



Unione dei Comuni della Versilia

Via Delatre, nr. 69 - SERAVEZZA – (LU)

Tel. 0584-756275-6 - C.F. 94009760466 –

info@ucversilia.it – unionedicomunialtaversilia@postacert.toscana.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Approvato con deliberazione di Giunta n. ____ del _____

Indice

Premessa	
Riferimenti normativi	
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027.....	

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission 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.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) 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, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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:

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

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. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all’art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

A tal proposito l’art. 6, comma 6 del decreto legge n. 80/2022, convertito in Legge n. 113/2022, ha demandato al decreto ministeriale di definizione dello schema tipo di PIAO l’individuazione delle semplificazioni per gli enti rientranti in questa fattispecie.

L’art. 6 del decreto ministeriale n. 132/2022, ha disciplinato le modalità semplificate per gli enti tenuti all’adozione del PIAO con meno di cinquanta dipendenti, individuando quali “Sezioni” obbligatorie le seguenti:

- Scheda anagrafica dell’Amministrazione.
- Sezione Valore pubblico, limitatamente alla sottosezione “2.3 Rischi corruttivi e trasparenza”.
- Sezione Organizzazione e capitale umano relativamente a tutte le sottosezioni di programmazione ma con semplificazione nei contenuti di ciascuna.

Alla luce delle disposizioni regolamentari in commento, e dello schema tipo di PIAO allegato al richiamato decreto ministeriale, gli enti con meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti ad inserire nel proprio PIAO e quindi a dare seguito alle attività previste da ciascuna, le seguenti sezioni:

- Valore pubblico
- Performance
- Monitoraggio

In aggiunta a ciò, sempre l’art. 6, comma 4 del decreto ministeriale n. 132/2022, stabilisce che “Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.”.

Alla luce della seppur sintetica disamina, appena effettuata con riferimento alle semplificazioni vigenti per gli enti con meno di cinquanta dipendenti in materia di PIAO, ed in particolare del fatto che gli stessi non siano tenuti ad attuare il monitoraggio dello stesso, si ritiene che gli enti con meno di cinquanta dipendenti non sono in alcun caso tenuti a realizzare il monitoraggio all’interno del Portale PIAO, definito nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2022 al paragrafo 3.

Unione dei Comuni della Versilia

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Unione dei Comuni della Versilia

Indirizzo: Via Delatre n. 69 – Seravezza (LU)

Codice fiscale/Partita IVA: 94009760466

Presidente: Maurizio Verona (deliberazione di Giunta n. 7 del 16/02/2023)

Numero abitanti al 31/12/2022 n. 68975 (quattro comuni aderenti all'Unione: Camaiore, Massarosa, Seravezza e Stazzema)

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: 12 dipendenti pubblici a tempo indeterminato (a cui si aggiunge nr.1 istruttore amm.vo cessato il 15-10-24 con riserva del posto per assunzione presso altro ente), 9 operai forestali con contratto di tipo privatistico del settore agricolo-forestale.

Telefono: 0584/756275

Sito internet: <https://www.ucversilia.it/>

E-mail: info@ucversilia.it

PEC: unionedicomunialtaversilia@postacert.toscana.it

Unione dei Comuni della Versilia

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione

Valore pubblico

Sottosezione non prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti, art. 6 del decreto ministeriale n. 132/2022.

Documento Unico di Programmazione approvato con deliberazione del Consiglio n. 15 del 16/12/2024,

link di collegamento al DUP 2025/2027:<https://www.ucversilia.it/trasparenza/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale>

Sottosezione di programmazione

Performance

Sottosezione non prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti, art. 6 del decreto ministeriale n. 132/2022.

Sottosezione di programmazione

Rischi corruttivi e trasparenza

Nelle more dell'approvazione dell'aggiornamento 2024 del PNA 2022, si procederà ad eventuali successive modifiche.

Sottosezione

Rischi corruttivi e trasparenza

(art. 3 lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132)

Allegati:

A - Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi

B - Analisi dei rischi

C - Individuazione e programmazione delle misure

C1 – Individuazione delle principali misure per aree di rischio

D - Misure di trasparenza

E - Patto di integrità

1. Parte generale

1.1. I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio

1.1.1. L'Autorità nazionale anticorruzione

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e s.m.i., si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato **dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)**.

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

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

La legge 190/2012 (art. 1 comma 7) prevede che l'organo di indirizzo individui il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) di questo ente è stato individuato, stante la attuale vacanza della figura del Segretario, con Decreto del Presidente nr. 1 del 28/01/2025 nella figura del Vice Segretario Dr.ssa Marina Bernardi, che rimarrà in carica fino alla nomina del Segretario.

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

Il RPCT svolge i compiti seguenti:

- a) elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- b) verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- c) comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPCT) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- d) propone le necessarie modifiche del PTCP, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- e) definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- f) individua il personale da inserire nei programmi di formazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, la quale predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità (articolo 1 commi 10, lettera c), e 11 legge 190/2012);

- g) d'intesa con il dirigente competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (articolo 1 comma 10 lettera b) della legge 190/2012), fermo il comma 221 della legge 208/2015 che prevede quanto segue: "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale";
- h) riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- i) entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette al NIV (Nucleo di Valutazione delle *performance*) e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione;
- j) trasmette al NIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012);
- k) segnala all'organo di indirizzo e al NIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- l) indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- m) segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni" (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- n) quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);
- o) quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013).
- p) quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, al NIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43 commi 1 e 5 del decreto legislativo 33/2013);
- q) al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 21);
- r) può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 22);
- s) può essere designato quale "gestore delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette" ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 17).

Il RPCT svolge 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 NIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, comma 1, d.lgs. 33/2013).

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

1.1.3. L'organo di indirizzo politico

La disciplina assegna al RPCT compiti di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio. In tale quadro, l'organo di indirizzo politico ha il compito di:

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

1.1.4. I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative

Dirigenti e funzionari responsabili delle unità organizzative devono collaborare alla programmazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione. In particolare, devono:

- a) valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- b) partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- c) curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- d) assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che

consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);

- e) tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

1.1.5. Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV)

Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) e le strutture che svolgono funzioni assimilabili, quali i Nuclei di valutazione, partecipano alle politiche di contrasto della corruzione e devono:

- a) offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- b) fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- c) favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.
- d) Il RPCT può avvalersi delle strutture di vigilanza ed audit interno, laddove presenti, per:
- e) attuare il sistema di monitoraggio del PTPCT, richiedendo all'organo di indirizzo politico il supporto di queste strutture per realizzare le attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- f) svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

1.1.6. Il personale dipendente

I singoli dipendenti partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.

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

1.2. Le modalità di approvazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Premesso che l'attività di elaborazione non può essere affidata a soggetti esterni all'amministrazione, il RPCT deve elaborare e proporre le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza da inserire nel PIAO, ovvero lo schema del PTPCT.

L'ANAC sostiene che sia necessario assicurare la più larga condivisione delle misure anticorruzione con gli organi di indirizzo politico (ANAC determinazione n. 12 del

28/10/2015). A tale scopo, ritiene che sia utile prevedere una doppia approvazione. L'adozione di un primo schema di PTPCT e, successivamente, l'approvazione del piano in forma definitiva (PNA 2019).

1.3. Gli obiettivi strategici

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 (rinnovato dal d.lgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione.

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

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tale obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio dei PTPCT, e, quindi, anche della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

L'amministrazione ritiene che la trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi.

Pertanto, intende perseguire i seguenti **obiettivi di trasparenza sostanziale**:

- 1- la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
- 2- il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come normato dal d.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.
- 3 - istituire canali di segnalazione riservata ("Whistleblowing") di potenziali anomalie e illeciti.

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

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

2. L'analisi del contesto

2.1. L'analisi del contesto esterno

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

L'analisi del contesto esterno reca l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio, ovvero del settore specifico di intervento e di come queste ultime – così come le relazioni esistenti con gli stakeholders – possano

condizionare impropriamente l'attività dell'amministrazione. Da tale analisi deve emergere la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo.

A dicembre 2022 è stato pubblicato il "Sesto Rapporto sui Fenomeni di Criminalità Organizzata e Corruzione in Toscana" (anno 2021), elaborato dalla Scuola Normale Superiore. L'analisi condotta sui fenomeni corruttivi in Toscana per l'anno 2021 rileva diversi fattori di criticità legati alle fasi dell'emergenza sanitaria Covid-19. Il rapporto registra un aumento significativo di episodi nell'attività contrattuale pubblica, confermandosi l'area più sensibile al rischio corruzione.

Per quanto concerne il territorio dell'Ente, l'Unione si inserisce in un ambito territoriale (la Versilia) caratterizzato da un'elevata vocazione turistica, all'interno del quale è presente un consistente numero di strutture ricettive, stabilimenti balneari e risulta altresì caratterizzato da un'importante rete di attività commerciali e di produzione di servizi di vario genere. Ciò rende il contesto di riferimento economicamente rilevante e quindi, dal punto di vista delle interferenze con le pubbliche amministrazioni, assumono importanza alcune specificità come la gestione del patrimonio demaniale, l'attività edilizia, civile, produttiva e quella legata all'esercizio delle attività economiche. Da quanto sopra emerge l'esigenza di ampliare la gamma dei processi da sottoporre a mappatura, includendo tra di essi quelli derivanti dalle predette attività.

