

Cetona
Chianciano Terme
Chiusi
Montepulciano
Pienza

Unione dei Comuni
Valdichiana
S e n e s e



San Casciano dei Bagni
Sarteano
Sinalunga
Trequanda
Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E **ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2025/2027**

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO
CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA UNIONE N. 8 DEL 14/02/2025

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del Lavoro da remoto e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti, o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

L'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi agli strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Unione dei Comuni Valdichiana Senese

Indirizzo: Corso Garibaldi 10

Codice fiscale/Partita IVA: 90020700523/ 01254060526

Telefono: 0578269300

Sito internet: www.unionecomuni.valdichiana.si.it

E-mail: protocollo@unionecomuni.valdichiana.si.it

PEC: unionecomuni.valdichiana@pec.consorzioterrecablate.it

1.1 Analisi del contesto esterno – Strategie e obiettivi

L'**Unione dei comuni Valdichiana Senese**, istituita il 31/10/2008, è un'unione di comuni della Toscana, in provincia di Siena, formata dai comuni di: Cetona, Chianciano Terme, Chiusi, Montepulciano, San Casciano dei Bagni, Sarteano, Sinalunga, Torrita di Siena, Pienza e Trequanda.

L'analisi del contesto esterno e la delle caratteristiche socio-culturali ed economiche sono state delineate con le Linee Programmatiche Formalizzate nel DUP, approvato contestualmente al bilancio di previsione con deliberazione del Consiglio Unione n. 38 del 23/12/2024;

La prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

Il contesto esterno: analisi dei dati

L'analisi del contesto esterno ha essenzialmente due obiettivi: il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi; il secondo, come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Da un punto di vista operativo, l'analisi prevede sostanzialmente a due tipologie di attività:

- 1) l'acquisizione dei dati rilevanti;
- 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Con riferimento al primo aspetto, l'amministrazione utilizza dati e informazioni sia di tipo "oggettivo" (economico, giudiziario, ecc.) che di tipo "soggettivo", relativi alla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholder.

Secondo il PNA, riguardo alle fonti esterne, l'amministrazione può reperire una molteplicità di dati relativi al contesto culturale, sociale ed economico attraverso la consultazione di banche dati o di studi di diversi soggetti e istituzioni (ISTAT, Università e Centri di ricerca, ecc.).

Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la pubblica amministrazione (corruzione, concussione, peculato etc.) reperibili attraverso diverse banche dati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei Conti o Corte Suprema di

Cassazione).

L'Unione dei Comuni si impegna a fornire i dati all'esterno in modo chiaro e trasparente.

Infatti con apposita deliberazione di Giunta dell'Unione è stato approvato apposito "Protocollo d'Intesa relativo ai rapporti di collaborazione tra l'Unione dei Comuni Valdichiana Senese e il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Siena per l'attuazione del PNRR" finalizzato al controllo e alla verifica, in concorso con il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Siena degli appalti legati alle misure relative al PNRR.

Per l'analisi del contesto esterno si è tenuto conto dei dati forniti dall'Ufficio di Statistica della Provincia di Siena.

1. SALUTE	
<p>La provincia di Siena registra un costante miglioramento delle condizioni di salute della popolazione. L'aspettativa di vita totale è aumentata negli ultimi anni, superando di circa un anno e due mesi la media nazionale. Rispetto all'anno precedente, si registra un ulteriore incremento, attestandosi a 84,3 anni.</p> <p>Le donne senesi vivono in media 3,8 anni in più rispetto agli uomini. Inoltre, l'aspettativa di vita a 65 anni è aumentata rispetto al 2023, attestandosi su un valore elevato, pari a 21,6 anni, con prospettive di ulteriore crescita nei prossimi anni.</p> <p>La maggiore aspettativa di vita si riflette in un tasso di mortalità inferiore alla media sia nazionale che regionale. In particolare, la provincia di Siena registra un tasso standardizzato di mortalità inferiore del 5,9% rispetto alla media italiana e del 0,2% rispetto a quella regionale.</p> <p>Per quanto riguarda i tumori, i cittadini senesi tra i 20 e i 64 anni presentano un rischio di decesso inferiore del 2,6% rispetto alla media nazionale, con una sensibile diminuzione rispetto al 2023.</p>	
2. ISTRUZIONE E FORMAZIONE	
<p>Analizzando il livello d'istruzione dei giovani tra i 15 e i 29 anni, emergono dati interessanti, il 10,9% (un dato in netto calo rispetto al 2023 -5%) in questa fascia d'età, si trova nella condizione di NEET (né occupato, né impegnato in studi o formazione), una percentuale inferiore del 32,3% alla media nazionale e del 31,7% rispetto a quella regionale. Questo miglioramento rispetto al dato nazionale, anche se il fenomeno dei NEET in questa regione rimane alto, indica che una parte significativa dei giovani è più integrata nel mondo del lavoro che in quello della formazione, come mostra il dato successivo.</p> <p>L'analisi dei livelli di istruzione nella provincia di Siena mostra infatti un territorio con percentuali più basse sia per quanto riguarda il titolo di diploma che i titoli di studio universitari. In particolare, la percentuale di laureati e diplomati di livello universitario nella fascia d'età 25-39 anni è pari al 28,6%, inferiore rispettivamente al 30,6% regionale e al 30% nazionale. Tale dato potrebbe essere correlato a diversi fattori, tra cui la composizione demografica della popolazione, le caratteristiche del sistema educativo locale o le opportunità occupazionali presenti sul territorio. L'analisi delle competenze degli studenti delle quinte superiori, valutate durante l'esame di maturità 2023/2024, mostra risultati positivi a livello provinciale. Sia in termini di competenza alfabetica che numerica, i nostri studenti hanno ottenuto punteggi medi superiori rispetto alla media nazionale e regionale, evidenziando un livello di preparazione complessivamente più elevato.</p> <p>Un altro dato incoraggiante riguarda il numero di laureati in discipline tecnico-scientifiche. La provincia di Siena registra una percentuale superiore sia alla media nazionale (18,7%) che a quella regionale (26,1%), un risultato che sottolinea l'eccellenza del nostro sistema scolastico. Questa solida preparazione nelle materie STEM rappresenta un asset fondamentale per lo sviluppo economico e l'innovazione del territorio.</p> <p>La formazione continua nella provincia di Siena presenta un quadro in miglioramento: il 10,4% della popolazione tra i 25 e i 64 anni ha partecipato a corsi di aggiornamento nei quattro mesi precedenti all'indagine, dato comunque inferiore sia alla media nazionale (-10,3%) che a quella regionale (-18,1%) ma in netto miglioramento.</p>	
3. LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA	

La provincia di Siena sul fronte del lavoro è virtuosa, con un tasso di inattività tra i 15-74enni inferiore del 14,8% rispetto alla media nazionale, il territorio senese si conferma tra i più dinamici d'Italia. Anche il tasso di disoccupazione è decisamente sotto la media, attestandosi al 3,5% contro il 7,7% nazionale (54,4% in più) e il 5,3% regionale.

A livello provinciale, il tasso di occupazione e gli altri indicatori legati al mondo del lavoro superano la media nazionale, posizionando il territorio in una situazione favorevole. Tuttavia, il confronto con la media regionale rivela alcune criticità, come ad esempio nel tasso di occupazione giovanile (15-29 anni), dove la provincia presenta un 38,3% dei giovani che lavora, dato inferiore del 1,5% rispetto alla media regionale.

Le donne senesi lavorano di più rispetto alla media italiana, in linea con la media delle coetanee toscane, ma comunque con un significativo -14,5% rispetto agli uomini.

L'indicatore delle giornate lavorative annue, pur mostrando un valore superiore alla media nazionale per il territorio senese, evidenzia un divario di genere significativo. Le donne senesi registrano un numero di giornate lavorative inferiori alla media nazionale del 8,2% ma con segnali di miglioramento rispetto all'anno precedente.

Dato negativo per il nostro territorio è quello che riguarda la sicurezza sul lavoro, dove i dati sugli infortuni superano di oltre il 60% la media nazionale.

4. BENESSERE ECONOMICO

L'analisi degli indicatori relativi al Benessere Economico evidenzia una performance ancora positiva ma in lieve calo della provincia di Siena. Il reddito disponibile pro-capite delle famiglie supera di 7,4 punti percentuali la media nazionale e di 1,2 punti percentuali quella regionale. La retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo, pari a 22.270 euro, si posiziona al di sopra della media regionale del 3,0%, sebbene sia leggermente inferiore alla media nazionale.

Analizzando le pensioni, si nota una significativa differenza tra la provincia di Siena e il resto del Paese e della regione. I pensionati senesi percepiscono pensioni mediamente più alte e meno numerose sono quelle di basso importo. Questo suggerisce un sistema pensionistico più favorevole nel territorio senese.

Altro dato positivo, sebbene in una situazione comunque di disuguaglianza, è quello che riguarda il gender pay gap in provincia di Siena che risulta inferiore del 17,8% rispetto alla media nazionale. Questo dato suggerisce che, pur persistendo differenze salariali tra uomini e donne, la situazione senese presenta una maggiore equità rispetto al resto del Paese.

L'analisi del tasso di sofferenza dei prestiti bancari evidenzia invece una situazione di maggiore criticità nella provincia di Siena. Il valore dello 0,9%, superiore alla media nazionale e regionale, suggerisce che l'aumento dei tassi di interesse e l'inflazione hanno avuto un impatto più significativo sul territorio senese.

Passando infine al tema attrattività, come elemento che compone il benessere economico di un territorio, si rileva che l'elevato numero di giornate di presenza turistica in provincia di Siena, superiore di oltre il 177% rispetto alla media nazionale e del 65,8% rispetto alla media regionale, rappresenta un'opportunità significativa per lo sviluppo economico locale. Il turismo può infatti generare ricadute positive su diversi settori, dalla ristorazione, al commercio, ai servizi, contribuendo alla creazione di posti di lavoro e alla valorizzazione del territorio.

5. RELAZIONI SOCIALI

L'assestamento del numero di alunni con disabilità, sia a livello nazionale che provinciale, sottolinea l'importanza crescente dell'inclusione scolastica. I dati mostrano come anche la provincia di Siena sia coinvolta in questa dinamica, seppur con percentuali leggermente inferiori alla media nazionale. Il passaggio dal 2,7% al 3,3% tra il 2016/2020 che si stabilizza al 3,3% attuale, indica la necessità di adattare i contesti scolastici locali per rispondere alle esigenze di una popolazione studentesca sempre più diversificata.

Le scuole secondarie di secondo grado della provincia di Siena presentano un tasso del 79,2% di postazioni informatiche adattate, un dato in miglioramento ma leggermente inferiore alla media regionale (83,6%). È necessario colmare questo gap per garantire a tutti gli studenti pari opportunità nell'ambito digitale.

Sul tema immigrazione si noti come la provincia si distingue per un tasso di naturalizzazione del 5,8%, superiore alla media nazionale (4,2%) e regionale (4%). Si evidenzia un considerevole aumento rispetto all'anno precedente (2,7%), suggerendo potenziali cambiamenti nei flussi migratori o nelle politiche di integrazione a livello locale.

La presenza, infine, di un tessuto associativo così ampio e dinamico nel senese è un indicatore significativo della coesione sociale e della capacità del territorio di rispondere ai bisogni della comunità. Il dato, superiore del 19,6% rispetto alla media regionale e del 20,3% rispetto a quella nazionale, sottolinea il ruolo fondamentale delle istituzioni non profit nel promuovere l'inclusione e lo sviluppo del territorio.

