobiliare_0_224795_734_1.html

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

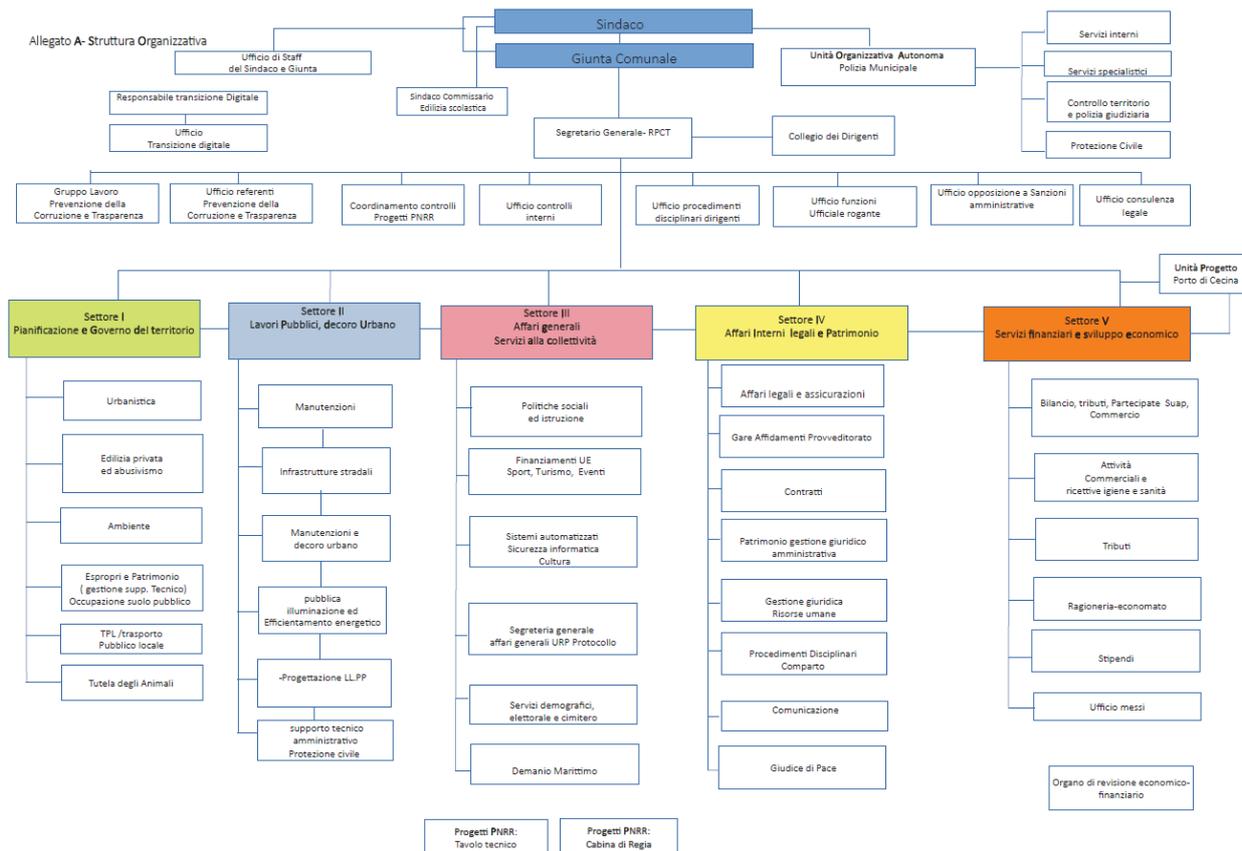
3.1 – Sottosezione – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Modello organizzativo e macrostruttura

Con atto n. 146 del 15.09.2023 la Giunta Comunale ha modificato l'assetto organizzativo dell'Ente, rendendola così più adeguata al mutato contesto, anche in considerazione dell'avvio di interventi di carattere strategico quali i Progetti PNRR e Rigenerazione Urbana.