2.2. L'analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda, da una parte, la struttura organizzativa e, dall'altra parte, la mappatura dei processi, che rappresenta l'aspetto centrale e più importante finalizzato ad una corretta valutazione del rischio.

2.2.1. La struttura organizzativa

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo.

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita con la deliberazione della giunta dell'Unione dei Comuni della Versilia n. 19 del 07/04/2017, integrata con delibera di giunta nr. 36 del 20/06/2023..



La struttura è ripartita in Unità Operative Complesse (U.O.C.)

La dotazione organica effettiva prevede un Segretario Generale, un Vicesegretario, 5 titolari di Posizione Organizzativa.

I dipendenti al 31/12/2024 sono 12 alle dipendenze dell'Unione dei Comuni della Versilia a cui si sommano 9 operai forestali con contratto per i lavoratori del settore agricolo-forestale.

L'Unione di Comuni è un ente locale che opera secondo i principi fissati dalla Costituzione e dalle norme statali e regionali. L'Unione esercita le funzioni e i servizi affidati dai Comuni (Camaione, Massarosa, Seravezza e Stazzema) nell'ambito territoriale coincidente con quello dei Comuni medesimi. L'Unione esercita, in luogo e per conto dei Comuni partecipanti, le seguenti funzioni e servizi:

- a) Funzioni amministrative e servizi in materia di vincolo idrogeologico;
- b) Funzioni amministrative e servizi in materia di gestione del catasto dei boschi percorsi dal fuoco e dei pascoli situati entro 50 metri dai boschi percorsi dal fuoco;
- c) Supporto giuridico alle gestioni associate attivate;
- d) Tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e) Funzioni amministrative e servizi in materia di Statistica;
- f) SUAP;
- g) controllo di gestione;
- h) valutazione di impatto ambientale di competenza comunale,
- i) funzioni comunali in materia paesaggistica;
- l) classificazione, pianificazione, vigilanza e controllo sulle emissioni acustiche;

m) funzioni comunali di protezione civile;

n) NIV;

o) strade comunali e verde pubblico.

Con Decreto del Presidente nr. 7 in data 19/12/2017 è stata effettuata una ricognizione delle funzioni conferite alle Posizioni Organizzative dei Servizi dell'Unione dei Comuni della Versilia, come segue:

U.O.C. Finanziario Amministrativo

Principali funzioni svolte:

- Bilancio di Previsione e sue variazioni;
- Gestione della Contabilità economico-patrimoniale, impegni, liquidazioni, mandati, reversali ecc;
- Conto Consuntivo e suoi allegati;
- Servizio Economato;
- Gestione procedimento amministrativo inerente deliberazioni, determinazioni ecc;
- Albo Pretorio;
- Segreteria della presidenza e degli amministratori;
- Protocollo informatico;
- Repertorio Contratti;

U.O.C. Formazione Statistica e Personale

Principali funzioni svolte:

Gestione servizio Agenzia Formativa – Responsabile economico amministrativo;

- Gestione servizio Agenzia Formativa – Responsabile economico amministrativo;
- Formazione del Personale Rapporti con l'Associazionismo;
- Organizzazione iniziative promozionali;
- Servizi statistici;
- Rapporti sindacali;
- Attività inerenti il personale: trattamento giuridico, economico e concorsi

U.O.C. Forestazione e Protezione civile

Principali funzioni svolte:

- Coordinamento cantieri forestali in amministrazione diretta;
- Progettazione e coordinamento interventi di sistemazioni idraulico forestali;
- Gestione degli interventi in convenzione con il Consorzio di Bonifica Toscana Nord;

- Gestione tecnico amministrativa per il rilascio dell'autorizzazione vincolo idrogeologico forestale;
- Predisposizione ed attuazione piano Prevenzione ed estinzione incendi boschivi – servizio AIB;
- Gestione associata catasto dei boschi percorsi dal fuoco;
- Gestione tagli boschivi;
- Contenziosi su vincolo idrogeologico forestale;
- Attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi.

U.O.C. Programmazione e LLPP

Principali funzioni svolte:

- Programmazione dei Lavori Pubblici;
- Procedure di gara;
- Coordinamento ufficio di piano e Coordinamento del Piano di sviluppo Socio Economico;
- Marketing Territoriale;
- Reperimento e ricerca finanziamenti e contributi inerenti il territorio e la difesa del suolo;
- Patti Territoriali ed altri strumenti di gestione negoziata del territorio;
- Gestione tecnico amministrativa per il rilascio dell'autorizzazione vincolo idrogeologico edilizio;
- Procedure di valutazione di impatto ambientale;
- Pareri relativi ai procedimenti in materia paesaggistica;
- Programmazione e Gestione del Piano di sviluppo Rurale;
- Gestione Patrimonio.

U.O.C. SUAP

Si richiama la determina del responsabile n. 269 del 21/11/2017 con la quale sono stati individuati i procedimenti esclusi dall'attività del Suap associato dell'Unione.

2.2.2. La valutazione di impatto del contesto interno ed esterno

Dai risultati dell'analisi del contesto, sia esterno che interno, è possibile sviluppare le considerazioni seguenti in merito alle misure di prevenzione e contrasto della corruzione:

Per ogni ripartizione organizzativa dell'Ente, sono ritenute “aree a rischio”, quali attività a più elevato rischio di corruzione, le singole attività, i processi ed i procedimenti riconducibili alle seguenti Unità Operative Complesse:

U.O.C. FORMAZIONE, STATISTICA E PERSONALE(obbligatoria)

- *Acquisizione e progressione del personale:*

concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e per la progressione in carriera;

TUTTE LE U.O.C. (obbligatoria)

- *Affidamento di lavori, servizi e forniture:*

procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture

U.O.C. SUAP ASSOCIATO - U.O.C. LL.PP. E PROGRAMMAZIONE - U.O.C. FORESTAZIONE E PROTEZIONE CIVILE (obbligatoria)

- *Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:*

autorizzazioni e concessioni

U.O.C. LL.PP. E PROGRAMMAZIONE - U.O.C. FORESTAZIONE E PROTEZIONE CIVILE - U.O.C. FORMAZIONE, STATISTICA E PERSONALE

- *Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio*

U.O.C. FORMAZIONE, STATISTICA E PERSONALE

- *Gestione dati e informazioni, e tutela della privacy*

U.O.C. LL.PP. E PROGRAMMAZIONE - U.O.C. FORESTAZIONE E PROTEZIONE CIVILE

- *Progettazione*

U.O.C. LL.PP. E PROGRAMMAZIONE - U.O.C. FORESTAZIONE E PROTEZIONE CIVILE

- *Interventi di somma urgenza*

U.O.C. FINANZIARIO AMMINISTRATIVA

- *Società partecipate*

2.3. La mappatura dei processi

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

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

Il risultato della prima fase è l'**identificazione** dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione. I processi sono poi aggregati nelle cosiddette **aree di rischio**, intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

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

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

- 1. acquisizione e gestione del personale;
- 2. affari legali e contenzioso;
- 3. contratti pubblici;
- 4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- 5. gestione dei rifiuti;
- 6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- 7. governo del territorio;
- 8. incarichi e nomine;
- 9. pianificazione urbanistica;
- 10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
- 11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre alle suddette undici "Aree di rischio", si prevede l'area definita "**Altri servizi**".

Tale sottoinsieme riunisce processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali. Secondo l'ANAC, può essere utile prevedere, specie in caso di complessità organizzative, la costituzione di un "gruppo di lavoro" dedicato e interviste agli addetti ai processi onde individuare gli elementi peculiari e i principali flussi.

Secondo gli indirizzi del PNA, il RPCT ha coordinato i Responsabili delle Unità Operative dell'Ente.

Data l'approfondita conoscenza da parte di ciascun funzionario dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, i Responsabili delle Unità Operative

hanno potuto enucleare i processi elencati nelle schede allegate, denominate “**Mappatura dei processi e catalogo dei rischi**” (Allegato A).

Tali processi, poi, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, sono stati brevemente descritti (mediante l’indicazione dell’input, delle attività costitutive il processo, e dell’output finale) e, infine, è stata registrata l’unità organizzativa responsabile del processo stesso.

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della “gradualità” (PNA 2019), seppur la mappatura di cui all’allegato appaia comprensiva di tutti i processi riferibili all’ente, i Responsabili delle U. O. si riuniranno nel corso del prossimo esercizio (e dei due successivi) per addivenire, con certezza, alla individuazione di tutti i processi dell’ente.

3. Valutazione del rischio

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

3.1. Identificazione del rischio

L’identificazione del rischio ha l’obiettivo di individuare comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell’amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Tale fase deve portare con gradualità alla creazione di un “Registro degli eventi rischiosi” nel quale sono riportati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell’amministrazione.