6. POLITICA E ISTITUZIONI

La prospettiva Politica e Istituzionale esamina le sfide attuali dell'amministrazione locale, indagando sia sulla rappresentatività delle istituzioni, con particolare attenzione alla partecipazione di donne e giovani (under 40), sia sulla sostenibilità economica delle amministrazioni, analizzando la capacità di riscossione e la pressione delle spese fisse sul bilancio.

Nel territorio senese si registra una significativa presenza femminile nelle amministrazioni comunali. La percentuale di donne che ricoprono ruoli amministrativi è pari al 39,6%, superando di oltre cinque punti percentuali la media nazionale (34,2%).

La percentuale di amministratori under 40 è leggermente migliorata, attestandosi a un 21%, ma sempre in difetto rispetto alla regione 23% e la nazione 24,4%.

L'analisi dei dati sulle amministrazioni provinciali rivela una maggiore presenza di spese rigide rispetto alla media nazionale. La Provincia di Siena, con un'incidenza del 26,6%, si colloca al di sopra di tale media, evidenziando una necessità di rivedere la propria struttura di spesa.

L'incidenza delle spese rigide rappresenta una sorta di "termometro" della flessibilità finanziaria della Provincia. Un valore alto indica una situazione in cui gran parte delle spese sono difficilmente riducibili nel breve periodo, limitando così la capacità di risposta dell'ente a nuove esigenze o a cambiamenti economici.

Per fortuna viene evidenziata una maggiore capacità di riscossione dell'Ente suddetto, rispetto alla media nazionale e regionale.

7. SICUREZZA

L'analisi dei dati sulla Sicurezza rivela un tasso di omicidi volontari e violenze sessuali inferiore rispetto alla media nazionale.

L'analisi dei dati sulle violenze sessuali rivela una significativa discrepanza tra la provincia di Siena e la regione Toscana. Mentre quest'ultima presenta un tasso superiore alla media nazionale (+20,6%), la provincia di Siena registra un valore inferiore del 28%. Il dato in lieve peggioramento rispetto all'anno precedente suggerisce l'esistenza di fattori locali che potrebbero influenzare l'incidenza di questo tipo di reato.

La provincia registra inoltre un tasso di criminalità predatoria pari al 80,7% in meno rispetto alla media nazionale e dell'82,6% rispetto a quella regionale.

L'elevato tasso di truffe e frodi informatiche, seppur in diminuzione, non inficia il complessivo quadro di sicurezza del territorio. Va considerato, infatti, che questi reati spesso hanno una natura transnazionale e coinvolgono autori lontani dal territorio provinciale.

Il dato di 594 eventi criminali ogni 100.000 abitanti, pur superando la media nazionale, non implica necessariamente una minore sicurezza del territorio. È probabile che questo valore sia influenzato da fattori specifici, come la vulnerabilità informatica della popolazione locale e l'elevato reddito.

Sul tema sicurezza stradale la situazione è ben diversa. A differenza della media regionale, il territorio senese registra un numero di incidenti stradali superiore sia della media regionale che nazionale, sebbene la gravità degli stessi sia inferiore.

Il numero elevato degli incidenti su strade extraurbane rispetto alla regione e nazione potrebbe essere addebitato alla rete stradale del territorio senese dove la percentuale di strade urbane è nettamente inferiore all'extraurbano.

8. PAESAGGIO E PATRIMONIO CULTURALE

La provincia di Siena è rinomata in tutto il mondo per i suoi paesaggi mozzafiato e la sua ricca storia. Non a caso, ben 4 dei 7 siti UNESCO toscani si trovano proprio qui, a testimonianza di un patrimonio culturale e naturale unico al mondo.

L'analisi condotta sui temi del Patrimonio culturale e del Paesaggio evidenzia l'eccellenza della provincia di Siena. In particolare, gli indicatori relativi al patrimonio culturale mostrano valori molto superiori alla media nazionale, a testimonianza della ricca storia e dell'importante eredità artistica del territorio. Sebbene i dati sulla densità del verde storico e parchi urbani di notevole interesse siano limitati all'ambito urbano di Siena e per questo motivo la provincia senese si colloca in una posizione del 67,7% inferiore rispetto alla media nazionale, gli altri indicatori confermano il rilevante valore culturale e paesaggistico dell'intero territorio provinciale.

La provincia di Siena ha saputo investire in modo significativo nella valorizzazione del proprio patrimonio culturale, in particolare nel settore museale. Con una densità di strutture espositive superiori del 167,7% rispetto alla media nazionale e del 19,2% rispetto alla media regionale, il territorio senese offre un'ampia gamma di possibilità per la fruizione culturale, dimostrando una forte attenzione alle esigenze dei visitatori e degli abitanti.

La provincia di Siena vanta un patrimonio naturalistico di eccezionale ricchezza, testimoniato dalla densità altissima di aziende agrituristiche, superiore alla media nazionale di ben il 287% e regionale del 35,1%. Questa abbondanza, unita alla diffusione di aree di particolare interesse naturalistico in quasi tutti i comuni, crea un contesto ideale per lo sviluppo del turismo culturale e agroalimentare. Le potenzialità di questo settore sono immense e rappresentano una risorsa economica e identitaria inestimabile.

I dati relativi agli incendi boschivi confermano il trend positivo della provincia senese, si è riusciti a ridurre significativamente il numero e l'estensione degli incendi. Un risultato che pone il territorio all'avanguardia a livello regionale (-67,1%) e nazionale (-77,1%).

9. AMBIENTE

La dimensione Ambiente esplora il territorio affrontando quattro tematiche diverse ma connesse tra loro: la qualità ambientale, il consumo di risorse, la sostenibilità e il rischio ambientale.

Iniziando dal tema qualità ambientale si evidenzia che il dato di 28,7 metri quadrati di verde urbano per abitante a Siena, pur essendo rilevante, non considera l'intero territorio comunale, limitandosi ai soli capoluoghi; il confronto con la media nazionale di 32,8 metri quadrati per abitante evidenzia una lieve miglioramento di spazi verdi nella città del Palio.

Il territorio senese presenta un'interessante peculiarità nel panorama energetico nazionale: nonostante una produzione di energia solare da fotovoltaico inferiore del 79,1% rispetto alla media italiana, la produzione complessiva di energia da fonti rinnovabili è del 281,5% superiore alla stessa. Questo dato è spiegabile considerando la rilevante presenza nel territorio di centrali geotermiche, che coprono una quota significativa della produzione energetica rinnovabile locale, mentre solo il 5,9% dell'energia rinnovabile prodotta a Siena proviene dal fotovoltaico, a fronte di una media nazionale ben più elevata. La minore diffusione degli impianti fotovoltaici, che si traduce in una densità di impianti per km² inferiore del 69,4% rispetto alla media nazionale, dato dovuto anche agli stringenti vincoli storici e paesaggistici di molte città del territorio, è compensata dall'elevata capacità produttiva delle centrali geotermiche.

Il territorio senese, caratterizzato da un'orografia prevalentemente collinare e montana, presenta un profilo di rischio ambientale peculiare, il rischio frane è superiore del 80,4% rispetto alla media nazionale a causa della morfologia del terreno.

10. INNOVAZIONE, RICERCA E CREATIVITA'

L'analisi dell'innovazione, della ricerca e della creatività è fondamentale per valutare le prospettive di crescita economica a lungo termine di un territorio. I dati a nostra disposizione, tuttavia, delineano un quadro non favorevole ma sostanzialmente invariato per la provincia di Siena.

A livello provinciale, il settore dell'alta tecnologia e dei servizi ad elevato contenuto di conoscenza rappresenta il 32,7% del totale delle imprese. Questo dato colloca Siena in una posizione leggermente migliore rispetto alla media regionale 31,9%, ma evidenzia un gap del 5,2% rispetto alla media nazionale, indicando margini di miglioramento.

Per quanto riguarda la ricerca viene analizzata la mobilità dei laureati tra i 25 e 39 anni. Dai dati raccolti si evince che il tasso di migratorietà dei residenti nel territorio senese con titolo di studio terziario è negativo (-5,1) così come quello degli italiani per e da estero (-4,5), positiva invece la mobilità interregionale, dove per il territorio toscano è di 4,7 punti. Si evince inoltre che le femmine sono molto più propense a spostarsi rispetto ai maschi, ad esempio, nella provincia senese abbiamo una mobilità delle femmine pari a 2,9 punti contro i -17,1 dei maschi.

Infine, l'analisi del settore culturale e creativo a Siena rivela un divario rispetto alle medie nazionali e regionali, sia in termini di numero di imprese che di occupazione. In particolare, il numero di lavoratori nel settore è inferiore dell'8,6% rispetto alla media nazionale e dell'11,7% rispetto a quella regionale, indicando una minore presenza di attività culturali e creative nel territorio.

11. QUALITÀ DEI SERVIZI

L'analisi dei servizi sociosanitari per l'infanzia mostra un quadro tutto sommato positivo per la provincia di Siena. Con un surplus del 41,9% rispetto alla media nazionale e del 3,5% rispetto a quella regionale, il territorio senese eccelle nei servizi dedicati ai bambini.

Nonostante l'elevata offerta di servizi per l'infanzia, la percentuale di bambini tra 0 e 2 anni che ne usufruisce a Siena è inferiore del 8,1% rispetto alla media regionale toscana.

Un altro dato positivo riguarda l'emigrazione ospedaliera: si registra infatti il 24,1% in meno dei residenti della provincia di Siena che si rivolgono ad altre regioni per le cure rispetto alla media nazionale.

Un'analisi comparativa dei servizi alla collettività e dei servizi carcerari della provincia di Siena con la media regionale e nazionale evidenzia una situazione piuttosto critica, con la sola eccezione dell'indice di interruzione di servizio elettrico senza preavviso, dato che nella provincia è inferiore del 12% rispetto alla media italiana, indicando una maggiore affidabilità della rete elettrica nel territorio senese.

La copertura della rete fissa ultra veloce nel territorio senese soffre di un gap rispetto alla media nazionale, fermandosi al 14,8%; dato che è nettamente migliorato dall'ultima rilevazione (28,5%).

Nonostante gli sforzi compiuti, la raccolta differenziata a Siena presenta margini di miglioramento. Il dato attuale del 59,3% è inferiore sia alla media regionale (65,6%) che a quella nazionale (65,2%), evidenziando un divario che richiede interventi mirati.

L'analisi dell'indice di sovraffollamento degli istituti penitenziari senesi evidenzia una criticità piuttosto grave: il valore registrato, pari a 127,6%, presenta uno scostamento positivo rispetto al dato nazionale 117,6% e dell'80% rispetto a quello regionale.

Analizzando i dati relativi al trasporto pubblico locale nei capoluoghi di provincia, si evidenzia come la provincia di Siena si posizioni al di sopra della media regionale toscana. Con un valore medio di 144 passeggeri, Siena supera la media toscana (97 passeggeri), avvicinandosi maggiormente alla media nazionale (139,6) passeggeri. Questo dato suggerisce un utilizzo più intenso dei servizi di trasporto pubblico nel territorio senese rispetto ad altre aree della Toscana.

1.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'analisi del contesto interno è incentrata: sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità; sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

L'organizzazione interna dell'Unione risente, certamente in modo negativo, della progressiva diminuzione delle unità di personale, confermata negli anni, di contenimento delle spese di personale che, per l'unione, costituisce una oggettiva difficoltà. A tale difficoltà si è cercato di ovviare con adattamenti della struttura organizzativa in modo da rispondere ai (crescenti) obblighi di carattere formale e sostanziale, pur a fronte di una significativa diminuzione di unità o comunque di una tangibile impossibilità di rimpinguamento delle "forze lavoro" necessarie.