Allo stato attuale sono pertanto previsti n. 5 Settori e n. 9 Elevate Qualificazioni di cui n. 1 U.O.A
Lo schema di macrostruttura dell'Ente è il seguente:

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)



La Marco struttura è consultabile nella Sezione

https://trasparenza.comune.cecina.li.it/archiviofile/cecina/utente2207/Dotazione%20organica/Allegato%20B%20delib_148_2023_struttura%20organizzativa.pdf

Con Delibera Giunta Comunale n. 127 del 08.08.2023 è stato approvato il nuovo Regolamento degli incarichi di Elevata Qualificazione.

Il personale del Comune

Il nuovo assetto organizzativo, illustra la seguente articolazione e fabbisogno del personale all'interno dei Settori:

ARTICOLAZIONE ED ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE UMANE	
SECRETARIO GENERALE	
SETTORE I – PIANIFICAZIONE E E GOVERNO DEL TERRITORIO - TOT. 12 COPERTI (dirigente compreso)	
nuovo profilo professionale	
DIRIGENTE	
Funzionari ed Elevata qualificazione - n. 4	Specialista in attività tecniche e progettuali
<small>* CONTIN. SETTORE II</small>	Specialista in attività tecniche e progettuali
	Specialista in attività tecniche e progettuali
	Specialista in attività tecniche e progettuali
	Specialista in attività tecniche e progettuali
Area degli Istruttori - n. 7	istruttore tecnico
	istruttore amministrativo contabile
	istruttore amministrativo contabile
	istruttore amministrativo contabile

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

SETTORE II LAVORI PUBBLICI, DECORO URBANO - TOT. 30 COPERTI + DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	
DIRIGENTE (art. 110 D.Lgs 267/00)	
Funzionari ed Elevata qualificazione - n. 4	Specialista in attività tecniche e progettuali Specialista in attività tecniche e progettuali Specialista in attività tecniche e progettuali Specialista in attività tecniche e progettuali
Area degli Istruttori - n. 8	Istruttore tecnico Istruttore tecnico Istruttore tecnico Istruttore tecnico Istruttore amministrativo - contabile Istruttore amministrativo - contabile Istruttore amministrativo - contabile
Area degli Operatori Esperti - n. 18	Collaboratore tecnico manutentivo Collaboratore tecnico manutentivo
SETTORE III - AFFARI GENERALI SERVIZI ALLA COLLETTIVITA' TOT. 52 COPERTI (compresa dirigente)	
DIRIGENTE	
Funzionari ed Elevata qualificazione - n. 14	Specialista in attività amministrative e contabili Specialista in attività amministrative e contabili specialista informatico Specialista in attività amministrative e contabili specialista in attività culturali Specialista in attività tecniche e progettuali Specialista in attività amministrative e contabili specialista in attività culturali specialista in servizi scolastici assistente sociale assistente sociale assistente sociale assistente sociale
Area degli Istruttori - n. 31	Istruttore amministrativo contabile Istruttore amministrativo contabile

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Area degli Istruttori - n. 20	agente di polizia locale
	agente di polizia locale

Con determina dirigenziale n. 346 del 31.03.2023 è stato approvato il reinquadramento del personale dipendente sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del 16.11.2022

Con Delibera del Commissario straordinario con i poteri della Giunta n. 65 del 20.03.2024 è stata approvata la definizione dei profili professionali per area, ai sensi del CCNL comparto funzioni locali 16 novembre 2022.

3.2 – Sottosezione – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Con Delibera Giunta Comunale n. 152 del 24.09.2021 è stato approvato il Piano Operativo Lavoro Agile (POLA).

Il suddetto Piano sarà oggetto di aggiornamento alla luce della regolamentazione ad opera dei contratti collettivi di lavoro, e delle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, che saranno adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per gli aspetti volti a garantire condizioni di lavoro trasparenti, favorire la produttività e l’orientamento ai risultati, conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni.

La mappatura delle attività

In seguito alla mappatura delle attività lavorabili in modalità “agile” sono stati individuate le unità organizzative il cui personale deve svolgere l’attività in presenza e per i quali non saranno attivate forme di lavoro agile.

Le persone in lavoro agile

Per tutto il personale dipendente, che svolge attività lavorativa considerata smartabile, il lavoro agile è stato attivato, su richiesta del dipendente interessato, previa sottoscrizione di specifico accordo individuale, che viene allegato alla presente sezione.