Il Registro degli eventi rischiosi, o Catalogo dei rischi principali, è riportato nell’Allegato B della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Per individuare gli eventi rischiosi è necessario: definire l’oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi.

a) L’oggetto di analisi: è l’unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. L’oggetto di analisi può essere: l’intero processo, le singole attività che compongono ciascun processo.

Data la dimensione organizzativa contenuta dell’ente, i Responsabili delle U.O. hanno svolto l’analisi per singoli “processi” (senza scomporre gli stessi in “attività”, fatta eccezione per i processi relativi agli affidamenti di lavori, servizi e forniture).

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della “gradualità” (PNA 2019), i Responsabili delle U. O. si riuniranno nel corso del prossimo esercizio (e dei due successivi) per affinare la metodologia di lavoro, passando dal livello minimo di analisi (per processo) ad un livello via via più dettagliato (per attività), perlomeno per i processi maggiormente esposti a rischi corruttivi.

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

Le metodologie applicate principalmente sono le seguenti:

in primo luogo, la partecipazione degli stessi funzionari responsabili, con conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità, al Gruppo di lavoro;

quindi, i risultati dell'analisi del contesto;

le risultanze della mappatura;

l'analisi di casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato in altre amministrazioni o enti simili;

segnalazioni ricevute tramite il whistleblowing o con altre modalità.

c) L'identificazione dei rischi: gli eventi rischiosi individuati sono elencati e documentati. La formalizzazione può avvenire tramite un "registro o catalogo dei rischi" dove, per ogni oggetto di analisi, è riportata la descrizione di tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi.

I Responsabili delle U. O., coordinati dal RPCT, che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, ha prodotto il **Catalogo dei rischi principali**.

Il catalogo è riportato nelle schede allegate, denominate "**Mappatura dei processi a catalogo dei rischi**", **Allegato A**.

Il catalogo è riportato nella **colonna F dell'Allegato A**. Per ciascun processo è indicato il rischio principale che è stato individuato.

3.2. Analisi del rischio

L'analisi ha il duplice obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, e, dall'altro lato, di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

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

a) scegliere l'approccio valutativo, accompagnato da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi;

b) individuare i criteri di valutazione;

c) rilevare i dati e le informazioni;

d) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

3.2.1. Scelta dell'approccio valutativo

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

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

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

L'ANAC suggerisce di adottare l'approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

3.2.2. I criteri di valutazione

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

L'ANAC ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili (PNA 2019, Allegato n. 1). Gli indicatori sono:

livello di interesse esterno: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;

grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;

trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;

livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;

grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Tutti gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio nel presente PTPCT.

I Responsabili delle U. O., coordinato dal RPCT, composto dai funzionari dell'ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative, ha fatto uso dei suddetti indicatori.

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

3.2.3. La rilevazione di dati e informazioni

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

Il PNA prevede che le informazioni possano essere rilevate: da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati; oppure, attraverso modalità di autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo.

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

Le valutazioni devono essere suffragate dalla motivazione del giudizio espresso, fornite di evidenze a supporto e sostenute da "dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi" (Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29). L'ANAC ha suggerito i seguenti dati oggettivi:

i dati sui precedenti giudiziari e disciplinari a carico dei dipendenti, fermo restando che le fattispecie da considerare sono le sentenze definitive, i procedimenti in corso, le citazioni a giudizio relativi a: reati contro la PA; falso e truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate alla PA (artt. 640 e 640-bis CP); procedimenti per responsabilità contabile; ricorsi in tema di affidamento di contratti);

le segnalazioni pervenute: whistleblowing o altre modalità, reclami, indagini di customer satisfaction, ecc.;

ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (ad esempio: rassegne stampa, ecc.).

La rilevazione delle informazioni è stata coordinata dal RPCT.

I Responsabili delle U.O. coordinati dal RPCT hanno ritenuto di procedere con la metodologia dell'"**autovalutazione**" proposta dall'ANAC (PNA 2019, Allegato 1, pag. 29).

Si precisa che, al termine dell'"autovalutazione" svolta dal Gruppo di lavoro, il RPCT ha vagliato le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della "prudenza".

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate "**Analisi dei rischi**", **Allegato B**. Tutte le "valutazioni" sono supportate da chiare e sintetiche motivazioni, esposte nell'ultima colonna a destra ("**Motivazione**") nelle suddette schede (**Allegato B**).

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente.

3.2.4. Formulazione di un giudizio motivato

In questa fase si procede alla misurazione degli indicatori di rischio. L'ANAC sostiene che sarebbe opportuno privilegiare un'analisi di tipo *qualitativo*, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione *quantitativa* che prevede l'attribuzione di punteggi. Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale:

alto, medio, basso. Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

L'ANAC raccomanda quanto segue:

qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, si raccomanda di far riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio;

evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico.

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

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

I risultati della misurazione sono riportati nelle schede allegate, denominate **"Analisi dei rischi"**, **Allegato B**.

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

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

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

3.3. La ponderazione del rischio

La ponderazione è la fase conclusiva del processo di valutazione del rischio. La ponderazione ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

I criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività. Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori, si dovrà pervenire ad una valutazione

complessiva del livello di esposizione al rischio che ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

In questa fase, i Responsabili delle U.O., coordinati dal RPCT, hanno ritenuto di:

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

4. Il trattamento del rischio

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte.

Le **misure generali** intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo. Le **misure specifiche**, che si affiancano ed aggiungono sia alle misure generali, sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

4.1. Individuazione delle misure

Il primo step del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

In questa fase, il Gruppo di lavoro coordinato dal RPCT, ha individuato misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio **A++**.

Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nelle schede allegate denominate "**Individuazione e programmazione delle misure**", **Allegato C**.

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

Per ciascun oggetto di analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, secondo il criterio del "miglior rapporto costo/efficacia".

Le principali misure, inoltre, sono state ripartite per singola "area di rischio" (**Allegato C1**).

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

In questa fase, il Gruppo di lavoro dopo aver individuato misure generali e misure specifiche (elencate e descritte nelle schede allegate denominate "**Individuazione e programmazione delle misure**", **Allegato C**), ha provveduto alla programmazione temporale dell'attuazione medesime, fissando anche le modalità di attuazione.

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

5. Le misure

5.5. Il Codice di comportamento

Il comma 3, dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e smi, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento.

Tra le misure di prevenzione della corruzione, i Codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge 190/2012 costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (ANAC, deliberazione n. 177 del 19/2/2020 recante le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche", Paragrafo 1).

MISURA GENERALE N. 1

Il Codice di comportamento è stato approvato con delibera di Giunta n. 122 del 11.12.2013. Inoltre, il codice nell'anno 2022 è stato coordinato e aggiornato con le disposizioni del CCNL 16.11.2022.

Il Codice di comportamento è stato reso pubblico mediante affissione all'Albo Pretorio dell'Ente e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente: <https://www.ucversilia.it/trasparenza/disposizioni-general/atti-general/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta/>

ed inoltrato a tutto il personale in data 01/12/2022.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già operativa.

5.6. Conflitto di interessi

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

Il DPR 62/2013, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, norma il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14. Il dipendente pubblico ha il dovere di astenersi in ogni caso in cui esistano "gravi ragioni di convenienza". Sull'obbligo di astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza. L'art. 7 stabilisce che il dipendente si debba astenere sia dall'assumere decisioni, che dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi:

- a) dello stesso dipendente;
- b) di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- c) di persone con le quali il dipendente abbia "rapporti di frequentazione abituale";

- d) di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di "grave inimicizia" o di credito o debito significativi;
- e) di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- f) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

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

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

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

La suddetta comunicazione deve precisare:

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

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

Qualora il dipendente si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve segnalarlo tempestivamente al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo.

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

La violazione degli obblighi di comunicazione ed astensione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e, pertanto, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative. Pertanto, le attività di prevenzione, verifica e applicazione delle sanzioni sono a carico della singola amministrazione.

MISURA GENERALE N. 2

L'ente applica con puntualità la esaustiva e dettagliata disciplina di cui agli artt. 53 del d.lgs. 165/2001 e 60 del DPR 3/1957.

Allo scopo di monitorare e rilevare eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, il RPCT aggiorna periodicamente le dichiarazioni rese dai dipendenti.

PROGRAMMAZIONE: la misura con periodicità annuale.

5.7. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali

Si provvede ad acquisire, conservare e verifica delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013. Inoltre, si effettua il monitoraggio delle singole posizioni soggettive, rivolgendo particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

La procedura di conferimento degli incarichi prevede:

la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;

la successiva verifica annuale della suddetta dichiarazione;

il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);

la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ove necessario ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

MISURA GENERALE N. 3

L'ente, con riferimento a dirigenti e funzionari, applica puntualmente la disciplina degli artt. 50, comma 10, 107 e 109 del TUEL e degli artt. 13 - 27 del d.lgs. 165/2001 e smi.

L'ente applica puntualmente le disposizioni del d.lgs. 39/2013 ed in particolare l'art. 20 rubricato: *dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità*.

PROGRAMMAZIONE: la misura con periodicità annuale.