Struttura politica

Giunta dell'Unione composta da n. 10 Sindaci di cui uno con funzioni di Presidente.

Consiglio dell'Unione composto da n. 33 Consiglieri come da Statuto.

Struttura amministrativa

Si riporta di seguito il contenuto dell'art 7 e 8 dello Statuto dell'Unione dal quale si evincono le funzioni esercitate dall'Ente:

Art. 7 Funzioni e servizi comunali esercitati dall'Unione

1. L'Unione esercita e per tutti i Comuni partecipanti le seguenti funzioni:

- a) Funzioni comunali di protezione civile in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- b) Servizi in materia statistica;
- c) Valutazione di impatto ambientale di competenza comunale, vincolo idrogeologico, procedimento amministrativo per il rilascio autorizzazione paesaggistica, catasto dei boschi percorsi dal fuoco;
- d) Sportello Unico per le Attività Produttive commercio e turismo;
- e) Piano Strutturale Intercomunale, ai sensi degli artt. 23 e 24 della L.R. n. 65/2014;
- f) Pari opportunità;
- g) Catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- h) Barriere architettoniche;
- i) Centrale unica di committenza nei termini e secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti.

Art. 8 Funzioni e servizi esercitati in convenzione per i Comuni dell'Unione, per i Comuni non partecipanti all'Unione e per altri soggetti pubblici

1. Salvo quanto già previsto dall'art.7, l'Unione può esercitare le funzioni ed i servizi per i Comuni dell'Unione, per i Comuni non partecipanti all'Unione previa stipula di una convenzione ai sensi dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 267 del 2000.

2. Nell'ambito dell'esercizio associato di funzioni comunali che rientrano nelle materie di cui all'art. 117, terzo e quarto comma, della costituzione l'Unione può assumere l'esercizio di funzione di altri soggetti pubblici per esercitarle limitatamente al territorio dei Comuni associati. In tal caso si applica la disciplina dell'art. 51 commi 1, 2, 3 della L.R., n. 68/2011 e la convenzione è approvata dal Consiglio dell'Unione con la maggioranza assoluta dei componenti e con il voto favorevole dei Sindaci che rappresentano la maggioranza della popolazione residente nei Comuni associati.

Struttura organizzativa dell'Ente

L'assetto organizzativo è disciplinato dalla Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 70 del 20/12/2024 con la quale è stato

approvato il nuovo assetto organizzativo delle funzioni gestite in forma associata dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese. L'Ente non è stato commissariato.

ORGANIZZAZIONE E SERVIZI (In vigore dal 1 gennaio 2025)

A - AREA AMMINISTRATIVA

A1 - Coordinamento e Progetti Speciali

- Capitale Cultura
- Aree Interne
- Progetti di Area e Progetti Speciali

A2 - Affari generali

- Segreteria generale
- Pari opportunità
- Statistica
- Progetti di sviluppo

A3 - ICT – Agenda Digitale- Ad esclusione dei Comuni di Chianciano Terme, Montepulciano e Torrita di Siena

A4 - Centrale Unica di Committenza

A5 - SUAP

A7 - Gestione giuridica del personale - Unione Comuni, Comuni di Pienza, Sarteano, Trequanda e Comune di Cetona limitatamente al Servizio Reclutamento e concorsi

A8 – Comunicazione Istituzionale - Unione Comuni, Comuni di Cetona, SanCasciano dei Bagni, Sarteano

B- AREA FINANZIARIA

B1 - Finanziario, contabile e tributi - Unione Comuni e Trequanda

B2 - Gestione economica del personale – Ente Unione, Comuni di Cetona, Pienza, San Casciano dei Bagni, Sarteano e Trequanda

C – AREA TECNICA

C1 – Ambiente

- Vincolo Idrogeologico
- Valutazione Impatto Ambientale (V.I.A.)
- Protezione civile

C2 - Difesa del suolo

- Bonifica
- Forestazione e A.I.B. (antincendio boschivo)
- Catasto dei boschi percorsi dal fuoco
- Pianificazione locale A.I.B. e istituzione squadre comunali A.I.B.
- Progetti speciali, patrimonio e manutenzioni

C3- Tecnici di supporto

- Barriere Architettoniche
- Commissione Pubblico Spettacolo – Chianciano Terme, Montepulciano, Pienza, San Casciano dei Bagni, Sarteano
- Sicurezza luoghi di lavoro Dl.gs 81/08 - Ente Unione, Pienza e Sarteano
- Procedimenti in materia di autorizzazioni paesaggistiche

D – PSI

D1 – Piano Strutturale Intercomunale

Funzioni del RPCT in materia di trasparenza

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'Unione dei Comuni Valdichiana Senese è individuato nel Dirigente Amministrativo dell'art. 1, comma 7, della legge 190/2012, modificato dall'art. 41, comma 1, lett. f) del d.lgs. 97/2016 nominato con decreto del Presidente.

Il RPCT svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

I Responsabili di servizio incaricati di Elevata Qualificazione

I Responsabili dei servizi incaricati di E.Q., ciascuno per gli atti di propria competenza, individuano i dati, le informazioni, gli atti che devono essere pubblicati sul sito e ne curano la tempestiva e corretta pubblicazione. Per i dati relativi agli organi di indirizzo politico-amministrativo, la responsabilità della pubblicazione è del Responsabile del Servizio Segreteria Generale.

Gli incaricati di E.Q. sono responsabili per:

- gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione;
- l'assicurazione della regolarità del flusso delle informazioni da rendere pubbliche;
- la garanzia dell'integrità, del regolare aggiornamento, della completezza, della tempestività, della semplicità di consultazione, della comprensibilità, dell'omogeneità, della facile accessibilità e della conformità ai documenti originali nella disponibilità dell'Ente, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate.

Struttura organizzativa

Personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato per genere, posizione economica

Situazione del personale:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2024 (sono esclusi i distacchi)

DIPENDENTI N. 23

DONNE N: 17

UOMINI N. 6

N. DIRIGENTI CON FUNZIONI DI VICESEGRETARIO N. 1

N. DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE N. 5

TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORE

Area	DONNE	UOMINI	TOTALE
Amministrativa	9	4	13
Finanziaria	5		5
Tecnica	3	2	5
TOTALE	17	6	23

TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIA

Dipendenti	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti
Donne		3	9	5	
Uomini			3	3	1
Totale		3	12	8	1

TABELLA 3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi di età – inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Categoria A										
Categoria B								2	1	
Categoria C			1	2			1	4	3	1
Categoria D			1		1		1	2	2	
Dirigenti					1					
Totale			2	2	2		2	8	6	1

TABELLA 4 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPOLOGIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA

Classi di età – tipo presenza	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Tempo pieno			2	1	2		2	8	6	
Part time >50%				1						
Part time <50%										
Totale			2	2	2		2	8	6	1

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL, che comunque non si applicano agli Enti Locali). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Partendo infatti dall'attività di Programmazione Strategica ovvero dal Programma di Mandato dei Presidenti, dalle Missioni e Programmi del Documento Unico di Programmazione, dagli Obiettivi annuali affidati alle singole Strutture formalizzati nel PIAO, si arriva fino al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate, consentendo quindi di fotografare la Performance espressa dall'Ente e dalle sue Strutture o

Articolazioni Organizzative sia nell'anno di riferimento che in ragione del Trend Pluriennale di mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi, o di miglioramento, auspicato.

In questa parte sono riassunte le priorità che l'Ente vuole raggiungere, sono le linee di intervento che derivano logicamente dall'analisi effettuata al punto precedente e si ritrovano nel programma politico col quale è stata eletto il Presidente.

Per ogni priorità strategica bisogna richiamare la situazione iniziale, deve essere definito un risultato tangibile per i cosiddetti stakeholder (cittadini, imprese o altri portatori di interesse) e si deve delineare una linea d'azione.

Il valore pubblico atteso dell'Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a sua volta discendono dal Programma di Mandato dei Presidenti, fra le priorità strategiche c'è il mantenimento e dove possibile il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi e dei servizi, anche in ragione del modificarsi ed evolversi del contesto e delle priorità nazionali. Gli obiettivi annuali e triennali che ne discendono sono coerenti con quanto riportato e con la finalità di operare in una ottica di completa trasparenza e garanzia di anticorruzione, con una costante attenzione al rispetto degli equilibri e dei parametri di deficitarietà strutturale di bilancio.

Valore Pubblico: Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2025/2027 è stato approvato con delibera di Consiglio n. 38 del 23/12/2024.

2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità,

l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance, vigente, approvato con Deliberazione di Giunta n. 75 del 30/10/2023, recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

Performance: Di seguito le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance per il triennio 2025-2027, con particolare riferimento all'annualità corrente.

ANNO 2025

STRUTTURA: AREA AMMINISTRATIVA- DIRIGENTE/RESPONSABILE: _DOTT. GIUSEPPE STASI

Linea Strategica	Rispetto delle normative di legge, razionalizzazione, aggiornamento e miglioramento del funzionamento delle strutture interne e dei servizi all'esterno
Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni
Obiettivo Operativo	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

N°	Descrizione Obiettivi Gestionali	Peso %	Indicatori di Misurazione	Valori Attesi	Data Fine Attesa
1	Obiettivo obbligatorio di legge: Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale e garantire l'inclusione sociale.	10%	Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione.	Monitoraggio dell'implementazione di specifiche procedure e meccanismi volte a favorire l'accessibilità e l'inclusione.	31.12.2025
2	Obiettivo strategico trasversale: Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al dlgs n° 33/2013 e s.m.i. sulla sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.	10%	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza. Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne. N. richieste di accesso civico ricevute ed evase.	Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali. Tempestiva risposta a tutte le richieste di accesso agli atti.	31.12.2025
3	Obiettivo obbligatorio di legge: Rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una più tempestiva attività d'impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo rispettando l'ordine temporale di fatturazione.	30%	Tempi medi di pagamento dell'ente.	Tempi medi di pagamento entro i 30 gg. Valore indicatore annuale pubblicato sul sito uguale a 0 o negativo.	31.12.2025
4	Obiettivo obbligatorio per legge: Coordinamento e controllo sulla prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	10%	Adempimenti relativi al PTPCT	Redazione del PTPCT con analisi delle aree di rischio.	31.12.2025
5	Organizzazione e gestione Valdichiana 2025 – Capitale Toscana della Cultura	25	Gestione Eventi ed attività programmate	Organizzazione e gestione eventi dal punto di vista organizzativo, amministrativo e finanziario, compresa la gestione del sito web Valdichiana 2025, l'affidamento di incarichi ed attività.	31.12.2025
6	Elaborazione strategia definitiva Aree Interne – Gestione interventi FSE e FEASR	5%	Progettualità delle Aree interne	Prosecuzione dell'attività di concertazione al fine dell'elaborazione della strategia definitiva, Gestione Progetti FSE ed elaborazione proposta FEASR in accordo con il GAL	31.12.2025
7	Organizzazione e gestione servizio ICT e Agenda digitale a seguito affidamento esterno di attività	5%	Servizio associato ICT e Agenda Digitale	Completamento migrazione cloud	31.12.2025
8	Razionalizzazione gestione Servizio Associato Gestione Giuridica del Personale, mantenimento e sviluppo standard qualitativi e quantitativi	5%	Prosecuzione e miglioramento del servizio	Implementazione di specifiche procedure e meccanismi volte a mantenere e/o sviluppare adeguati standard del servizio	31.12.2025