[Vedi Allegato G : Accordo individuale lavoro agile](#)

https://trasparenza.comune.cecina.li.it/archiviofile/cecina/utente2207/Performance_premialit%C3%A0/PIAO%202022%202024%20Comune%20di%20Cecina.pdf

A seguito della definitiva sottoscrizione del CCNL di comparto, avvenuta in data 16 novembre 2022, sono state individuate due modalità di lavoro a distanza, denominate rispettivamente:

- Lavoro Agile
- Lavoro da Remoto

Poiché il CCNL prevede la definizione dei rispettivi criteri attraverso un percorso di coinvolgimento delle RSU e delle OOSS il comune di Cecina ha direttamente coinvolto le suddette organizzazioni nella definizione della regolamentazione in oggetto.

3.3 – Sottosezione – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

La programmazione delle risorse umane per il triennio 2025-2027

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale".

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l. 30 aprile 2019 n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva.

Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.

Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

In base a quanto disciplinato dall'art. 57, comma 3 septies, del DL 104/2020, le spese di personale etero-finanziate, e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto dei valori-soglia individuati dal DM 17 marzo 2020 per la definizione della capacità assunzionale dell'Ente. La norma prevede infatti che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento. Rispetto a tale disposizione normativa le spese che possono essere considerate neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020 sono le seguenti:

- assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734- 735 L. Bilancio n. 234/2021) per complessivi euro 178.619,88 *(Si fa presente inoltre che la legge di Bilancio 2022 (l. n. 234/2021), con i commi 734- 735 dell'art. 1, ha ulteriormente potenziato questa misura. La norma modifica l'art. 1, c. 449, lettera d-quinquies), della legge n. 232/2016 specificando che la quota del Fondo di Solidarietà Comunale finalizzata al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali tiene conto del LEP di 1 assistente sociale ogni 5000 abitanti, definito dalla legge di Bilancio 2021 (art. 1, c. 797), affinché venga gradualmente raggiunto entro il 2026, alla luce dell'istruttoria condotta dalla Commissione per i fabbisogni standard, l'obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali*

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 6.500. La norma estende altresì a questi contributi le deroghe ai vincoli finanziari alla spesa di personale stabiliti dal richiamato comma 801 della legge di Bilancio 2021.);

In sintesi la programmazione della spesa di personale 2025/2027, ai fini del rispetto di quanto previsto dal DM 17 marzo 2020, presenta il seguente andamento:

SINTESI	ASSESTATO	PROGRAMMAZIONE		
	2024	2025	2025	2027
% MAX INCREMENTO per assunz t.ind	22,00%	22,00%	22,00%	22,00%
VALORE MAX INCREMENTO ASS. T.IND.	1.288.385,26	1.288.385,26	1.288.385,26	1.288.385,26
VALORE INCREMENTO ASS. T.IND.	980.254,85	980.254,85	980.254,85	0,04
SPESA DI PERSONALE 2018	5.856.296,62	5.856.296,62	5.856.296,62	5.856.296,62
SPESA PERSONALE MAX CONSENTITA	6.836.551,47	6.836.551,47	6.836.551,47	5.856.296,66
SPESA PERSONALE COMPLESSIVA	6.874.274,97	6.710.807,81	6.731.467,34	6.731.467,34
Spesa di personale ex art. 57, comma 3-septies, DL 104/2020	202.669,07	162.669,07	162.669,07	162.669,07
SPESA DI PERSONALE NETTA	6.671.605,90	6.548.138,74	6.568.798,27	6.568.798,27

1. Piano programmazione del fabbisogno di personale afferente al triennio 2025/2027

Con riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale del triennio 2025 – 2027, alla luce delle dinamiche che si sono verificate a seguito di trasferimenti di personale e quiescenze, e di una ricognizione complessiva delle esigenze a seguito della recente ridefinizione della struttura organizzativa unitamente al perseguimento di risparmi di spesa, si darà attuazione in prima istanza alle assunzioni previste nell’anno 2024 non ancora terminate. Si rimettono di seguito le tabelle relative alla programmazione del fabbisogno di personale afferente al triennio 2025/2027 sulla base delle proposte dei responsabili delle strutture organizzative di rango apicale, tenuto conto che il settore di riferimento è quello di prima destinazione