5.8. Regole per la formazione delle commissioni e per l'assegnazione degli uffici

Secondo l'art. 35-bis, del d.lgs. 165/2001 e smi, coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

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

Le modalità di conferimento di posizione organizzativa sono definite dall'art. 6 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 38 del 16.05.2019.

I requisiti richiesti dal Regolamento sono conformi a quanto dettato dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

MISURA GENERALE N. 4/a:

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

L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

PROGRAMMAZIONE: *la misura verrà attuata sin dall'approvazione del presente.*

MISURA GENERALE N. 4/b:

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

L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

PROGRAMMAZIONE: *la misura verrà attuata sin dall'approvazione del presente.*

5.9. Incarichi extraistituzionali

L'amministrazione adotta la disciplina generale di cui all'art. 53, co. 3-bis, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i, in merito agli incarichi vietati e ai criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali.

MISURA GENERALE N. 5:

La procedura di autorizzazione degli incarichi extraistituzionali del personale dipendente è normata applicando la normativa di riferimento.

Ad integrazione della suddetta procedura, prima del rilascio dell'autorizzazione all'incarico, il RPCT, verificata la procedura, apporrà il proprio visto di nulla osta sul provvedimento di autorizzazione. Senza il suddetto visto, l'autorizzazione è inefficace.

PROGRAMMAZIONE: *la misura verrà attuata sin dall'approvazione del presente.*

5.10. Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

L'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche

amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

MISURA GENERAL N. 6:

Ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e smi.

L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

PROGRAMMAZIONE: *la misura verrà attuata sin dall'approvazione del presente.*

Per garantire il rispetto della disposizione sul *pantouflage* l'amministrazione inserisce una specifica clausola negli atti di assunzione del personale che prevede specificamente il divieto di *pantouflage*.

PROGRAMMAZIONE: *la misura è già applicata.*

5.11. La formazione in tema di anticorruzione

Il comma 8, art. 1, della legge 190/2012, stabilisce che il RPCT definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

La formazione può essere strutturata su due livelli:

livello generale: rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;

livello specifico: dedicato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

MISURA GENERALE N. 7:

Si demanda al RPCT il compito di individuare, di concerto con i responsabili di settore, i collaboratori cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché di programmare la formazione attraverso un apposito provvedimento.

PROGRAMMAZIONE: *il procedimento deve essere attuato e concluso, con la somministrazione della formazione ai dipendenti selezionati, entro il 31/12/2025.*

5.12. La rotazione del personale

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

Rotazione ordinaria: la rotazione c.d. “ordinaria” del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, sebbene debba essere temperata con il buon andamento, l’efficienza e la continuità dell’azione amministrativa.

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

La dotazione organica dell’ente è assai limitata e non consente, di fatto, l’applicazione concreta del criterio della rotazione.

Non esistono figure professionali perfettamente fungibili.

La legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede quanto segue: *“(…) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'art. 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale”*.

In sostanza, la legge consente di evitare la rotazione dei dirigenti/funzionari negli enti dove ciò non sia possibile per *sostanziale infungibilità* delle figure presenti in dotazione organica.

In ogni caso l’amministrazione attiverà ogni iniziativa utile (gestioni associate, mobilità, comando, ecc.) per assicurare l’attuazione della misura.

Rotazione straordinaria: è prevista dall’art. 16 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

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

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

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

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

MISURA GENERALE N. 8/b:

si prevede l'applicazione, senza indugio, delle disposizioni previste dalle "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria" (deliberazione ANAC n. 215 del 26/3/2019).

Si precisa che, negli esercizi precedenti, la rotazione straordinaria è stata applicata per n. "0" situazioni, in quanto non sono emersi fenomeni corruttivi.

PROGRAMMAZIONE: *la misura verrà attuata sin dall'approvazione del presente.*

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

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

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

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

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

MISURA GENERALE N. 9:

L'Unione dei Comuni della Versilia ha attivato un nuovo canale informatico di whistleblowing nell'ambito del progetto Whistleblowing Pa promosso da Transparency International Italia e dal Centro Hermes per la trasparenza e i diritti umani digitali.

Tra i principali vantaggi di questo strumento vi è la possibilità di segnalare in maniera anonima e di dialogare con il ricevente della segnalazione, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, per approfondire ulteriormente la vicenda.

Il servizio è messo a disposizione di tutti: dipendenti, collaboratori, fornitori e cittadini dei Comuni dell'Unione.

La Piattaforma consente di effettuare segnalazioni con le seguenti modalità:

- utilizzo di qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.
- assegnazione di un codice numerico di cifre che il segnalante riceve al momento dell'inserimento e che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, dialogare ed eventualmente rispondere a richieste di chiarimenti o approfondimenti.
- compilazione di un questionario che può essere inviato in forma anonima.
- ricezione e gestione della segnalazione strettamente confidenziale nei confronti del segnalante da parte del RPC

Ad oggi, sono pervenute n. "0" segnalazioni.

PROGRAMMAZIONE: *la misura è già operativa.*

5.14. Altre misure generali

5.14.1. La clausola compromissoria nei contratti d'appalto e concessione

MISURA GENERALE N. 10:

l'ente applica, per ogni ipotesi contrattuale, in modo puntuale le prescrizioni dell'art. 209 del Codice dei contratti pubblici, in merito all'arbitrato. Pertanto, le controversie su diritti soggettivi, derivanti dall'esecuzione dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi, forniture, concorsi di progettazione e di idee, comprese quelle conseguenti al mancato raggiungimento dell'accordo bonario di cui agli artt. 205 e 206 del d.lgs. 50/2016 e smi possono essere deferite ad arbitri.

PROGRAMMAZIONE: *la misura è già attuata*

5.14.2. Patti di Integrità e Protocolli di legalità

Patti d'integrità e Protocolli di legalità recano un complesso di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario per la partecipazione ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare. Permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di "regole di comportamento" finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Il comma 17 dell'art. 1 della legge 190/2012 e smi che stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere "negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto

delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità [costituisca] causa di esclusione dalla gara”.

Il testo del “Patto di Integrità” verrà elaborato ed approvato all’esecutività del presente Piano (**Allegato E**). Quindi, verrà imposto agli appaltatori selezionati successivamente all’approvazione.

PROGRAMMAZIONE: *la misura verrà attuata sin dall’approvazione del presente.*

5.14.3. Rapporti con i portatori di interessi particolari

Tra le misure generali che le amministrazioni è opportuno adottino, l’Autorità ha fatto riferimento a quelle volte a garantire una corretta interlocuzione tra i decisori pubblici e i portatori di interesse, rendendo conoscibili le modalità di confronto e di scambio di informazioni (PNA 2019, pag. 84).

L’Autorità auspica sia che le amministrazioni e gli enti regolamentino la materia, prevedendo anche opportuni coordinamenti con i contenuti dei codici di comportamento; sia che la scelta ricada su misure, strumenti o iniziative che non si limitino a registrare il fenomeno da un punto di vista formale e burocratico ma che siano in grado effettivamente di rendere il più possibile trasparenti eventuali influenze di portatori di interessi particolari sul processo decisionale.

MISURA GENERALE N. 11:

l’amministrazione intende dotarsi di un regolamento del tutto analogo a quello licenziato dall’Autorità, con la deliberazione n. 172 del 6/3/2019, che disciplini i rapporti tra amministrazione e portatori di interessi particolari.

PROGRAMMAZIONE: *la misura sarà attuata entro il 31/12/2025.*

5.14.4. Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere

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

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

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

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

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

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

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

MISURA GENERALE N. 12:

Ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "*amministrazione trasparente*", oltre che all'albo online e nella sezione "*determinazioni/deliberazioni*".

Ancor prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 33/2013, che ha promosso la sezione del sito "*amministrazione trasparente*", detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati all'albo online e nella sezione "*determinazioni/deliberazioni*" del sito web istituzionale.

PROGRAMMAZIONE: *la misura non risulta operativa poiché l'Unione dei Comuni della Versilia non applica tali provvedimenti in quanto non rientranti tra le funzioni e competenze.*

5.14.5. Concorsi e selezione del personale

MISURA GENERALE N. 13:

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del d.lgs. 165/2001 e del regolamento di organizzazione dell'ente approvato con deliberazione dell'esecutivo n. 86 del 26.11.2009.

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "*amministrazione trasparente*".

Ancor prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 33/2013, che ha promosso la sezione del sito "*amministrazione trasparente*", detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati secondo la disciplina regolamentare.

PROGRAMMAZIONE: *la misura è già operativa.*

5.14.6. Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti

Dal monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi potrebbero essere rilevati omissioni e ritardi ingiustificati tali da celare fenomeni corruttivi o, perlomeno, di cattiva amministrazione.

MISURA GENERALE N. 14:

Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attivato nell'ambito del *controllo di gestione* dell'ente.

PROGRAMMAZIONE: *la misura è già operativa.*

5.14.7. La vigilanza su enti controllati e partecipati

A norma della deliberazione ANAC, n. 1134/2017, sulle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici" (pag. 45), in materia di prevenzione della corruzione, gli enti di diritto privato in controllo pubblico e necessario che:

adottino il modello di cui al d.lgs. 231/2001;

provvedano alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza;

Annualmente, entro il mese di dicembre, l'organo direttivo trasmette alla giunta una dettagliata relazione circa l'osservanza delle suddette prescrizioni.