Dipendenti coinvolti sugli obiettivi:

N.	Dipendenti	Obiettivo	Peso %
1	Baglioni Francesca	5, 6	100%
2	Rinaldini Moira	5, 6	100%

3	Castelletti Clarissa	5	100%
4	Mencarelli Francesca	5	100%
5	Spennacchi Elisa	5, 8	100%
6	Mazzuoli Andrea	7	100%
7	Francini Andrea	5, 7	100%
8	Morgantini Lucia	5	100%
9	Vanni Eva	5	100%
10	Cechi Miledi	5	100%

STRUTTURA: AREA FINANZIARIA – DIRIGENTE/RESPONSABILE: MARIELLA SPADONI_

Linea Strategica	Rispetto delle normative di legge, razionalizzazione, aggiornamento e miglioramento del funzionamento delle strutture interne e dei servizi all'esterno
Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni
Obiettivo Operativo	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

N°	Descrizione Obiettivi Gestionali	Peso %	Indicatori di Misurazione	Valori Attesi	Data Fine Attesa
1	Obiettivo obbligatorio di legge: Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale e garantire l'inclusione sociale.	10%	Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione.	Monitoraggio dell'implementazione di specifiche procedure e meccanismi volte a favorire l'accessibilità e l'inclusione.	31.12.2025
2	Obiettivo strategico trasversale: Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al dlgs n° 33/2013 e s.m.i. sulla sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.	10%	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza. Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne. N. richieste di accesso civico ricevute ed evase.	Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali. Tempestiva risposta a tutte le richieste di accesso agli atti.	31.12.2025
3	Obiettivo obbligatorio di legge: Rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una più tempestiva attività d'impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo rispettando l'ordine temporale di fatturazione.	30%	Tempi medi di pagamento dell'ente.	Tempi medi di pagamento entro i 30 gg. Valore indicatore annuale pubblicato sul sito uguale a 0 o negativo.	31.12.2025
4	Obiettivo obbligatorio per legge: Coordinamento e controllo sulla prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	10%	Adempimenti relativi al PTPCT	Redazione del PTPCT con analisi delle aree di rischio.	31.12.2025
5	Mantenimento e sviluppo standard qualitative e quantitative dell'Area Finanziaria e Personale Economico	25%	Prosecuzione e miglioramento del servizio	Implementazione di specifiche procedure e meccanismi volte a mantenere e/o sviluppare adeguati standard del servizio	31.12.2025
6	Obiettivi specifici per il Comune di Trequanda come da Deliberazione di Giunta Comunale n.	15%	Prosecuzione e miglioramento del servizio	Implementazione di specifiche procedure e meccanismi volte a mantenere e/o sviluppare adeguati standard del servizio	31.12.2025

Dipendenti coinvolti sugli obiettivi:

N.	Dipendenti	Obiettivo	Peso %
1	Sarteanesi Carla	Obiettivo obbligatorio di legge: Rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una più tempestiva attività d'impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo rispettando l'ordine temporale di fatturazione. Mantenimento e sviluppo standard qualitative e quantitative dell' Area Finanziaria.	100%
2	Bali Eleonora	Mantenimento e sviluppo standard qualitative e quantitative dell' Area Personale Economico	100%
3	Rondoni Alessia	Obiettivo obbligatorio di legge: Rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una più tempestiva attività d'impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo rispettando l'ordine temporale di fatturazione. Mantenimento e sviluppo standard qualitative e quantitative dell' Area Finanziaria.	100%
4	Tistarelli Rachele	Mantenimento e sviluppo standard qualitative e quantitative dell' Area Personale Economico.	100%
5	Salvato Lucia	Obiettivi specifici per il Comune di Trequanda come da Deliberazione di Giunta Comunale n.10 del 09/01/2025 - Prosecuzione e miglioramento del servizio - Implementazione di specifiche procedure e meccanismi volte a mantenere e/o sviluppare adeguati standard del servizio	100%

6	Graziani Serena	<i>Obiettivi specifici per il Comune di Trequanda come da Deliberazione di Comunale n.10 del 09/01/2025</i> - Prosecuzione e miglioramento del servizio - Implementazione di specifiche procedure e meccanismi volte a mantenere e/o sviluppare adeguati standard del servizio	100%
---	-----------------	---	------

STRUTTURA: AREA TECNICA, DIRIGENTE/RESPONSABILE: ING. ANGELA CARDINI

Linea Strategica	Rispetto delle normative di legge, razionalizzazione, aggiornamento e miglioramento del funzionamento delle strutture interne e dei servizi all'esterno
Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni
Obiettivo Operativo	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

N°	Descrizione Obiettivi Gestionali	Peso %	Indicatori di Misurazione	Valori Attesi	Data Fine Attesa
1	Obiettivo obbligatorio di legge: Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale e garantire l'inclusione sociale.	10%	Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione.	Monitoraggio dell'implementazione di specifiche procedure e meccanismi volte a favorire l'accessibilità e l'inclusione.	31.12.2025
2	Obiettivo strategico trasversale: Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al dlgs n° 33/2013 e s.m.i. sulla sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.	10%	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza. Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne. N. richieste di accesso civico ricevute ed evase.	Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali. Tempestiva risposta a tutte le richieste di accesso agli atti.	31.12.2025
3	Obiettivo obbligatorio di legge: Rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una più tempestiva attività d'impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo rispettando l'ordine temporale di fatturazione.	30%	Tempi medi di pagamento dell'ente.	Tempi medi di pagamento entro i 30 gg. Valore indicatore annuale pubblicato sul sito uguale a 0 o negativo.	31.12.2025
4	Obiettivo obbligatorio per legge: Coordinamento e controllo sulla prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	10%	Adempimenti relativi al PTPCT	Redazione del PTPCT con analisi delle aree di rischio.	31.12.2025
4	Obiettivo di sviluppo specifico dell'area: Adozione Piano di gestione del Patrimonio agricolo forestale della Foce	10%	Predisposizione della documentazione e predisposizione atto di adozione	Adozione entro i termini	4
5	Obiettivo di sviluppo specifico dell'area: Presa in carico competenze e gestione dei Servizi associati - Barriere Architettoniche - Commissione Pubblico Spettacolo (Comuni di Chianciano Terme, Montepulciano, Pienza, San Casciano dei Bagni, Sarteano) - Sicurezza luoghi di lavoro Dl.gs 81/08 - Ente Unione, Pienza e Sarteano - Procedimenti in materia di autorizzazioni paesaggistiche	20%	Servizi associati - Barriere Architettoniche - Commissione Pubblico Spettacolo (Comuni di Chianciano Terme, Montepulciano, Pienza, San Casciano dei Bagni, Sarteano) - Sicurezza luoghi di lavoro Dl.gs 81/08 - Ente Unione, Pienza e Sarteano - Procedimenti in materia di autorizzazioni paesaggistiche	Implementazione di specifiche procedure e meccanismi volte a prendere in carico, mantenere e/o sviluppare adeguati standard del servizio	5
6	Obiettivo di sviluppo <i>specifico dell'area</i> : Riqualificazione dell'ex complesso ospedaliero di Sarteano 1° e 2° Lotto- Fine lavori	10%	Chiusura intervento e predisposizione atti	Fine lavori entro i termini	6

Dipendenti coinvolti sugli obiettivi:

N.	Dipendenti	Obiettivo	Peso %
1	Roberto Graziani	<i>Presa in carico competenze e gestione dei Servizi associati</i> - Barriere Architettoniche - Commissione Pubblico Spettacolo (Comuni di Chianciano Terme, Montepulciano, Pienza, San Casciano dei Bagni, Sarteano) - Sicurezza luoghi di lavoro Dl.gs 81/08 - Ente Unione, Pienza e Sarteano - Procedimenti in materia di autorizzazioni paesaggistiche	100
2	Alberto Giulianelli	<i>Adozione Piano di gestione del Patrimonio agricolo forestale della Foce</i> <i>Presa in carico competenze e gestione dei Servizi associati</i> - Barriere Architettoniche - Commissione Pubblico Spettacolo (Comuni di Chianciano Terme, Montepulciano, Pienza, San Casciano dei Bagni, Sarteano) - Sicurezza luoghi di lavoro Dl.gs 81/08 - Ente Unione, Pienza e Sarteano - Procedimenti in materia di autorizzazioni paesaggistiche	100%

3	Paola Bernardini	<i>Presa in carico competenze e gestione del Servizi associati</i> - Barriere Architettoniche - Commissione Pubblico Spettacolo (Comuni di Chianciano Terme, Montepulciano, Pienza, San Casciano dei Bagni, Sarteano) - Sicurezza luoghi di lavoro Dl.gs 81/08 - Ente Unione, Pienza e Sarteano - Procedimenti in materia di autorizzazioni paesaggistiche	100%
4	Chiara Fronzaroli	<i>Presa in carico competenze e gestione del Servizi associati</i> - Barriere Architettoniche - Commissione Pubblico Spettacolo (Comuni di Chianciano Terme, Montepulciano, Pienza, San Casciano dei Bagni, Sarteano) - Sicurezza luoghi di lavoro Dl.gs 81/08 - Ente Unione, Pienza e Sarteano - Procedimenti in materia di autorizzazioni paesaggistiche	100%
5	Emanuela Dicembrini	<i>Presa in carico competenze e gestione del Servizi associati</i> - Barriere Architettoniche - Commissione Pubblico Spettacolo (Comuni di Chianciano Terme, Montepulciano, Pienza, San Casciano dei Bagni, Sarteano) - Sicurezza luoghi di lavoro Dl.gs 81/08 - Ente Unione, Pienza e Sarteano - Procedimenti in materia di autorizzazioni paesaggistiche	100%

ANNO 2026

STRUTTURA: AREA AMMINISTRATIVA- DIRIGENTE/RESPONSABILE: _DOTT. GIUSEPPE STASI

Linea Strategica	Rispetto delle normative di legge, razionalizzazione, aggiornamento e miglioramento del funzionamento delle strutture interne e dei servizi all'esterno
Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni
Obiettivo Operativo	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

1	Obiettivo obbligatorio di legge: Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale e garantire l'inclusione sociale.	10%	Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione.	Monitoraggio dell'implementazione di specifiche procedure e meccanismi volte a favorire l'accessibilità e l'inclusione.	31.12.2026
2	Obiettivo strategico trasversale: Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al dlgs n° 33/2013 e s.m.i. sulla sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.	10%	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza. Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne. N. richieste di accesso civico ricevute ed evase.	Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali. Tempestiva risposta a tutte le richieste di accesso agli atti.	31.12.2026
3	Obiettivo obbligatorio di legge: Rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una più tempestiva attività d'impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo rispettando l'ordine temporale di fatturazione.	30%	Tempi medi di pagamento dell'ente.	Tempi medi di pagamento entro i 30 gg. Valore indicatore annuale pubblicato sul sito uguale a 0 o negativo.	31.12.2026
4	Obiettivo obbligatorio per legge: Coordinamento e controllo sulla prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	10%	Adempimenti relativi al PTPCT	Redazione del PTPCT con analisi delle aree di rischio.	31.12.2026
5	Obiettivi specifici di area	40%	Programmazione e definizione	Adozione entro i termini	31.12.2026

STRUTTURA: AREA FINANZIARIA – DIRIGENTE/RESPONSABILE: MARIELLA SPADONI_

Linea Strategica	Rispetto delle normative di legge, razionalizzazione, aggiornamento e miglioramento del funzionamento delle strutture interne e dei servizi all'esterno
Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni
Obiettivo Operativo	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