previsione 2025

Classificazione CCNL 16.11.22	Categorie di accesso e profili professionali	Fabbisogno del personale al 31/12/2025			
		N. unità personale in servizio al 31/12/2024	N. cessazioni previste nel 2025	N. assunzioni previste nel 2025	N. unità di personale previsto al 31/12/2025
	Dirigenti	5			5
Area dei funzionari e dell’elevata qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabili	18			18
	Specialista in attività tecniche e progettuali	8			8
	Specialista in attività tecniche Protezione Civile	1			1
	Specialista tutela ambientale	1			1
	Specialista informatica	2			2
	Coordinatore Pedagogico	1			1
	Specialista area di vigilanza	4			4
	Assistente sociale	5			5
	Insegnante	0			0
Area degli Istruttori	Istruttore Informatico	2			2
	Istruttore Amministrativo contabile	47	1	1	47
	Istruttore Tecnico	2			2
	geometra	8			8
	Agente di polizia Locale	21			21
	Insegnante	3			3
	educatore	4			4
Area degli Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo	5			5
	Collaboratore tecnico manutentivo	18			18
	educatore assistenze infanzia	2			2
Area degli operatori	Operatore	1		1	1
Totali		158	1	1	158

Nel corso del 2025, nelle more della definizione di una nuova riorganizzazione strutturale dell’Ente, il posto di direzione del Settore Lavori Pubblici e Manutenzioni, sarà trasformato da tempo

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

determinato a tempo indeterminato, programmando l'indizione di un concorso pubblico per la copertura del citato ruolo dirigenziale.

previsione 2026

Fabbisogno del personale al 31/12/2026					
Classificazione CCNL 16.11.22	Categorie di accesso e profili professionali	N. unità personale in servizio al 31/12/2025	N. cessazioni previste nel 2026	N. assunzioni previste nel 2026	N. unità di personale previsto al 31/12/2026
	Dirigenti	5			5
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabili	18			18
	Specialista in attività tecniche e progettuali	8			8
	Specialista in attività tecniche Protezione Civile	1			1
	Specialista tutela ambientale	1			1
	Specialista informatica	2			2
	Coordinatore Pedagogico	1			1
	Specialista area di vigilanza	4			4
	Assistente sociale	5			5
	Insegnante	0			0
Area degli Istruttori	Istruttore Informatico	2			2
	Istruttore Amministrativo contabile	47	2	2	47
	Istruttore Tecnico	2			2
	geometra	8			8
	Agente di polizia Locale	21	1	1	21
	Insegnante	3			3
	educatore	4			4
Area degli Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo	5	1	1	5
	Collaboratore tecnico manutentivo	18	1	1	18
	educatore assistenze infanzia	2			2
Area degli operatori	Operatore	1			1
Totali		158	5	5	158

previsione 2027

Fabbisogno del personale al 31/12/2027					
Classificazione CCNL 16.11.22	Categorie di accesso e profili professionali	N. unità personale in servizio al 31/12/2026	N. cessazioni previste nel 2027	N. assunzioni previste nel 2027	N. unità di personale previsto al 31/12/2027
	Dirigenti	5			5
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabili	18	1	1	18
	Specialista in attività tecniche e progettuali	8			8
	Specialista in attività tecniche Protezione Civile	1			1
	Specialista tutela ambientale	1			1
	Specialista informatica	2			2
	Coordinatore Pedagogico	1			1
	Specialista area di vigilanza	4	1	1	4
	Assistente sociale	5			5
	Insegnante	0			0
Area degli Istruttori	Istruttore Informatico	2			2
	Istruttore Amministrativo contabile	47			47
	Istruttore Tecnico	2			2
	geometra	8			8
	Agente di polizia Locale	21			21
	Insegnante	3			3
	educatore	4			4
Area degli Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo	5			5
	Collaboratore tecnico manutentivo	18	1	1	18
	educatore assistenze infanzia	2			2
Area degli operatori	Operatore	1			1
Totali		158	3	3	158