6. La trasparenza

6.11. La trasparenza e l'accesso civico

La trasparenza è una delle misure generali più importanti dell'intero impianto delineato dalla legge 190/2012. Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, come rinnovato dal d.lgs. 97/2016, la trasparenza è l'accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni. Detta "accessibilità totale" è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è attuata:

attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente";

l'istituto dell'accesso civico, classificato in semplice e generalizzato.

Il comma 1, dell'art. 5 del d.lgs. 33/2013, prevede: "L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione" (**accesso civico semplice**). Il comma 2, dello stesso art. 5, recita: "Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" obbligatoria ai sensi del d.lgs. 33/2013 (**accesso civico generalizzato**).

6.12. Il regolamento ed il registro delle domande di accesso

L'Autorità suggerisce l'adozione, anche nella forma di un regolamento, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle diverse tipologie di accesso.

La disciplina regolamentare dovrebbe prevedere: una parte dedicata alla disciplina dell'accesso documentale di cui alla legge 241/1990; una seconda parte dedicata alla disciplina dell'accesso civico "semplice" connesso agli obblighi di pubblicazione; una terza parte sull'accesso generalizzato.

L'Autorità propone il **Registro delle richieste di accesso** da istituire presso ogni amministrazione.

Il registro dovrebbe contenere l'elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione. Il registro è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in "amministrazione trasparente", "altri contenuti - accesso civico".

MISURA GENERALE N. 15:

consentire a chiunque e rapidamente l'esercizio dell'accesso civico è obiettivo strategico di questa amministrazione.

Del diritto all'accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell'ente. A norma del d.lgs. 33/2013 in "Amministrazione trasparente" sono pubblicati:

le modalità per l'esercizio dell'accesso civico;

il nominativo del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico;

il nominativo del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale;

I dipendenti sono stati appositamente formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso documentale di cui alla legge 241/1990.

PROGRAMMAZIONE: *la misura è già attuata.*

6.13. Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione

L'Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28/12/2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al d.lgs. 33/2013, ha rinnovato la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti delle pubbliche amministrazioni, adeguandola alle novità introdotte dal d.lgs. 97/2016.

Il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

Le schede allegate denominate "**Allegato D - Misure di trasparenza**" ripropongono fedelmente i contenuti, assai puntuali e dettagliati, quindi più che esaustivi, dell'Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28/12/2016, n. 1310.

Rispetto alla deliberazione 1310/2016, le tabelle di questo piano sono composte da sette colonne, anziché sei.

È stata aggiunta la "Colonna G" (a destra) per poter individuare, in modo chiaro, l'ufficio responsabile delle pubblicazioni previste nelle altre colonne.

Le tabelle, organizzate in sette colonne, recano i dati seguenti:

COLONNA	CONTENUTO
A	denominazione delle sotto-sezioni di primo livello
B	denominazione delle sotto-sezioni di secondo livello
C	disposizioni normative che impongono la pubblicazione
D	denominazione del singolo obbligo di pubblicazione
E	contenuti dell'obbligo (documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sotto-sezione secondo le linee guida di ANAC);
F (*)	periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni;

G (**)	ufficio responsabile della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti nella colonna E secondo la periodicità prevista in colonna F.
--------	--

(*) Nota ai dati della Colonna F:

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

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

L'aggiornamento di numerosi dati deve avvenire "tempestivamente". Il legislatore, però, non ha specificato il concetto di tempestività, concetto relativo che può dar luogo a comportamenti anche molto difformi.

Pertanto, al fine di "rendere oggettivo" il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, si definisce quanto segue:

è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro n. 30 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

() Nota ai dati della Colonna G:**

L'art. 43 comma 3 del d.lgs. 33/2013 prevede che "i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge".

I funzionari responsabili della trasmissione dei dati sono individuati nei Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G.

I funzionari responsabili della **pubblicazione** e dell'aggiornamento dei dati nella Sezione Amministrazione Trasparente sono individuati nei Responsabili dei settori/uffici sotto indicati:

1. U.O.C. Finanziaria - amministrativa: Marina Bernardi (Funzionario incaricato EE.QQ.);
2. U.O.C. Forestazione e Protezione Civile: Domenico Di Nardo (Funzionario incaricato EE.QQ.);
3. U.O.C. Personale Formazione e Statistica: Grazia Lenzoni (Funzionario incaricato EE.QQ.);
4. U.O.C. Programmazione e Lavori Pubblici: Francesco Vettori (Funzionario incaricato EE.QQ.);
5. U.O.C. S.U.A.P.: Alessandra Mazzei (Funzionario incaricato EE.QQ.)

6.14. L'organizzazione dell'attività di pubblicazione

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il RPCT nello svolgimento delle attività previste dal d.lgs. 33/2013, sono i Signori:

Maria Mosti.

L'U.O.C. Finanziaria-amministrativa, ai fini organizzativi, è incaricato della gestione della sezione Amministrazione trasparente.

Gli uffici depositari dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare (indicati nella Colonna G) trasmettono settimanalmente a detto ufficio i dati, le informazioni ed i documenti previsti nella Colonna E all'Ufficio preposto alla gestione del sito il quale provvede alla pubblicazione entro 30 giorni dalla ricezione.

Il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza sovrintende e verifica: il tempestivo invio dei dati, delle informazioni e dei documenti dagli uffici depositari all'ufficio preposto alla gestione del sito; la tempestiva pubblicazione da parte dell'ufficio preposto alla gestione del sito; assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni.

6.15. La pubblicazione di dati ulteriori

La pubblicazione puntuale e tempestiva dei dati e delle informazioni elencate dal legislatore è più che sufficiente per assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa di questo ente.

Pertanto, non è prevista la pubblicazione di ulteriori informazioni.

In ogni caso, i dirigenti Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G, possono pubblicare i dati e le informazioni che ritengono necessari per assicurare la migliore trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa.

7. Il monitoraggio e il riesame delle misure

Il processo di prevenzione della corruzione si articola in quattro macrofasi: l'analisi del contesto; la valutazione del rischio; il trattamento; infine, la macro fase del "monitoraggio" e del "riesame" delle singole misure e del sistema nel suo complesso.

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

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

il monitoraggio è l'"attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio";

è ripartito in due "sotto-fasi": 1- il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio; 2- il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio;

il riesame, invece, è l'attività "svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso" (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46).

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

Il RPCT organizza e dirige il monitoraggio delle misure programmate ai paragrafi precedenti.

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

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

UNIONE DEI COMUNI DELLA VERSILIA

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025-2027

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione

Struttura organizzativa

SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	CLASSIFICAZIONE	
	AREA TECNICA	ex
PROGRAMMAZIONE – LLPP	Area dei funzionari – EQ – Funzionario tecnico	D5
FORESTAZIONE – PROT. CIV.	Area degli istruttori – Istr. Tecnico	C5
FORESTAZIONE – PROT. CIV.	Area dei funzionari – EQ – Funzionario Tecnico	D7
PROGRAMMAZIONE – LLPP	Area dei funzionari – EQ – Funzionario tecnico	D7
PROGRAMMAZIONE – LLPP	Area degli istruttori – Istr. Tecnico	C2
	AREA AMMINISTRATIVA	ex
FINANZIARIO – AMMINISTRATIVO	Area dei funzionari – EQ – Funzionario amministrativo contabile	D7
FINANZIARIO – AMMINISTRATIVO	Area degli istruttori – Istr. Amministrativo (CESSATO il 15-10-24 - riserva del posto per assunzione presso altro ente)	C1
PERSONALE – FORMAZIONE E STATISTICA	Area degli istruttori – Istr. Amministrativo	C1
PERSONALE – FORMAZIONE E STATISTICA	Area dei funzionari – EQ – Funzionario amministrativo contabile	D1 – diff. 1
PERSONALE – FORMAZIONE E STATISTICA	Area dei funzionari – EQ – Funzionario amministrativo	D2
FINANZIARIO – AMMINISTRATIVO	Area degli operatori – Operatore esperto amministrativo	B4 – diff. 1

FINANZIARIO – AMMINISTRATIVO	Area degli istruttori – Istr. Amministrativo contabile	C2
SERVIZIO ASS. SUAP	Area degli istruttori – Istr. Amministrativo	C3

Il Responsabile del Servizio Personale

Dott.ssa Lenzone Grazia

Sottosezione di programmazione
Organizzazione del lavoro agile

Richiamato il nuovo CCNL 2019/2021 il quale prevede tra le possibili modalità di erogazione della prestazione lavorativa la modalità a distanza, di cui alla L. 81/2017.

Data l'esiguità delle risorse umane e tecnologiche a disposizione dell'Ente e al fine di non creare disservizi per l'utenza, l'Ente si riserva di valutare in futuro la possibilità di attuare la modalità di lavoro a distanza.