1	Obiettivo obbligatorio di legge: Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale e garantire l'inclusione sociale.	10%	Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione.	Monitoraggio dell'implementazione di specifiche procedure e meccanismi volte a favorire l'accessibilità e l'inclusione.	31.12.2026
2	Obiettivo strategico trasversale: Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al dlgs n° 33/2013 e s.m.i. sulla sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.	10%	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza. Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne. N. richieste di accesso civico ricevute ed evase.	Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali. Tempestiva risposta a tutte le richieste di accesso agli atti.	31.12.2026
3	Obiettivo obbligatorio di legge: Rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una più tempestiva attività d'impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo rispettando l'ordine temporale di fatturazione.	30%	Tempi medi di pagamento dell'ente.	Tempi medi di pagamento entro i 30 gg. Valore indicatore annuale pubblicato sul sito uguale a 0 o negativo.	31.12.2026
4	Obiettivo obbligatorio per legge: Coordinamento e controllo sulla prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	10%	Adempimenti relativi al PTPCT	Redazione del PTPCT con analisi delle aree di rischio.	31.12.2026
5	Obiettivi specifici di area	40%	Programmazione e definizione	<i>Adozione entro i termini</i>	31.12.2026

STRUTTURA: AREA TECNICA, DIRIGENTE/RESPONSABILE: ING. ANGELA CARDINI

Linea Strategica	Rispetto delle normative di legge, razionalizzazione, aggiornamento e miglioramento del funzionamento delle strutture interne e dei servizi all'esterno
Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni
Obiettivo Operativo	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

1	Obiettivo obbligatorio di legge: Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale e garantire l'inclusione sociale.	10%	Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione.	Monitoraggio dell'implementazione di specifiche procedure e meccanismi volte a favorire l'accessibilità e l'inclusione.	31.12.2026
2	Obiettivo strategico trasversale: Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al dlgs n° 33/2013 e s.m.i. sulla sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.	10%	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza. Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne. N. richieste di accesso civico ricevute ed evase.	Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali. Tempestiva risposta a tutte le richieste di accesso agli atti.	31.12.2026
3	Obiettivo obbligatorio di legge: Rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una più tempestiva attività d'impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo rispettando l'ordine temporale di fatturazione.	30%	Tempi medi di pagamento dell'ente.	Tempi medi di pagamento entro i 30 gg. Valore indicatore annuale pubblicato sul sito uguale a 0 o negativo.	31.12.2026
4	Obiettivo obbligatorio per legge: Coordinamento e controllo sulla prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	10%	Adempimenti relativi al PTPCT	Redazione del PTPCT con analisi delle aree di rischio.	31.12.2026
5	Obiettivi specifici di area	40%	Programmazione e definizione	Adozione entro i termini	31.12.2026



ANNO 2027

STRUTTURA: AREA AMMINISTRATIVA- DIRIGENTE/RESPONSABILE: _DOTT. GIUSEPPE STASI

Linea Strategica	Rispetto delle normative di legge, razionalizzazione, aggiornamento e miglioramento del funzionamento delle strutture interne e dei servizi all'esterno
Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni
Obiettivo Operativo	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

1	Obiettivo obbligatorio di legge: Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale e garantire l'inclusione sociale.	10%	Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione.	Monitoraggio dell'implementazione di specifiche procedure e meccanismi volte a favorire l'accessibilità e l'inclusione.	31.12.2027
2	Obiettivo strategico trasversale: Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al dlgs n° 33/2013 e s.m.i. sulla sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.	10%	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza. Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne. N. richieste di accesso civico ricevute ed evase.	Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali. Tempestiva risposta a tutte le richieste di accesso agli atti.	31.12.2027
3	Obiettivo obbligatorio di legge: Rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una più tempestiva attività d'impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo rispettando l'ordine temporale di fatturazione.	30%	Tempi medi di pagamento dell'ente.	Tempi medi di pagamento entro i 30 gg. Valore indicatore annuale pubblicato sul sito uguale a 0 o negativo.	31.12.2027
4	Obiettivo obbligatorio per legge: Coordinamento e controllo sulla prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	10%	Adempimenti relativi al PTPCT	Redazione del PTPCT con analisi delle aree di rischio.	31.12.2027
5	Obiettivi specifici di area	40%	Programmazione e definizione	<i>Adozione entro i termini</i>	31.12.2027

STRUTTURA: AREA FINANZIARIA – DIRIGENTE/RESPONSABILE: MARIELLA SPADONI_

Linea Strategica	Rispetto delle normative di legge, razionalizzazione, aggiornamento e miglioramento del funzionamento delle strutture interne e dei servizi all'esterno
Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni
Obiettivo Operativo	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

1	Obiettivo obbligatorio di legge: Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale e garantire l'inclusione sociale.	10%	Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione.	Monitoraggio dell'implementazione di specifiche procedure e meccanismi volte a favorire l'accessibilità e l'inclusione.	31.12.2027
2	Obiettivo strategico trasversale: Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al dlgs n° 33/2013 e s.m.i. sulla sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.	10%	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza. Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne. N. richieste di accesso civico ricevute ed evase.	Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali. Tempestiva risposta a tutte le richieste di accesso agli atti.	31.12.2027
3	Obiettivo obbligatorio di legge: Rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una più tempestiva attività d'impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo rispettando l'ordine temporale di fatturazione.	30%	Tempi medi di pagamento dell'ente.	Tempi medi di pagamento entro i 30 gg. Valore indicatore annuale pubblicato sul sito uguale a 0 o negativo.	31.12.2027
4	Obiettivo obbligatorio per legge: Coordinamento e controllo sulla prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	10%	Adempimenti relativi al PTPCT	Redazione del PTPCT con analisi delle aree di rischio.	31.12.2027
5	Obiettivi specifici di area	40%	Programmazione e definizione	<i>Adozione entro i termini</i>	31.12.2027

STRUTTURA: AREA TECNICA, DIRIGENTE/RESPONSABILE: ING. ANGELA CARDINI

Linea Strategica	Rispetto delle normative di legge, razionalizzazione, aggiornamento e miglioramento del funzionamento delle strutture interne e dei servizi all'esterno
Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni
Obiettivo Operativo	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

1	Obiettivo obbligatorio di legge: Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale e garantire l'inclusione sociale.	10%	Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione.	Monitoraggio dell'implementazione di specifiche procedure e meccanismi volte a favorire l'accessibilità e l'inclusione.	31.12.2027
2	Obiettivo strategico trasversale: Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al dlgs n° 33/2013 e s.m.i. sulla sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.	10%	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza. Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne. N. richieste di accesso civico ricevute ed evase.	Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali. Tempestiva risposta a tutte le richieste di accesso agli atti.	31.12.2027
3	Obiettivo obbligatorio di legge: Rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una più tempestiva attività d'impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo rispettando l'ordine temporale di fatturazione.	30%	Tempi medi di pagamento dell'ente.	Tempi medi di pagamento entro i 30 gg. Valore indicatore annuale pubblicato sul sito uguale a 0 o negativo.	31.12.2027
4	Obiettivo obbligatorio per legge: Coordinamento e controllo sulla prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	10%	Adempimenti relativi al PTPCT	Redazione del PTPCT con analisi delle aree di rischio.	31.12.2027
5	Obiettivi specifici di area	40%	Programmazione e definizione	<i>Adozione entro i termini</i>	31.12.2027

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi:

- a. mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti;
- b. progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- c. monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Per quanto riguarda la valutazione di impatto del contesto esterno ed interno si rimanda alle sezioni 1.1 e 1.2.

Anticorruzione: Si ricorda che l'RPCT è il Dirigente Amministrativo ed è stato nominato con Decreto del Presidente n. 53 del 19/11/2024, che il Codice di Comportamento è stato approvato con delibera di Giunta n. 76 del 11/12/2013 e aggiornato al Ccnl 16/11/2022.

Di Seguito la mappatura dei processi, alla valutazione e trattamento del rischio per il Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2025-2027

La mappatura dei processi

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi.

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.

Secondo l'ANAC, nell'analisi dei processi organizzativi è necessario tener conto anche delle attività che un'amministrazione ha esternalizzato ad altre entità pubbliche, private o miste, in quanto il rischio di corruzione potrebbe annidarsi anche in questi processi.

Secondo il PNA, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, sono accuratamente esaminati e descritti. In questa fase l'obiettivo è stato di definire la lista dei processi oggetto di analisi e approfondimento nella successiva

fase.

I processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette “aree di rischio”, intese come raggruppamenti omogenei di processi. All. 1) Mappature Aree_Processi (1)

Le “Aree di rischio” individuate sono:

1. **Area contratti pubblici**
2. **Area contributi e sovvenzioni**
3. **Area concorsi e selezioni**
4. **Area autorizzazioni e concessioni**

ULTERIORI PROCESSI MAPPATI

1. Affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza
2. Partecipazione del comune a enti terzi

2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione

<p>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</p>	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è il Dott. Giuseppe Stasi nominato con decreto del Sindaco n. 53 del 19/11/2024, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p><u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; - obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; - obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012). <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; 	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano". <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In</p>
---	---	---

	<p>- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;</p> <p>- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</p> <p><u>in materia di whistleblowing:</u></p> <p>- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;</p> <p>- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.</p> <p><u>in materia di</u> <u>inconferibilità e incompatibilità:</u></p> <p>- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive;</p> <p>- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC. <u>in materia di AUSA:</u></p> <p>- sollecitare l'individuazione del soggetto preposto</p>	<p>caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione. ^[1]_[SEP]</p>
--	--	---

	all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.	
Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)	Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato con decreto del Presidente 5 del 21/01/2020 il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.	Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.
Dirigenti	Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001); osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012); provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti; suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio	Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.
Titolari di Elevata Qualificazione	Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto	

	<p>con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>
I dipendenti	Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in

	<p>sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..</p>	
Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.</p> <p>E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni</p>
		all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e

trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
Organismo di valutazione (OIV/NIV)	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato.</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti.</p> <p>riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
Collegio dei Revisori dei conti	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
	Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p> <p>Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p>

2.3.2 Sistema di gestione del rischio:

In continuazione con le direttive ANAC sviluppate e aggiornate nel PNA 2019, si confermano le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo confluite nel documento metodologico.

Le indicazioni e le misure individuate per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità saranno oggetto di continua implementazione ed adeguate sulla scorta dell'esperienza maturata nella sua applicazione, a seguito di nuovi elementi di rischio non considerati, nuove norme di settore che impongono ulteriori adempimenti, provvedimenti ministeriali e pronunce dell'autorità nazionale anticorruzione, nuovi indirizzi o direttive del Piano nazionale anticorruzione, norme che modificano l'assetto e le finalità istituzionali dell'ente e/o mutamenti organizzativi rilevanti nella struttura.

Inoltre, nell'ottica di un piano di prevenzione della corruzione dinamico, all'insegna del miglioramento continuo, le strategie e gli strumenti saranno progressivamente modificati ed affinati in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione, in modo che si realizzi uno sviluppo graduale e progressivo del sistema di prevenzione.

A tale scopo, anche la mappatura delle aree di rischio, la valutazione dei rischi connessi e le conseguenti azioni operative preventive della corruzione individuate nel presente piano, potranno essere oggetto di aggiornamento periodico sulla base anche delle consultazioni dei portatori di interessi presenti nel territorio comunale nonché sulla base di quanto emergerà dai momenti formativi ovvero dal confronto con altri enti e soggetti istituzionali in ambito provinciale e di area vasta.