Le risorse finanziarie per il triennio 2025/2027 ed il rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Con riferimento alla riduzione della spesa di personale in attuazione dell'art.1, comma 557 e segg. della **Legge 296/2006** come successivamente modificata, si rimette la programmazione della fattispecie in esame per gli esercizi 2025- 2027, effettuata sulla base dei principi interpretativi di cui alla deliberazione n. 13/2015 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, che segue:

Verifica comma 557 e seguenti della Legge 296/2006 e smi SPESA PROGRAMMATA				
Voci di spesa ex co. 557 e ss, L. 296/2006		PREV 2025	PREV 2026	PREV 2027
Macroaggregato 1	comprende buoni pasto e previdenza PM	6.710.807,81	6.731.467,34	6.731.467,34
Macroaggregato 2 irap		396.435,53	396.435,53	396.435,53
FPVS Macroaggregato 10		185.670,94	185.670,94	185.670,94
Formazione	Cap. 12860, 13321, 12872	23.712,96	23.712,96	23.712,96
Missioni	Cap. 12868	4.000,00	4.000,00	4.000,00
Comandi	Cap. 12892	6.765,67	6.765,67	6.765,67
Totale		7.327.392,91	7.348.052,44	7.348.052,44
Voci di spesa ex co. 557 e ss, L. 296/2006 da escludere				
Spesa coperta da FPV		164.817,86	185.670,94	185.670,94
Rimborsi	Cap. 1498 Rimborsi ricevuti per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc...)	162.669,07	162.669,07	162.669,07
Elettorale	Straord. carico Min Interno elezioni M1 e M2	64.971,38	64.971,38	64.971,38
Missioni	Cap. 12868	4.000,00	4.000,00	4.000,00
Formazione	Cap. 12860, 13321, 12872	23.712,96	23.712,96	23.712,96
CCNL	Rinnovi contrattuali es. precedenti	1.026.759,00	1.026.759,00	1.026.759,00
CCNL	Rinnovi contrattuali es. 2020 (stima)	89.626,87	89.626,87	89.626,87
CCNL	RINNOVO CONTRATTUALE DIRIGENTI + SEGRETARIO stima annua	17.650,07	17.650,07	17.650,07
CCNL	Rinnovi contrattuali es.2019-2021	161.939,06	161.939,06	161.939,06
CCNL	Anticipo rinnovi contrattuali liquidati mensilmente	248.909,32	248.909,32	248.909,32
Ass. oblig.	Categorie protette quota d'obbligo	313.533,11	313.533,11	313.533,11
Personale PM	Personale PM ex art. 208 CDS	42.172,61	42.172,61	42.172,61
ISTAT	Compensi ISTAT	15.414,57	15.414,57	15.414,57
incentivazione tecnica ex art. 113 d.lgs 50/2016	incentivi tecnici d.lgs. 50/2016	15.117,16	15.117,16	15.117,16
compensi anticendio boschivo	compensi anticendio boschivo – finanziata unione montana	1.889,65	1.889,65	1.889,65
indennità ordine pubblico	indennità ordine pubblico finanziata ministero	15.117,16	15.117,16	15.117,16
ANPR-ELETTORALE		0,00	0,00	0,00
Totale		2.368.299,85	2.389.152,93	2.389.152,93
Spesa soggetta a contenimento ex co. 557 e ss. L. 296/06				
		4.959.093,06	4.958.899,51	4.958.899,51
Media triennale 2011-2013ex co. 557 e ss. L. 296/06				
		5.446.057,16	5.446.057,16	5.446.057,16
Margine rispetto del co. 557 e ss. della L. 296/06				
		486.964,10	487.157,65	487.157,65

Con riferimento al contenimento della spesa per “lavoro flessibile”, essendo

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

l'Amministrazione, ad oggi, in linea con la disciplina stessa (ex D.L. 90/2014 convertito), si applica l'art. 9, co. 28, ottavo periodo, del D.L. 78/2010 secondo l'interpretazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie, Delibera n. 2/2015 ovvero il rispetto del tetto di spesa costituito dalla spesa sostenuta nell'esercizio 2009 a titolo di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti di formazione lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro, lavoro accessorio di cui all'art. 70, co. 1, lett. d), del decreto legislativo 276/2003. In tal senso si rileva la situazione che segue:

Voci di spesa ex art. 9, co. 28 del DL 78/2010		PREV 2025	PREV 2026	PREV 2027
Art. 90 TUEL	Cap. 10021, 10022, 10512	0,00	0,00	0,00
PM CDS	Cap. 13150, 13151, 13501	58.706,26	58.706,26	58.706,26
altri t.d.		0,00	0,00	0,00
Indennità interinale	Vari cap.	0,00	0,00	0,00
Spesa soggetta a contenimento ex D.L. 78/2010		58.706,26	58.706,26	58.706,26
Limite complessivo ex art. 9, co. 28 del DL 78/2010		134.421,33	134.421,33	134.421,33
Margine rispetto del co. 557 e ss. della L. 296/06		75.715,07	75.715,07	75.715,07

Con riferimento alle modalità di assunzione si rimette alla Giunta Comunale la definizione ultima delle stesse tenuto anche conto della novella ex art. 17, co. 1 bis del D.L. 162/2019. Si rileva inoltre che le predette modalità di assunzione debbano tener conto degli istituti di carattere speciale, previsti dall'ordinamento, che attribuiscono, a vario titolo, il diritto alla copertura dei posti vacanti di cui sopra.

In materia di lavoro flessibile si provvede a soddisfare la necessità di assunzioni a tempo determinato per il Corpo di Polizia Municipale, in particolare per sopperire al bisogno di sicurezza e controllo del territorio nei mesi di maggior impatto dei flussi turistici, anche con riferimento alle manifestazioni ed agli eventi culturali e di promozione, compatibilmente con le risorse previste nella programmazione finanziaria dell'ente e nei limiti di cui all'art. 9, co. 28 del DL 78/2010 contenuta nel paragrafo 1.1.3.a (la cui copertura è assicurata dalle entrate afferenti alle sanzioni amministrative al Codice della Strada).

Il ricorso al lavoro flessibile è altresì ipotizzabile anche nelle situazioni di necessità di sostituzione di tutto il personale dell'Ente, interessato da assenze dal lavoro per medi-lunghi periodi, che potrebbero causare rallentamenti operativi dell'ufficio od ancora peggio un vero e proprio disservizio.

In subordine la Giunta è incaricata di valutare anche eventuali ed ulteriori esigenze di carattere temporaneo o eccezionale.

La possibilità di eventuali ed ulteriori assunzioni a tempo determinato è rimessa alle scelte di indirizzo politico secondo le necessità che si possono presentare.

L'organo di indirizzo politico può provvedere alla copertura di posti a tempo indeterminato anche attraverso lo strumento delle progressioni tra aree disciplinate agli artt. 13 e 15 del CCNL 16.11.2022.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

La crescita del personale: “differenziali stipendiali” progressioni orizzontali

Il CCNL del 16.11.2022 ha previsto la sostituzione delle “progressioni orizzontali” con un nuovo istituto contrattuale denominato “differenziali stipendiali” ed ha altresì previsto che la consistenza numerica ed il relativo finanziamento siano definiti in sede di Contratto Collettivo Integrativo.

Il Regolamento della disciplina dei differenziali stipendiali (ex PEO) è stato approvato con Delibera del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 20 del 30.01.2024.

A fine 2024 si è conclusa la procedura dei differenziali stipendiali ex PEO, che ha visto, quale sito finale, la seguente rappresentazione:

- n. 1 (uno) candidato per l'Area Operatori;
- n. 12 (dodici) candidati per l'Area Operatori esperti;
- n. 37 (trentasette) candidati per l'Area Istruttori;
- n. 15 (quindici) candidati per l'Area Funzionari ed elevata qualificazione;

La crescita del personale: le progressioni verticali

In attuazione dell'art. 3 del DI 80/2021 convertito in legge 113/2021 il CCNL del 16.11.2022 ha previsto di definire una ulteriore fattispecie di progressione con deroga al titolo di studio, finanziata con risorse contrattuali pari allo 0,55% del monte salari anno 2018. Il presente istituto è disciplinato all'art. 13 del CCNL.

Le progressioni verticali ex art 13 ed art. 15 del CCNL 16.11.2022 a seguito di percorso di coinvolgimento delle RSU e delle organizzazioni Sindacali (informazione preventiva e confronto ex art. 5 del CCNL), sono state disciplinate con apposito Regolamento approvato con Delibera del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 19 del 30.01.2024.