Il Responsabile del Servizio Personale

Dott.ssa Lenzone Grazia

Sottosezione di programmazione
Piano Triennale dei Fabbisogni di
Personale

Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n.135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

DATO ATTO che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

VISTE in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) nei quali la dotazione organica va espressa in termini finanziari, oltre che programmatori. Essa rappresenta infatti un “costo potenziale” che deve essere quantificato in relazione alle figure esistenti e da reclutare, e poi confrontato con il limite finanziario che per gli enti locali è dato dal tetto alle spese di personale previste dall'art. 1 comma 562 della legge 296/2006;

DATO ATTO che il 2018 è stato l'ultimo anno in cui si applicava la disciplina temporanea in materia di limiti del turn-over, introdotta, per il triennio 2016/2018 dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 229, L. n. 208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e, di conseguenza, ciò comporta il superamento delle limitazioni al turn-over a decorrere dal presente anno e per tutti gli enti locali sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato l'anno precedente;

VISTE le disposizioni e i parametri in materia di spesa e vincoli per le assunzioni di personale per gli enti non sottoposti al patto di stabilità. In particolare le Unioni dei Comuni sono Enti non soggetti alle regole del patto di stabilità interno per cui si può esercitare le facoltà assunzionali previste dall'art. 1, comma 562 della Legge 27/12/2006 n. 296 (100% della spesa annua dei cessati più resti derivanti dal precedente triennio art. 1 comma 229 Legge 208/2015) rispettando il tetto di spesa sostenuta per la componente spesa di personale nell'anno 2008;

VISTO l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, il quale dispone l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

DATO ATTO che con il DL. 80/2021 è stato introdotto nel nostro ordinamento il PIAO – Piano Integrato di Attività ed Organizzazione - il quale ha come obiettivo quelli di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi”*, ed in tale ottica assorbe nell'apposita sezione il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale;

RICHIAMATO il DM 25 luglio 2023 il quale ha previsto al paragrafo 8.2) del PCA 4.1, che la Sezione Operativa del Dup deve contenere non più il piano dei fabbisogni di personale, ma la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base a normativa vigente;

VISTO il nuovo C.C.N.L. del personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16/11/2022, con il quale sono stati disposti aumenti del trattamento economico fondamentale e la nuova classificazione per aree del personale di cui all'art. 11 e seg., in vigore dal 01/04/2023;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 è stata effettuata con propria precedente Deliberazione n. 3 del 17/01/2025 la verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

DATO ATTO che la dotazione di personale in essere nell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi del comma 562 della legge 27/12/2006 n. 296 (finanziaria 2007) le Unioni dei Comuni sono tenute a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore dell'anno 2008 (o dall'anno di costituzione dell'ente);

RILEVATO che il costo relativo al personale per l'anno 2009 calcolato per l'Unione dei Comuni e che il costo totale per il personale, determinato con gli stessi criteri, previsto per l'anno 2025, complessivo e comprensivo di tutte le nuove assunzioni programmate per l'anno 2025 rispetta i vincoli della normativa vigente;

DATO ATTO che sin dall'introduzione da parte del legislatore del concetto di “capacità assunzionale” degli Enti, determinata in una percentuale (stabilita dalla legge vigente al momento della cessazione) della spesa del personale cessato negli anni precedenti a quello di riferimento, il calcolo della capacità assunzionale dell'Unione e degli Enti associati è stato effettuato seguendo le prevalenti interpretazioni giurisdizionali e dottrinarie, ossia considerando per ogni cessazione il costo iniziale di inquadramento nella categoria contrattuale e non l'effettiva spesa sostenuta per il dipendente cessato, in quanto l'eventuale quota dello stipendio tabellare riferita al processo di sviluppo orizzontale della categoria, è finanziata nell'ambito delle risorse stabili del fondo decentrato integrativo di ogni Ente;

DATO ATTO che il presente programma di fabbisogno del personale 2025-2027 è riferito esclusivamente al personale dell'Unione derivato dalla soppressa Comunità Montana Alta Versilia e successive assunzioni a tempo indeterminato operate direttamente dall'Unione dei Comuni;

DATO ATTO che con il nuovo CCNL 2019/2021 dal 01/04/2023 è entrato in vigore con effetto automatico il nuovo sistema di classificazione del personale; ù

DATO ATTO che, al 31/12/2024, il personale dipendente pubblico dell'Unione è composto come segue:

SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	CLASSIFICAZIONE	
	AREA TECNICA	ex
PROGRAMMAZIONE – LLPP	Area dei funzionari – EQ – Funzionario tecnico	D5
FORESTAZIONE – PROT. CIV.	Area degli istruttori – Istr. Tecnico	C5
FORESTAZIONE – PROT. CIV.	Area dei funzionari – EQ – Funzionario Tecnico	D7
PROGRAMMAZIONE – LLPP	Area dei funzionari – EQ – Funzionario tecnico	D7
PROGRAMMAZIONE – LLPP	Area degli istruttori – Istr. Tecnico	C2
	AREA AMMINISTRATIVA	ex
FINANZIARIO – AMMINISTRATIVO	Area dei funzionari – EQ – Funzionario amministrativo contabile	D7
FINANZIARIO – AMMINISTRATIVO	Area degli istruttori – Istr. Amministrativo (CESSATO il 15-10-24 - riserva del posto per assunzione presso altro ente)	C1
PERSONALE – FORMAZIONE E STATISTICA	Area degli istruttori – Istr. Amministrativo	C1
PERSONALE – FORMAZIONE E STATISTICA	Area dei funzionari – EQ – Funzionario amministrativo contabile	D1 – diff. 1
PERSONALE – FORMAZIONE E STATISTICA	Area dei funzionari – EQ – Funzionario amministrativo	D2
FINANZIARIO – AMMINISTRATIVO	Area degli operatori – Operatore esperto amministrativo	B4 – diff. 1
FINANZIARIO – AMMINISTRATIVO	Area degli istruttori – Istr. Amministrativo contabile	C2
SERVIZIO ASS. SUAP	Area degli istruttori – Istr. Amministrativo	C3

In data 01/07/2024 si è perfezionata l'assunzione tramite mobilità da altra PA di una unità di personale dell'Area degli Istruttori – Istr. Amministrativo, come previsto dal Precedente PTFP 2024/2026, a copertura di cessazione di altro dipendente Area degli Istruttori nell'anno 2023.

In data 15/10/2024 si è inoltre verificata la cessazione del rapporto di lavoro di un unità di personale dell'Area degli Istruttori – Istr. Amministrativo, per assunzione in servizio presso altra PA, con riserva del posto di mesi 6. Ad oggi non è prevista la copertura del posto.

DATO ATTO che con DG. N. 49 del 13/11/2024 è stata confermata la dotazione organica di personale in comando da parte del Comune di Camaione per l'esercizio della funzione Paesaggista associata e che la spesa prevista è coperta con gli introiti da Diritti amministrativi da Paesaggistica, vincolo idrogeologico e interventi di recupero del paesaggio;

DATO ATTO che sono state approvate le Convenzioni per il Servizio SUAP anno 2025 con: DG n 50 del 16/12/2024 Comune di Camaione, DG n. 51 del 16/12/2024 Comune di Massarosa, DG n. 52 del 16/12/2024 Comune di Seravezza;

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del Piano triennale di fabbisogni del personale, per il triennio 2025-2027, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

PRESO ATTO CHE il presente Piano assunzionale rispetta il vincolo di contenimento della spesa di personale, nei limiti previsti come da conteggi agli atti dell'ufficio personale;

RILEVATO CHE non emergono situazioni di personale in esubero, così come comunicato dai Responsabili del servizio, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

DATO ATTO ALTRESI' CHE la macrostruttura dell'ente è stata approvata con deliberazione di Giunta n. 19 del 7 aprile 2017 e modificata da ultimo con DG n. 15 del 19/03/2024.;

CONSIDERATO CHE questo ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dal rendiconto 2023, approvato con deliberazione di consiglio n. 3 del 22/04/2024, non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

RILEVATO CHE con note Prot. 663-669 del 21/01/2025, è stata data la prescritta informazione alle RSU aziendali e alle Organizzazioni sindacali, di cui all'art. 4 del CCNL 2019/2021;

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D. Lgs 267/2000 depositato agli atti di cui al prot. 871 del 27/01/2025;

VISTI:

- lo Statuto dell'Unione;
- Il D. Lgs. 267/00;
- Il vigente regolamento degli uffici e dei servizi;
- Il Bilancio 2025/2027 esecutivo;
- Il DL 207/2024 il quale prevede un incremento dell'incremento dell'indennità di vacanza contrattuale a decorrere dal 1/4/25 e dal 1/7/2025, a carico dei bilanci degli enti;

Si Riporta il Piano dei fabbisogni del Personale per il triennio 2025/2027 che costituisce parte del PIAO;

DANDO ATTO che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente nonché negli importi dall'art. 1, comma 562, della l. 296/2006 e s.m.i, in tema di contenimento della spesa di personale;

Il Piano triennale dei fabbisogni verrà comunicato alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D.lgs 165/2001, come introdotto dal D.Lgs n. 75/2017, secondo le istruzioni contenute nella circolare RGS n. 18/201 e alla RSU;

Piano Triennale fabbisogno di personale
CESSAZIONI ANNI 2024/2025/2026

CATEGORIA	2024	2025	2026
Area operatori	Nessuna	Non previste	Non previste
Area Istruttori	Cessazione di n. 1 Istruttore – il 15-10-24 per assunzione presso altra PA	Non previste	Non previste
Area Funzionari EQ	Nessuna	Non previste	Non previste

PREVISIONI DI ASSUNZIONI ANNI 2025/2026/2027

CATEGORIA	2025	2026	2027
Area operatori	---	---	---
Area Istruttori	---	---	---
Area Funzionari - EQ	---	---	---

Il Responsabile del Servizio Personale Formazione

e Statistica

Dott.ssa Lenzoni Grazia

Sottosezione
Piano della formazione

PIANO DELLA FORMAZIONE

DELL'UNIONE DEI COMUNI DELLA VERSILIA 2025/2027

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'implementazione delle conoscenze rappresentano un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti volto a stimolarne la motivazione ed il miglioramento continuo dei processi interni e ad assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

Il Piano della formazione del personale rappresenta un documento programmatico, inserito nell'apposita sezione del PIAO che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende aggiornare le capacità e le competenze dei dipendenti pubblici adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo e l'attuazione dei progetti strategici e di PNRR.