Fase 1 - Identificazione del rischio

Sulla base delle Aree di rischio si è provveduto ad individuare gli eventi rischiosi ossia i comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

I rischi descritti sono riportati nell'allegato 1 nella colonna denominata "Identificazione, analisi e valutazione del rischio", in corrispondenza di ogni singola area di rischio e di ogni singolo processo.

Fase 2 - Analisi del Rischio

L'analisi del rischio, adottata in questo Piano, si prefigge due obiettivi: comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione; stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

L'analisi è volta a comprendere i "fattori abilitanti" la corruzione, i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

Per ciascun rischio è stata fatta un'analisi dei i fattori abilitanti della corruzione.

I fattori abilitanti utilizzati sono quelli proposti dall'Anac e attentamente utilizzati come strumenti di controllo degli eventi rischiosi.

Sono stati utilizzati i seguenti fattori abilitanti

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli);
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Fase 3 – Misurazione del rischio

- Scelta approccio valutativo

L'Approccio utilizzato per stimare l'esposizione al rischio è stato quello **qualitativo**.

E' stato utilizzato questo approccio, rispetto ad uno quantitativo, perché non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per un'analisi di natura quantitativa e per mancanza di figure competenti per stilare un rapporto di genere numerico.

- Criteri di valutazione

L'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni utilizzando indicatori di rischio (Key risk indicators) in grado di fornire indicazioni sul livello di esposizione al rischio.

Gli indicatori utilizzati nel presente Piano sono quelli di cui al PNA 2019, analizzati in corrispondenza di ciascun rischio.

Questi sono:

- 1) livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- 2) grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- 3) manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- 4) opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- 5) livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- 6) grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Identificate le aree di rischio ed i principali processi organizzativi, sono state valutate le probabilità di realizzazione del rischio e l'eventuale impatto del rischio stesso, cioè il danno che il verificarsi dell'evento rischioso sarebbe in grado di cagionare all'amministrazione, sotto il profilo delle conseguenze economiche, organizzative e reputazionali, per determinare infine il livello di rischio.

In questa fase si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun processo, utilizzando la seguente scala di misurazione:

SCALA DI MISURAZIONE DEL RISCHIO

LIVELLO DI RISCHIO
Rischio basso
Rischio medio
Rischio alto
Rischio altissimo

Quanto alla stima del livello di esposizione al rischio di un evento di corruzione, il valore finale è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto: $Rischio (E) = Probabilità(E) \times Impatto(E)$.

1) la probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione è valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso: molto bassa, bassa, media, alta, altissima;

2) l'impatto è valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe: a) sull'amministrazione in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.; b) sugli stakeholders (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

La probabilità di accadimento di ciascun rischio è stata valutata prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo:

- a) Discrezionalità
- b) Rilevanza esterna
- c) Complessità del processo
- d) Valore economico
- e) Frazionabilità del processo
- f) Controlli

L'impatto è stato valutato prendendo in considerazione:

- a) L'impatto organizzativo
- b) L'impatto economico
- c) L'impatto reputazionale

- Rilevazione dei dati e delle informazioni

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio, di cui al

paragrafo precedente è coordinata dal RPCT, attraverso specifici incontri e riunioni. Ha applicato gli indicatori di rischio proposti dall'ANAC e proceduto ad una attenta valutazione.

I risultati dell'analisi e le motivazioni sono esposte nell'allegato 1.

Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT.

Ponderazione del rischio

La ponderazione del rischio è l'ultima delle fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio. Scopo della ponderazione è quello di "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione".

Nella fase di ponderazione si stabiliscono: le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio; le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Al termine della valutazione del rischio, sono state definite le azioni per ridurre l'esposizione al rischio, descritte nell'allegato 1.

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

Individuazione delle misure

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

In questa fase, dunque, l'amministrazione è chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinata a tali rischi.

L'individuazione delle misure è avvenuta con il coinvolgimento della struttura organizzativa, recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi), ma anche promuovendo opportuni canali di ascolto degli stakeholder.

Di seguito si riportano misure riepilogative, descritte in modo dettagliato nell'allegato 2.

MISURA DI CONTRASTO
codice di comportamento dei dipendenti
autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali
misure di disciplina del conflitto d'interesse
formazione sui temi dell'etica e della legalità e sulla contrattualistica pubblica
tutela del <i>whistleblower</i>
misure alternative alla rotazione ordinaria
inconferibilità/incompatibilità per funzioni dirigenziali o ad esse equiparabili (Segretario generale e titolari di incarichi di Elevata qualificazione - EQ);
divieto di <i>pantouflage</i>
monitoraggio dei tempi procedurali
Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA);
commissioni di gara e di concorso

Programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, comma 5 lett. a) della legge 190/2012.

La programmazione delle misure

consente, inoltre, di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a se stessa.

2.3.3 Le aree a rischio corruzione:

Le "Aree di rischio generali" individuate sono:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. contratti pubblici, affidamento di lavori, beni e servizi;
3. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
4. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
5. incarichi e nomine;
6. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario;
7. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario

AREE DI RISCHIO "GENERALI"	Processi
1 - Area Acquisizione e gestione del personale	Conferimento di incarichi extraistituzionali
	Reclutamento del personale mediante concorso pubblico
	Procedura personale mediante mobilità esterna
	Incarichi di posizione organizzativa
	Progressioni di carriera
	Relazioni sindacali (informazioni ecc.)
	Gestione giuridica del personale (permessi, ferie, ecc.)
2 – Area Contratti pubblici. Affidamento di lavori beni e servizi	Definizione dell'oggetto dell'affidamento
	Individuazione dei requisiti di accesso alla procedura di affidamento
	Requisiti di qualificazione
	Requisiti di aggiudicazione
	Valutazione delle offerte
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
	Procedure negoziate
	Affidamenti diretti
	Revoca del bando
	Redazione del cronoprogramma
	Varianti in corso di esecuzione del contratto
	Subappalto
	Gestione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto
3 – Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad esempio in materia suap)
	Rilascio di autorizzazioni, concessioni e permessi (per es. paesaggistica)
4 - Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione delle entrate: procedure di accertamento, procedura di riscossione, procedura di versamento, gestione dei residui attivi
	Gestione delle spese: procedura di impegno, procedura di liquidazione, procedura di ordinazione, procedura di pagamento, gestione dei residui passivi
	Gestione del patrimonio
5– Area Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e ricerca.
6 – Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico	Concessione di contributi ad associazioni o enti
	Erogazione contributo Regione Toscana per superamento barriere architettoniche

diretto ed immediato per il destinatario	Scia (avvio, modifica, sibingresso, cessazione attività produttiva commerciale)
7 – Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto	Autorizzazioni pubblico spettacolo
economico diretto ed immediato per il destinatario	

2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:

Il livello di esposizione al rischio è condizionato e determinato da diversi fattori abilitanti che potrebbero essere presenti nella organizzazione dell'Ente o nella gestione di alcuni procedimenti, i fattori abilitanti che possono incidere negativamente sul rischio corruzione sono:

1. mancanza di misure di trattamento del rischio, i controlli;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

2.3.5 Obblighi di trasparenza:

In attuazione del D.lgs.33/2013 con tutte le successive modifiche ed integrazioni, questa amministrazione ha implementato una sezione del proprio sito istituzionale denominata **"Amministrazione Trasparente"**.

Ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, sulla *home page* del sito istituzionale, è collocata la sezione "Amministrazione Trasparente, al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti soggetti all'obbligo di pubblicazione nonché sono state individuate le specifiche responsabilità.

Tutte le informazioni e documenti sono pubblicati a cura o sotto il coordinamento dell'apposito ufficio individuato all'interno del Servizio Amministrativo e sotto la diretta sorveglianza del RPCT.

Ai sensi del comma 3 dell'art.43 del D.Lgs.33/2013, la responsabilità per la pubblicazione dei dati obbligatori è del dirigente/ responsabile po che hanno l'obbligo di assicurare il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, eventualmente delegando ai propri uffici la fase della trasmissione/pubblicazione del dato/informazione previsto .

Il RPCT monitora almeno semestralmente l'attuazione degli obblighi di trasparenza e, in caso di omessa pubblicazione per mancanza di flussi di informazione nei termini stabiliti dallo stesso Responsabile, attiva i conseguenti procedimenti, anche di carattere disciplinare, ed informa il Nucleo di Valutazione.

I contenuti di questa sezione sono integrati con gli obblighi di pubblicazione.

Il presente programma individua, inoltre, le misure organizzative ed operative, affinché venga dato adempimento agli obblighi di pubblicazione puntualmente stabiliti.

Gli obiettivi in materia di trasparenza sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'ente, definita nel Piano della Performance. Il Nucleo di Valutazione, inoltre, ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. 33/2013, verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTTI, di cui all'art. 10 e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione

delle performance, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale.

Iniziativa per la trasparenza

I dati presenti sul sito saranno costantemente e ulteriormente aggiornati ed integrati, al fine favorire una sempre migliore accessibilità e funzionalità dello stesso, secondo criteri di omogeneità, con particolare riguardo anche al rispetto delle norme sulla trasparenza amministrativa, mediante un costante aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente.

Per quanto riguarda le informazioni ed i dati da pubblicare, relativamente ai contenuti ed alla relativa pubblicazione, ogni Responsabile di servizio sarà responsabile per le materie di propria competenza. Il RPCT sarà il referente, in termini sollecitatori e di controllo dell'intero processo di realizzazione ed effettivo adempimento della Sezione Amministrazione Trasparente. Nella **Tabella allegato 3** al presente Programma, sono riportati tutti gli obblighi di pubblicazione, organizzati in sezioni corrispondenti alle sezioni del sito "Amministrazione trasparente" previste dal d.lgs. 33/2013.

Iniziativa di comunicazione della trasparenza

L'Unione dei Comuni, per il tramite del sito istituzionale, comunica e diffonde i contenuti delle misure organizzative per l'attuazione degli obblighi di trasparenza. Nel corso di questo anno, l'attività di pubblicità e veicolazione delle informazioni riguardanti l'attività dell'Ente, è stata ulteriormente implementata con la creazione della pagina ufficiale sulla piattaforma Facebook.

Le caratteristiche delle informazioni

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

Ciascun Responsabile del servizio incaricato di posizione organizzativa dovrà garantire che i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano quindi pubblicati:

- in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prende visione;
- completi nel loro contenuto, e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziali dell'atto;
- con l'indicazione della loro provenienza, e previa attestazione di conformità all'originale in possesso dell'amministrazione;
- tempestivamente;
- per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, esclusi gli atti, i documenti e le informazioni per le quali il d.lgs. 33/2013 prevede dei tempi di pubblicazione diversificati (esempio: i dati degli art. 14 e 15). Gli atti che producono i loro effetti oltre i cinque anni andranno comunque pubblicati fino alla data di efficacia. Allo scadere del termine sono comunque conservati e resi disponibili all'interno di distinte sezioni di archivio;
- in formato di tipo aperto, ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al d.lgs. 82/2005, e saranno riutilizzabili ai sensi del d.lgs. 196/2003, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

Tutela dei dati personali e obblighi di trasparenza

Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, i Responsabili dei Servizi, per il loro inserimento/pubblicazione/trasmisione, provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione. Si considerano generalmente come dati non indispensabili e non pertinenti: l'indirizzo e il numero telefonico privati, nonché le coordinate bancarie dei soggetti destinatari degli atti per cui la legge prescrive la pubblicazione, salvo che la legge stessa non disponga diversamente.