Nel 2024 si è concluso il percorso delle progressioni verticali ex art. 13 del CCNL.

Si rimette di seguito, lo schema riassuntivo delle posizioni lavorative ricoperte con l'applicazione dell'istituto delle progressioni verticali:

Progressioni verticali ex art. 13 CCNL 16.11.2022		
specifico profilo professionale	Settore	Ufficio
istruttore amministrativo contabile	Settore I Pianificazione e Governo del territorio	tutela degli animali/sicurezza lavoro
istruttore amministrativo contabile	Settore II Lavori Pubblici, decoro urbano	manutenzioni
specialista informatico	Settore III Affari Generali Servizi alla collettività	Sistemi innovativi
istruttore amministrativo contabile	Settore III Affari Generali Servizi alla collettività	Servizi demografici, elettorale, cimitero
istruttore amministrativo contabile	Settore III Affari Generali Servizi alla collettività	Servizi demografici, elettorale, cimitero
specialista in materie giuridiche	Settore IV Affari Interni, Legale e Patrimonio	Gare, affidamenti provveditorato
specialista in materie giuridiche	Settore IV Affari Interni, Legale e Patrimonio	Affari legali e assicurazioni
specialista attività amministrative contabili	Settore V Servizi finanziari, sviluppo economico	Ragioneria economato
specialista attività amministrative contabili	Settore V Servizi finanziari, sviluppo economico	Attività commerciali ricettive igiene sanità
Specialista area vigilanza	UOA Polizia Municipale	Servizi interni

La crescita del personale: la formazione

Vedi Allegato H

L'aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane. In ambito di pubblica amministrazione, poi, esso è particolarmente necessario a fronte del frequentissimo rinnovarsi delle norme che regolano il funzionamento e l'attività degli Enti Locali.

L'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La cornice sopra delineata è aderente alle indicazioni recentemente fornite dalla Direttiva "Valorizzazione delle persone e produzioni di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" emanata in data 14 gennaio 2025 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo.

Facendo seguito ai precedenti atti di indirizzo adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione (sul rafforzamento delle competenze - direttiva 23 marzo 2023 - e sulla misurazione e valutazione della performance – direttiva 28 novembre 2023), essa mira a guidare le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi target.

La direttiva del 14 gennaio 2025 indica gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, a partire dall'offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA.

La formazione, come sottolineato nella direttiva, è uno specifico obiettivo di performance, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e, a partire dal 2025, con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue conseguite dai dipendenti.

Sono due gli obiettivi fondamentali indicati nella nuova direttiva:

- 1) guidare le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici;
- 2) individuare i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

In particolare, vengono indicati i seguenti ambiti per la formazione obbligatoria dei dipendenti, ricordando che "al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati specifici profili di responsabilità" del dirigente per inosservanza delle direttive e/o mancato raggiungimento dei risultati:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (Legge n. 150/2000 art 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs 81/2008 art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (Legge n. 190/2012 art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità;
- e) contratti pubblici;
- f) lavoro agile;
- g) pianificazione strategica.

La formazione non può prescindere dal primo importante step, e cioè l'identificazione e l'analisi dei fabbisogni individuali, al fine di identificare le esigenze formative di ogni singolo dipendente in funzione del ruolo ricoperto e del suo potenziale sviluppo personale.

La formazione, quindi, deve perseguire l'obiettivo di accrescere le conoscenze e le competenze delle persone: non deve solo fornire alle persone le conoscenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma deve anche sviluppare una piena consapevolezza del ruolo da loro svolto sia all'interno sia all'esterno del contesto organizzativo dell'amministrazione.

La formazione quindi deve permettere:

- 1) la crescita delle conoscenze delle persone.
- 2) lo sviluppo delle competenze delle persone.
- 3) la crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona

Come ricordato dalla Direttiva ministeriale, la strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle pubbliche amministrazioni, nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa e della generazione del valore pubblico, può essere declinata in cinque principali aree di competenza:

- 1) competenze di leadership (Direttiva 28 novembre 2023) e soft skills (decreto ministeriale 28 settembre 2022 e 28 giugno 2023);
- 2) competenze per la transizione amministrativa;
- 3) competenze per la transizione digitale;
- 4) competenze per la transizione ecologica;
- 5) competenze relative a principi e valori in materia di etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza ed integrità.