Il piano presentato nelle pagine seguenti è riferito alle annualità 2025-2027 e descrive obiettivi, strategie e attività che sono programmate tenendo conto delle innovazioni organizzative e procedurali realizzate nel corso del 2024. In particolare, al fine di incrementare l'efficienza dell'Amministrazione e migliorare la qualità dei servizi resi è in programma l'avvio di percorsi formativi volti ad accrescere la responsabilità e la leadership dei responsabili dei servizi nonché le capacità attuative dei dipendenti.

La programmazione e la gestione delle attività formative tengono conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane. Tra queste, le principali sono sicuramente il D. Lgs. 165/2001, il CCNL, la L. 190/2012, la L. 81/2008, ecc.

La direttiva del Ministro della Funzione pubblica del 16 gennaio 2025 avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). La formazione diventa uno specifico **obiettivo di performance**, concreto e misurabile, che ciascun responsabile di settore deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti con una quota non inferiore **alle 40 ore di formazione pro-capite annue**. I responsabili dei settori diventano i veri "gestori" del personale assegnato a cui è affidata la responsabilità di prendersi cura delle risorse umane assegnate.

A livello organizzativo il rafforzamento delle politiche della formazione passa attraverso il PIAO con la definizione di obiettivi formativi strategici e soluzioni ed azioni necessarie al raggiungimento dei target richiesti dal MFP anche in materia di PNRR.

Il presente Piano si ispira pertanto ai principi di valorizzazione del personale, di uguaglianza e imparzialità, partecipazione al processo, efficacia con un monitoraggio degli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro, efficienza nella ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini e di economicità, tenendo conto della specificità dell'ente.

La maggior parte degli interventi formativi in passato sono stati soddisfatti direttamente in house attraverso l'Agenzia formativa dell'UCVersilia.

L'Agenzia formativa, accreditata dalla Regione Toscana, ha sviluppato nel corso degli anni una intensa attività di progettazione, erogazione, monitoraggio dei processi e dei risultati ottenuti. L'Agenzia è dotata di un sistema di gestione della qualità ISO9001 che ne certifica i processi e tutta l'attività svolta. La scarsità di finanziamenti pubblici ha fatto sì che l'Agenzia si concentrasse sulla formazione rivolta a dipendenti degli enti locali (attraverso la stipula di apposite convenzioni) e a corsi di formazione di breve durata, rivolti soprattutto a privati e che hanno riguardato la formazione obbligatoria legata al D.Lgs. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro e al personale dipendente dell'Unione, poiché l'incarico di Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione riguarda tutte le attività relative alla salute e alla sicurezza dei lavoratori distintamente per le due unità produttive, quella impiegatizia e quella riferita agli operai forestali.

E' da evidenziare che, a seguito di improvviso e non prevedibile depauperamento delle risorse umane assegnate all'Agenzia e la temporanea mancanza di una sede operativa, sarà necessario nel breve futuro per l'Amministrazione procedere a ripensarne la struttura a livello logistico ed organizzativo. Nel contempo l'Ente dovrà ricalibrare i sistemi di erogazione per i dipendenti avvalendosi con maggior forza di soggetti erogatori esterni.

Si rimarca che entro il giugno 2023 l'Amministrazione ha aderito al Syllabus e ha proceduto a garantire a tutti i dipendenti l'accesso al portale della formazione con la messa a disposizione dei corsi disponibili.

Il Servizio Personale Formazione ne monitora la fruizione.

Il Contesto

L'Unione di Comuni è un ente locale costituito da due o più comuni confinanti. Si tratta di una forma di "associazione" tra comuni finalizzata alla gestione condivisa di alcune funzioni e servizi, mantenendo la propria autonomia negli altri aspetti. A livello legislativo, il funzionamento di questo ente è stabilito dal Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali D. Lgs. 267/00.

Attraverso le Unioni i Comuni mettono insieme risorse umane, finanziarie e strumentali con le quali **riorganizzare e razionalizzare alcuni servizi**. Migliora così anche la professionalità e la specializzazione dei dipendenti.

I comuni attualmente aderenti sono Camaiore, Massarosa, Seravezza e Stazzema.

E' in questo contesto che è necessario leggere il presente Piano e programmare, in relazione a tali specificità, gli interventi formativi.

Al 31/12/2024, il personale dipendente dell'Unione è composto da n. 12 unità articolate su 4 Servizi.

SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	CLASSIFICAZIONE	
	AREA TECNICA	ex
PROGRAMMAZIONE – LLPP	Area dei funzionari – EQ – Funzionario tecnico	D5
FORESTAZIONE – PROT. CIV.	Area degli istruttori – Istr. Tecnico	C5
FORESTAZIONE – PROT. CIV.	Area dei funzionari –EQ – Funzionario Tecnico	D7
PROGRAMMAZIONE – LLPP	Area dei funzionari – EQ – Funzionario tecnico	D7

PROGRAMMAZIONE – LLPP	Area degli istruttori – Istr. Tecnico	C2
	AREA AMMINISTRATIVA	ex
FINANZIARIO – AMMINISTRATIVO	Area dei funzionari – EQ – Funzionario amministrativo contabile	D7
FINANZIARIO – AMMINISTRATIVO	Area degli istruttori – Istr. Amministrativo (CESSATO il 15-10-24 - riserva del posto per assunzione presso altro ente)	C1
PERSONALE – STATISTICA – FORMAZIONE	Area degli istruttori – Istr. Amministrativo	C1
PERSONALE – STATISTICA – FORMAZIONE	Area dei funzionari – EQ – Funzionario amministrativo contabile	D1 – diff. 1
PERSONALE – STATISTICA – FORMAZIONE	Area dei funzionari – EQ – Funzionario amministrativo	D2
FINANZIARIO – AMMINISTRATIVO	Area degli operatori – Operatore esperto amministrativo	B4 – diff. 1
FINANZIARIO – AMMINISTRATIVO	Area degli istruttori – Istr. Amministrativo contabile	C2
SERVIZIO ASS. SUAP	Area degli istruttori – Istr. Amministrativo	C3

Ad essi si aggiungono diverse unità di personale comandato con varie percentuali di apporto, che va dal 10% al 100%, sul Servizio Paesaggistica (n. 3 unità) e sul Servizio Associato SUAP (n. 5 unità di cui n. 1 responsabile).

L'eterogeneità dei compiti assegnati, la specificità delle professionalità presenti rende necessario pensare, accanto ai interventi declinati in termini generali e trasversali, interventi più specifici e funzionali ai compiti assegnati.

Ruoli e profili di responsabilità del processo formativo

I soggetti coinvolti nel processo di formazione, in base alla Tavola 1 della Direttiva del 16/01/2025, rapportati all'Ente, ai fini del conseguimento degli obiettivi di PNRR sono:

- L'Ente UCVersilia

- Definisce le politiche e programmi formativi generali e specifici per l'attuazione dei principi e degli obiettivi del PNRR in materia di formazione, delle norme e degli atti di indirizzo emanati dal Ministro per la pubblica amministrazione, in coerenza con la propria missione istituzionale e con i propri fabbisogni, gli interventi generali e specifici;

- E' responsabile, in maniera collettiva con le altre PA, del conseguimento dei target PNRR in materia di formazione;
- Assegna a ciascun responsabile, quale obiettivo annuale di performance, la formazione per 40 ore/anno prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills;
- Promuove la formazione dei propri dipendenti (obiettivo di 40 ore/anno, a partire dal 2025);
- Registra l'Amministrazione sulla Piattaforma Syllabus e abilita tutti i dipendenti alla fruizione corsi;
- Attiva ulteriori interventi formativi a valere sulle proprie risorse e/o sui finanziamenti del PNRR, ricorrendo a soggetti istituzionali o ad operatori di mercato;
- Monitora e rendiconta l'attuazione dei programmi formativi e ne valuta risultati e impatti in termini di crescita delle persone, performance individuale e organizzativa e valore pubblico;

- **Il Responsabile della gestione delle risorse umane (e della formazione):**

- Concorre alla definizione dei programmi formativi della propria amministrazione;
- Promuove e attua interventi formativi in modo da conseguire gli obiettivi programmati nel PIAO;
- Abilita il personale, direttamente o tramite un proprio delegato, ai percorsi formativi disponibili sulla piattaforma Syllabus e ne promuove e monitora la fruizione nei tempi programmati e, in ogni caso, in coerenza con le esigenze funzionali all'attuazione del PNRR;
- Sono responsabili del conseguimento degli obiettivi formativi generali e specifici dell'amministrazione e ne rendicontano i risultati;

- **I Responsabili dei servizi:**

- Conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione. Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati;
- Assegnano ai propri dipendenti, a partire dalla definizione di piani formativi individuali, obiettivi di performance in materia di formazione (40 ore/anno, a partire dal 2025) sui temi della formazione obbligatoria, soft skills e competenze necessarie per l'attuazione del PNRR;
- Operano per rendere pienamente compatibile la formazione del personale con l'attività lavorativa;
- Promuovono e monitorano la fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati;

- **I Dipendenti:**

- Esercitano il proprio diritto/dovere alla formazione, dimostrando un atteggiamento positivo e proattivo rispetto allo sviluppo delle competenze e all'auto-apprendimento;
- Esprimono al responsabile di riferimento il proprio fabbisogno formativo e concordano piani formativi individuali;
- Conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione, partecipano alle attività formative assegnate con impegno e diligenza, completandole entro i termini previsti e conseguendo risultati positivi in termini di competenza e livello di padronanza (superamento del test postformazione, ove previsto). Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati;

- **Organismi indipendenti di valutazione /nuclei di valutazione**

- Accertano il raggiungimento degli obiettivi delle politiche e dei programmi formativi delle amministrazioni e, in particolare, il conseguimento degli obiettivi formativi dei responsabili e dipendenti inseriti nei rispettivi piani della performance;

A livello centrale

- Il Dipartimento della funzione pubblica:
 - Mette a disposizione di tutti i dipendenti percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze sulle cinque aree strategiche di sviluppo del capitale umano (leadership, competenze manageriali e soft skills di dirigenti e dipendenti; transizione amministrativa; transizione digitale; transizione ecologica; valori e principi delle amministrazioni pubbliche);
 - Finanzia programmi formativi delle amministrazioni, non sovrapponibili all'offerta Syllabus;
 - Supporta l'accesso dei dipendenti pubblici a percorsi formativi universitari (PA 110 e lode);

Gli interventi formativi

L'Unione conferma le tematiche formative del precedente Piano aggiornate alla luce delle nuove esigenze e delle direttive, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale l'opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Lo sviluppo delle competenze viene garantito in ogni fase della vita lavorativa del dipendente:

- In fase di reclutamento è prevista la c.d. formazione iniziale e l'addestramento operativo ;
- Nel caso di assegnazione a nuove mansioni o funzioni;
- Nel caso di progressioni professionali e ai fini delle attivazioni di c.d. elevate professionalità;
- Nel caso di adozione di nuovi strumenti di innovazione, procedure e nuove metodologie di lavoro;
- Formazione continua- life-long learning correlata ad aggiornamenti procedurali, normativi, ecc.

L'Amministrazione prevede di erogare i seguenti interventi formativi nel rispetto dei propri vincoli di bilancio:

• **Interventi formativi di carattere trasversale e generale** che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti ai diversi servizi ed inerenti alcune aree tematiche di interesse generale: appalti e contratti pubblici, anticorruzione, trasparenza e privacy, informatica e digitalizzazione dei processi e documenti, CAD, GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati, ecc.

Di particolare importanza assumono in tale ambito lo sviluppo di interventi formativi strategici in materia di:

- competenze di leadership, manageriali e di soft skills;
- competenze in relazione alle diverse transizioni in atto (amministrativa, digitale ed ecologica) e di modernizzazione legati al PNRR;
- competenze e valori della PA, quali inclusione, etica pubblica, sicurezza, lotta alle discriminazioni di genere, ecc.

• **Formazione obbligatoria** con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento e Etica pubblica

- Sicurezza sul lavoro D. Lgs. 81/2008: per dipendenti amministrativi e non, nonché altri corsi obbligatoriamente previsti (in relazione al calendario delle scadenze previste dall'attuale normativa tenuto dal Responsabile del servizio competente);

• **Formazione continua** con attività formative di aggiornamento e approfondimento mirate alla specificità dell'ente, a titolo esemplificativo: sviluppo delle competenze digitali e di transizione, aggiornamento normativo, addestramento in materia di protezione civile, transizione ecologica, contabilità, disciplina del lavoro e del personale, ecc.

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali a domanda dei Responsabili qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie segnalate al servizio competente e non fruibili tramite la piattaforma Syllabus.

Le attività formative saranno programmate in relazione alla modalità di erogazione ritenuta più opportuna in relazione alla tipologia del corso: in house, a distanza o in presenza.

Il monitoraggio è garantito attraverso attestazioni di frequenza o di superamento di test o esercitazioni richieste in relazione alla natura dell'intervento. I dati trasmessi al servizio del Personale saranno archiviati nel fascicolo personale del dipendente.

Per quanto riguarda la programmazione dei percorsi formativi, oltre alla piattaforma Syllabus, l'Ente può avvalersi inoltre di docenti esterni all'Amministrazione e di soggetti erogatori terzi.

Si rimarca che entro il giugno 2023 l'Amministrazione ha aderito al Syllabus e ha proceduto a garantire ai dipendenti l'accesso al portale della formazione monitorandone con costanza i risultati.

L'Unione conferma le tematiche formative del precedente Piano aggiornate alla luce delle nuove esigenze, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale l'opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Responsabile del Servizio Personale

Dott.ssa Lenzoni Grazia

Sottosezione

Piano azioni positive

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNO 2025 – 2027

SITUAZIONE

Il presente Piano delle azioni positive per il triennio 2025-2027, nell'ambito delle finalità espresse dalla legge 125/1991 e s.m.i. (decreti legislativi n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006), ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nel lavoro, contiene l'analisi delle misure, denominate azioni positive, che questo Ente intende adottare al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità fra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità e gli impegni familiari e quelle professionali.

Prende avvio la procedura di formazione del comitato unico di garanzia, anche stante lo slittamento dovuto alla pandemia da COVID 19 ed il correlato rinnovo RSU di aprile 2022.

Riepilogo personale dipendente in servizio effettivo a tempo indeterminato al 31/12/2024:

- N. 12 dipendenti di cui:

- 4 uomini: 3 funzionari – 1 istruttore;
- 8 donne: 3 funzionari – 4 istruttori– 1 operatore esperto;

(A questi si aggiunge n. 1 dipendente Area degli Istruttori il cui rapporto di lavoro con l'Ente è cessato il 15/10/24 con riserva del posto di 6 mesi).

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

1. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivi:

- ☐ favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze del personale all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

- promuovere pari opportunità in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità ma anche al supporto dell'intera famiglia in termini di presenza e di finalità strategiche:

- ☐ Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

- Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Concedere a richiesta, salvo necessità di servizio e da valutare caso per caso, articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Azione positiva 3: L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per assicurarne la conoscenza da parte di tutti i dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili dei servizi — Segretario — Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili dei servizi — Segretario — Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

3. Descrizione intervento: FORMAZIONE DEL PERSONALE

Obiettivi: Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini.

- ☐ Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.

Finalità strategica: accrescere la formazione dei dipendenti sulle materie di propria competenza.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili dei servizi — Segretario — Ufficio Personale.

A chi e rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione intervento: MAGGIORE CONDIVISIONE DA PARTE DEI RESPONSABILE DI SERVIZIO DEGLI OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE E MAGGIORE COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI

Obiettivo: aumentare il benessere organizzativo e la performance generale.

Finalità strategica: condividere gli obiettivi e le strategie per aumentare la consapevolezza di far parte di una squadra, pur nella divisione di compiti e ruoli.

Azione positiva 1: prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili dei servizi — Segretario — Ufficio Personale.

A chi e rivolto: a tutti i dipendenti.

CONCLUSIONI

Il presente Piano ha durata triennale ed è parte del PIAO.

Il Piano sarà pubblicato nel sito web istituzionale dell'Unione nella sezione "Amministrazione trasparente".

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso il servizio personale consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente al fine di poter procedere, alla scadenza o, prima della stessa, qualora sia ritenuto necessario al suo aggiornamento.

Il Responsabile del Servizio Personale Formazione

e Statistica

Dott.ssa Lenzoni Grazia

UNIONE DEI COMUNI DELLA VERSILIA

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Gli enti con meno di cinquanta dipendenti non sono in alcun caso tenuti a realizzare il monitoraggio all'interno del Portale PIAO, definito nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2022 al paragrafo 3.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato: secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e all'OIV.