Per quanto concerne la pubblicazione dei dati relativi all'art. 26 del d.lgs. 33/2013 relativi a contributi, sovvenzioni e ausili finanziari di qualsiasi natura, è esclusa la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche, qualora dalla pubblicazione si possano ricavare informazioni relative allo stato di salute o alla situazione di disagio economico-sociale. In particolare, per quanto riguarda i contributi di carattere sociale, l'identificazione del beneficiario avviene per mezzo di un codice identificativo. In materia, vanno comunque osservate le disposizioni impartite dal Garante per la Protezione dei Dati Personali, nelle sue "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati", datato 28 maggio 2014 (pubblicato sulla G.U. n. 134 del 12 giugno 2014).

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

Organizzazione: L'assetto organizzativo è disciplinato dalla Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 70 del 20/12/2024 con la quale è stato approvato il nuovo assetto organizzativo delle funzioni gestite in forma associata dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese.

3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:

Struttura Amministrativa

Si riporta di seguito l'attuale struttura dell'UNIONE COMUNI VALDICHIANA SENESE

ORGANIZZAZIONE E SERVIZI (In vigore dal 1 gennaio 2025)

A - AREA AMMINISTRATIVA

A1 - Coordinamento e Progetti Speciali

- Capitale Cultura
- Aree Interne
- Progetti di Area e Progetti Speciali

A2 - Affari generali

- Segreteria generale
- Pari opportunità
- Statistica
- Progetti di sviluppo

A3 - ICT – Agenda Digitale- Ad esclusione dei Comuni di Chianciano Terme, Montepulciano e Torrita di Siena

A4 - Centrale Unica di Committenza

A5 - SUAP

A7 - Gestione giuridica del personale - Unione Comuni, Comuni di Pienza, Sarteano, Trequanda e Comune di Cetona limitatamente al Servizio Reclutamento e concorsi

A8 – Comunicazione Istituzionale - Unione Comuni, Comuni di Cetona, SanCasciano dei Bagni, Sarteano

B- AREA FINANZIARIA

B1 - Finanziario, contabile e tributi - Unione Comuni e Trequanda

B2 - Gestione economica del personale – Ente Unione, Comuni di Cetona, Pienza, San Casciano dei Bagni, Sarteano e Trequanda

C – AREA TECNICA

C1 – Ambiente

- **Vincolo Idrogeologico**
- **Valutazione Impatto Ambientale (V.I.A.)**
- **Protezione civile**

C2 - Difesa del suolo

- **Bonifica**
- **Forestazione e A.I.B. (antincendio boschivo)**
- **Catasto dei boschi percorsi dal fuoco**
- **Pianificazione locale A.I.B. e istituzione squadre comunali A.I.B.**
- **Progetti speciali, patrimonio e manutenzioni**

C3- Tecnici di supporto

- **Barriere Architettoniche**
- **Commissione Pubblico Spettacolo – Chianciano Terme, Montepulciano, Pienza, San Casciano dei Bagni, Sarteano**
- **Sicurezza luoghi di lavoro Dl.gs 81/08 - Ente Unione, Pienza e Sarteano**
- **Procedimenti in materia di autorizzazioni paesaggistiche**

D – PSI

D1 – Piano Strutturale Intercomunale

Si riporta poi, di seguito, il contenuto dell'art 7 dello Statuto dell'Unione dal quale si evincono le funzioni associate esercitate dall'Ente per conto dei Comuni :

Art. 7 Funzioni e servizi comunali esercitati dall'Unione

1. L'Unione esercita e per tutti i Comuni partecipanti le seguenti funzioni:

- a) Funzioni comunali di protezione civile in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- b) Servizi in materia statistica;
- c) Valutazione di impatto ambientale di competenza comunale, vincolo idrogeologico, procedimento amministrativo per il rilascio autorizzazione paesaggistica, catasto dei boschi percorsi dal fuoco;
- d) Sportello Unico per le Attività Produttive commercio e turismo;
- e) Piano Strutturale Intercomunale, ai sensi degli artt. 23 e 24 della L.R. n. 65/2014;
- f) Pari opportunità;
- g) Catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- h) Barriere architettoniche;
- i) Centrale unica di committenza nei termini e secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti.

Salvo quanto già previsto dall'art.7, ai sensi dell'art. 8 dello Statuto, l'Unione può esercitare

ulteriori funzioni ed i servizi per i Comuni dell'Unione, per i Comuni non partecipanti all'Unione previa stipula di una convenzione ai sensi dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 267 del 2000.

3.2 Organizzazione del lavoro a distanza

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei sei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, conspecifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

Lavoro a distanza: l'Unione dei Comuni Valdichiana Senese ha approvato il regolamento per il lavoro da remoto con deliberazione di Giunta n. 1 dell'11/01/2023. A tale istituto aderiscono circa l'80% dei dipendenti.

3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

I fattori abilitanti del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive.

4.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;

- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.
- Formazione del personale:
 - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
 - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Si allega il Prospetto analitico sul rispetto dei limiti di spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e dell'art. 33 del DL 34/2019

4.3.1 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:

Spesa flessibile anno 2009
Euro 41.781,50

4.3.2 Le assunzioni programmate:

ANNO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ACCESSO	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	NUMERO DI POSTI
2025	ISTRUTTORE TECNICO	Concorso	Tempo pieno ed indeterminato	2
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Progressione verticale	Tempo pieno ed indeterminato	1
2026	Nessuna assunzione programmata			0
2027	Nessuna assunzione programmata			0
TOTALE				1

Nel corso dell'anno 2025 sono previste le seguenti assunzioni:

- 1 Dipendente Area Istruttori - Istruttore Tecnico a supporto dell'Area Tecnico dell'Unione, in particolare per far fronte alle nuove competenze attribuite, la cui spesa è quantificata in euro 32.817,53;
- 1 Dipendente Area Istruttori - Istruttore Tecnico a supporto dell'Area Area Amministrativa e, in modo particolare, degli Uffici CUC e SUAP, la cui spesa è quantificata in euro 32.817,53.

Inoltre, nel corso del 2025 sarà attivato un comando, per un anno, in entrata di un dipendente proveniente dalla USL Arezzo. Tale potenziamento sarà utilizzato per supportare le attività amministrativa che si svolgeranno per l'attuazione del Progetto Valdichiana 2025 – Capitale Toscana della Cultura. La spesa prevista è pari ad euro 40.000 per il 2025 e 5.700 per il 2026.

Il bilancio di previsione 2025-2027 tiene conto di tali spese e le stesse risultano compatibili con i limiti assunzionali previsti dalla vigente legislazione per le Unioni dei Comuni, sia per quanto riguarda il turn over, sia per quanto riguarda la spesa complessiva.

Per quanto riguarda le assunzioni nel 2025, è possibile utilizzare:

- il turn over derivante dalla cessazione di una unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori (Ex Cat. C) avvenuta il 1° dicembre 2023;
- il turn over derivante dalla cessazione di una unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari (Ex Cat. D) avvenuta il 18 gennaio 2024;
- il turn over derivante dalla cessazione di una unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari (Ex Cat. D) avvenuta il 31 dicembre 2024.

Non sono previste cessazioni programmate negli anni 2025 2027.

Nel calcolo della spesa del personale relativamente all'anno 2025 sono, inoltre, già conteggiate eventuali spese per assunzione di personale straordinario a tempo determinato, nei limiti previsti per tale tipologia dalla vigente legislazione e quantificate in euro 41.781,50.

PREVISIONI ASSUNZIONALI 2025		
TEMPO INDETERMINATO		69.166,93 €
TEMPO DETERMINATO	TETTO LIMITE	41.781,50 €
	TOTALE	110.948,43 €
SPESE PERSONALE ATTUALMENTE IN SERVIZIO Tempo indeterminato		
		758.464,16 €
PREVISIONI ASSUNZIONALI 2025		
		110.948,43 €
Comando		40.000,00 €
		€ 909.412,59
		(A)
VERIFICA RISPETTO LIMITE SPESA PERSONALE anno 2008		
		€ 967.288,18
		-€ 57.875,59

Negli anni 2026 e 2027 non sono previste ulteriori assunzioni a tempo indeterminato.

Nel triennio di riferimento del presente Fabbisogno, l'Amministrazione si riserva, comunque, di effettuare le assunzioni a tempo determinato conseguenti ad eventi imprevedibili ed eccezionali, a cui far eventualmente fronte con provvedimenti contingenti, fermo restando il rispetto dei limiti complessivi della spesa di personale e dei limiti al lavoro flessibile, come sopra indicati.

4.3.4 La dotazione organica:

Situazione al 31/12/2024

Sezione strategica - Risorse umane			
Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
		Di ruolo	Fuori ruolo
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO			1
FUNZIONARI E ELEVATE QUALIFICAZIONI	8	8	1
ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI CONTABILI	9	9	0
ISTRUTTORI INFORMATICI	1	1	0
ISTRUTTORI TECNICI	2	2	0
OPERATORI ESPERTI	3	3	
Totale dipendenti previsti al 31.12.2023	23	23	1

AREA AMMINISTRATIVA				
Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO				1
FUNZIONARI E ELEVATE QUALIFICAZIONI		5	5	
ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI CONTABILI		6	6	0
ISTRUTTORI INFORMATICI		1	1	0
OPERATORI ESPERTI		1	1	
	Totale	13	13	1

Economico finanziaria				
Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
FUNZIONARI E ELEVATE QUALIFICAZIONI	FUNZIONARI E ELEVATE QUALIFICAZIONI	1	1	0
ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI CONTABILI	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI CONTABILI	3	3	0
OPERATORE ESPERTO	OPERATORE ESPERTO	1	1	0
	Totale	5	5	0

Tecnica

Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
FUNZIONARI E ELEVATE QUALIFICAZIONI	FUNZIONARI E ELEVATE QUALIFICAZIONI	2	2	0
ISTRUTTORI TECNICI	ISTRUTTORI TECNICI	2	2	0
OPERATORE ESPERTO	OPERATORE ESPERTO	1	1	0
Totale		5	5	0

3.3.5 Il programma della formazione del personale:

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;
- Contabilità pubblica;
- Organizzazione e gestione delle risorse umane;
- Appalti pubblici;
- Informatica;
- SUAP;
- Procedimenti ed atti amministrativi.

3.3.6 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (C.U.G.) è stato nominato con atto n. 6 del 22/03/2012, questo sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Considerato che i componenti del Cug durano in carica quattro anni è stato necessario procedere con gli atti necessari alla nuova nomina. Il procedimento per la nomina dei componenti del Cug è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 16 del 05/04/2024.

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui

sono sottorappresentate;

- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

Di seguito si riportano gli obiettivi e le azioni contenute nel PAP per l'annualità 2025 per il quale è stato acquisito il parere favorevole della consigliera Provinciale di Parità.

1. PARITA' E PARI OPPORTUNITA'

Introduzione: Questo Ente ha dedicato e dedica grande attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona nel suo agire nel contesto esterno, con le necessità di funzionalità organizzativa dell'Amministrazione.

Il tale contesto è necessario evidenziare che finita la fase emergenziale a seguito dell'epidemia COVID 19 con la possibilità di utilizzare lo strumento del lavoro agile, come previsto dall'apposita normativa, l'Unione dei Comuni Valdichiana Senese si è prontamente attivata per dare continuità a modelli di prestazione lavorativa che erano stati particolarmente apprezzati dal personale dipendente, al di là delle necessità derivanti dalla fase pandemica.

A tal riguardo, l'Amministrazione ha inteso dare concreta attuazione a quanto previsto dal recente CCNL del 16.11.2022, il quale ha introdotto e codificato la possibilità per gli Enti di attuare, mediante apposita regolamentazione, modalità di lavoro a distanza.

L'Unione, infatti, con deliberazione della Giunta Comunale in data 11.01.2023, n. 1, previa dovuta informazione alle OO. SS., ha approvato apposito Regolamento per il Lavoro da Remoto.

Il Lavoro da Remoto persegue i seguenti obiettivi:

- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei dipendenti, in un'ottica di incremento della produttività, nonché del benessere organizzativo, di miglioramento dei servizi ai cittadini e di una gestione logistica lavorativa improntata al risparmio ed alla razionalizzazione;
- agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di risparmi, volumi e percorrenze;
- ridurre la possibilità di contagio da virus.

Azione 1.a.: Lavoro da remoto

Obiettivi: Dare continuità all'esperienza del lavoro da remoto.

Descrizione: L'Amministrazione ha cercato di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, al fine di promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio e al fine di trovare una soluzione che, permetta di conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Azione 1.b.: Potenziare l'utilizzo delle piattaforme applicative e delle banche dati documentali in cloud

Obiettivi: Continuare il potenziamento dotazionale per i dipendenti di strumenti tecnologici portatili utilizzando banche dati in cloud, al fine di consentire un agevole svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

Descrizione: L'ottica di avere l'opportunità di lavorare da remoto è di attuare una migliore organizzazione, promuovendo e diffondendo tecnologie digitali, razionalizzando l'utilizzo delle risorse strumentali con riduzione dell'impatto ambientale, connesso alla mobilità dei dipendenti

2. BENESSERE ORGANIZZATIVO

Introduzione: Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono su una diversa scala.

La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni assunte quotidianamente dai responsabili d'area, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Creare maggiori occasioni di incontro e confronto tra i responsabili delle aree e l'amministrazione che consentano uno scambio di opinioni e proposte, al fine di creare nei dipendenti, un maggiore senso di appartenenza e condivisione degli obiettivi dell'Ente.

Da questo punto di vista, la strutturazione dell'Unione quale ente di secondo grado, con la Giunta composta dai Sindaci dei dieci Comuni che ne fanno parte, non rende agevole la strutturazione di un vero e proprio senso di appartenenza all'Ente. Inoltre, non risulta facile strutturare un rapporto diretto

tra gli Amministratori e i dipendenti.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando inoltre piena attuazione alle previsioni del PTPCT, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Azione 2.a: Organizzazione del lavoro

Obiettivi: Utilizzo delle piattaforme di videoconferenza.

Descrizione Agevolare l'utilizzo delle piattaforme di video conferenza, quale strumento ordinario di organizzazione del lavoro e di potenziamento delle attività formative.

L'Ente incentiva la partecipazione delle dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento del personale adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e familiare.

Azione 2.b: Formazione dei dipendenti.

Obiettivi: Promuovere la formazione continua dei lavoratori e lavoratrici

Descrizione: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Saranno stilati dei programmi formativi dettagliati per rafforzare i principi dell'equità sociale e dell'inclusività.

Questo per consentire ai dipendenti di migliorare, rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità, permettendo loro di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Introduzione: Con tale obiettivo si mira a contrastare il verificarsi di situazioni conflittuali nell'ambiente di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti mobbizzanti finalizzati ad avvilire il dipendente, atti discriminatori o vessatori determinati ad esempio da orientamento sessuale, motivi di salute, religiosi, politici o relativi all'esercizio delle prerogative sindacali.

In tale contesto sarà rafforzato il confronto con il CUG per la messa in opera di azioni condivise nel territorio, atte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione

Azione 3.a: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità

Obiettivi: fare il punto su molteplici aspetti di pari opportunità

Descrizione: Per quanto riguarda i Responsabili di servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. Valutazione delle proposte ed elaborazioni di protocolli e strategie finalizzate al miglioramento del clima interno, del benessere organizzativo e del senso di appartenenza.

Realizzare percorsi informativi/formativi per tutti i livelli dell'amministrazione, sulla cultura di genere, sulla prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione.

Azione 3.b: Contrasto di situazioni conflittuali sul posto di lavoro.

Obiettivi: Cercare di creare un clima nel rispetto della dignità e della libertà delle persone.

Descrizione: Il clima all'interno dell'Ente è di integrazione e inclusione. C'è collaborazione con tutto

il personale all'interno e all'esterno delle singole Aree di appartenenza dei dipendenti. Nel corso del 2025 sarà inaugurata la nuova Sede dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese, Questo permetterà di migliorare i rapporti di lavoro in quanto il personale avrà la possibilità di un modo migliore e più immediato di confronto.

Molto importanti saranno anche i momenti di convivialità nei quali potranno emergere più facilmente aspetti ritenuti importanti all'interno del mondo del lavoro.

A tal fine si cercherà di capire la necessità di elaborare proposte finalizzate al contrasto di situazioni conflittuali sul posto di lavoro (discriminazioni o trattamenti non paritari nei confronti dei dipendenti che ledono il principio di eguaglianza sostanziale; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente; atti vessatori correlati alla sfera privata; pressioni o molestie sessuali; mobbing).

4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione.

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO i responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell'attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell'attività svolte in lavoro agile/remoto;
5. I risultati dell'attività svolte per favorire le pari opportunità.

Sono coinvolti nel monitoraggio i seguenti soggetti o organi:

1. Nucleo di Valutazione;
2. Tutti i responsabili coordinati dal RPCT.

Il monitoraggio sull'attuazione dell'insieme del Piano è effettuato, come di prassi:

- Periodicamente, in via snella e informale, tra Responsabili di Po e periodicamente e puntualmente, in corrispondenza con la verifica degli obiettivi di PEG - a conclusione d'anno, con verifica formalizzata in apposito atto, in occasione della predisposizione della «Relazione annuale anticorruzione».

Il monitoraggio permette una valutazione continua sullo stato di attuazione delle misure e sulla loro adeguatezza ed efficacia, anche ai fini di eventuali aggiornamenti, modifiche e correttivi in corso d'anno.

Il monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi fissati per la prevenzione della corruzione, anche in relazione a particolari procedimenti, è effettuato periodicamente, anche in sede di controllo sulla gestione, in relazione a quanto stabilito nel Piano delle performance.

Il sistema dei controlli interni di regolarità amministrativa verifica, in occasione del controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti, la conformità degli atti e dei procedimenti istruttori che ne sono alla base, anche alle disposizioni relative alla prevenzione della corruzione, redigendo apposita scheda riassuntiva che esplicita il controllo effettuato. **(allegati 4 e 5)**

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del

rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie. Monitoraggio e riesame sono due attività diverse anche se strettamente collegate. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Il PNA 2019 richiede che ogni amministrazione preveda (e descriva accuratamente nel proprio PTPCT) il proprio sistema di monitoraggio dell'attuazione delle misure. Richiede inoltre che l'attività di monitoraggio sia adeguatamente pianificata e documentata in un piano di monitoraggio annuale che deve indicare:

- ✓ i processi/attività oggetto del monitoraggio;
- ✓ le periodicità delle verifiche;
- ✓ le modalità di svolgimento della verifica.

È opportuno che il monitoraggio delle misure non si limiti alla sola attuazione delle stesse ma contempli anche una valutazione della loro idoneità, intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo, secondo il principio guida della "effettività".

La valutazione dell'idoneità delle misure perviene al RPCT dai Responsabili di Area. Tale valutazione avviene annualmente a seguito dell'avvio del procedimento di aggiornamento del PTPC, tenendo conto anche delle risultanze del monitoraggio sull'attuazione delle misure.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, il RPC redige annualmente una relazione sull'attività svolta nell'ambito della prevenzione e contrasto della corruzione.

Per disposizione dell'A.N.A.C., l'adempimento consiste nella redazione di una scheda standard da pubblicare esclusivamente sul sito istituzionale di ogni ente entro il mese di gennaio dell'anno successivo. In ottemperanza a ciò, detto documento è pertanto liberamente consultabile all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "altri contenuti – corruzione" dell'Ente.

L'attività di controllo sarà svolta dal RPCT, coadiuvato dai Responsabili di servizi, in occasione del controllo successivo di regolarità amministrativa, predisponendo apposite segnalazioni in caso di mancato o ritardato adempimento.

Per ogni informazione pubblicata verrà verificata:

- la qualità;
- l'integrità;
- il costante aggiornamento;
- la completezza;
- la tempestività
- la semplicità di consultazione;
- la comprensibilità;
- l'omogeneità;
- la facile accessibilità;
- la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione;
- la presenza dell'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

Anche il Nucleo di Valutazione (NdV) è chiamato a svolgere una importante attività di controllo, in quanto spetta a tale organismo verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT, di cui all'articolo 10 del d.lgs. 33/2013 e quelli indicati nel Piano delle Performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. Questa amministrazione attualmente ha un nucleo di valutazione, il cui incaricato è il Dott. Carmignani Simone, nominato il decreto del presidente n° 17 del 25/05/2023, con la quale è stato nominato il Dott. Simone Carmignani.

Nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente, per ogni esercizio, dal 2013 ad oggi sono consultabili i tre documenti che questo organismo esterno ed indipendente redige per la verifica della Trasparenza:

- a) *Documento di attestazione,*
- b) *Scheda di sintesi*

c) *Griglia di verifica.*

Si ritiene dunque, tenuto conto della struttura organizzativa dell'ente e delle scarse risorse umane a disposizione, di prevedere il seguente PIANO DI MONITORAGGIO, secondo il principio guida della gradualità:

TIPOLOGIA DI TRATTAMENTO	MISURE	PROCESSI OGGETTO DI MONITORAGGIO	PERIODICITA' DEL MONITORAGGIO	MODALITA' DEL MONITORAGGIO
GENERALI		1° Livello (Resp. di Area/PO): tutti i processi oggetto delle misure generali	Annuale (entro 15 dicembre di ciascun anno)	Autovalutazione tramite compilazione della scheda di monitoraggio (allegato 4)
		2° Livello (RPCT): processi su cui si sono ricevute segnalazioni o le cui aree non hanno fatto pervenire l'autovalutazione	Annuale (entro 15 gennaio anno successivo)	Mediante campionamento ragionato. (allegato 5)

Delle risultanze del monitoraggio si dovrà dare conto all'interno del prossimo PTPCT, nonché all'interno della Relazione annuale del RPCT. Le risultanze del monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione costituiscono infatti il presupposto della definizione del successivo PTPCT.

Dalla relazione relativa all'annualità trascorsa non sono emersi elementi rilevanti ai fini di una prognosi di particolare rischiosità all'interno dell'ente, né di inadeguatezza delle misure precedentemente programmate.

Il riesame

Il processo di gestione del rischio, le cui risultanze confluiscono nel PTPCT, deve essere organizzato e realizzato in maniera tale da consentire un costante flusso di informazioni e feedback in ogni sua fase e deve essere svolto secondo il principio guida del "miglioramento progressivo e continuo".

Si stabilisce quindi che annualmente, a seguito dell'avvio del procedimento di aggiornamento del PTPC, il RPCT insieme ai Responsabili di Area procede al riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema. Ciò anche al fine di supportare la redazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio successivo e il miglioramento delle misure di prevenzione.

In particolare, i soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, devono comunicare tempestivamente al RPCT ogni informazione attinente all'emergere di situazioni che possano verosimilmente comportare una diversa valutazione del rischio. Detti soggetti devono comunicare altresì qualsiasi altra anomalia accertata in ordine alla mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo le azioni sopra citate, qualora non dovessero rientrare nelle proprie competenze.