Ognuna di queste aree, deve essere declinata in competenze di base e competenze specialistiche.

Il Piano Formazione del Comune di Cecina per il 2025 avrà quindi le seguenti finalità:

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

1. accompagnamento alle azioni di riorganizzazione dei servizi e delle procedure per il soddisfacimento di un fabbisogno formativo collegato al conseguimento degli obiettivi e dei processi di cambiamento dell'Amministrazione, anche legati al PNRR;
2. riqualificazione delle principali competenze e conoscenze trasversali e obblighi di legge;
3. valorizzazione e benessere dei dipendenti e delle dipendenti.

Per conseguire gli obiettivi formativi necessari per l'attuazione dei processi di innovazione, l'amministrazione si avvale:

a) in primo luogo delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica con la piattaforma "Syllabus", affinché si possano raggiungere le competenze digitali minime richieste ad ogni dipendente pubblico, con particolare riferimento a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai processi di trasformazione digitale dell'amministrazione e all'erogazione dei servizi *online* a cittadini e imprese.

L'Ente dal 2023 ha provveduto alla registrazione alla piattaforma, abilitando tutti i dipendenti, ed assegnando loro i percorsi formativi previsti dalla piattaforma medesima.

Tale attività sarà proseguita anche nel corso del triennio 2025/2027, intensificando da parte dei dirigenti, l'attività di personalizzazione dei corsi assegnati al personale in base ai gap formativi da colmare ed agli standard di riqualificazione da raggiungere;

b) la formazione da eseguire sulla piattaforma Syllabus è poi integrata dai programmi di formazione proposti dalla SNA e da Formez PA.

I cataloghi di SNA e Formez PA permettono di selezionare corsi introduttivi, specialistici e avanzati, per consentire l'acquisizione delle nozioni e competenze per una formazione di alto profilo.

In particolare ci si concentrerà sui moduli formativi utili per la qualificazione dell'Ente a stazione appaltante, e management.

c) con l'utilizzo di risorse proprie messe a bilancio, sarà seguito un piano di formazione "in house", con il ricorso all'offerta formativa di mercato, seguendo le skill dei beneficiari ed i programmi di ampliamento e perfezionamento delle specifiche competenze.

Nell'ambito del D. Lgs. 81/2008 in materia di sicurezza è stata effettuata la programmazione dei corsi di formazione obbligatori.

Nell'ambito delle azioni positive sono previsti, anche su proposta del CUG, percorsi formativi sulle tematiche del benessere organizzativo e relative verifiche, nonché prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro.

Per il personale della PM è previsto un piano di formazione che vede circa 24 dipendenti coinvolti per un totale di 72 h di corsi organizzati e gestiti dalla Sipl (Scuola Internazionale polizia Locale).

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 5 del già citato D.M. n. 132/2022 la “Sezione Monitoraggio” indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio del Piano, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, nonché i soggetti responsabili.

Il Decreto prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio con riferimento alle varie sottosezioni del Piano, che si riassumono essenzialmente nei seguenti tre punti:

- il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC, per cui si dovrà fare riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione;
- per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Fermo restando il rispetto delle norme sopra richiamate, in ragione del graduale affinamento del PIAO quale strumento di programmazione, in un'ottica integrata e trasversale l'attività di monitoraggio, anche laddove espressamente e specificatamente disciplinata nei singoli atti confluiti nel PIAO, dovrà in ogni caso prevedere un monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani attraverso l'attività di rendicontazione semestrale (intermedia) e finale degli obiettivi PEG, degli obiettivi strategici e gestionali, degli obiettivi anticorruzione e trasparenza, nonché eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione, o criticità inerenti le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

In tale contesto, sarà inoltre data rilevanza primaria alla valutazione della realizzazione del Valore Pubblico, nella nozione baricentrica recepita anche nei documenti di programmazione dell'ente, quale effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari degli stessi, in termini di miglioramento del livello di benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, culturale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio.