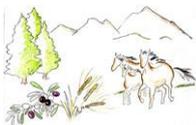


Ente Terre regionali toscane

Piano integrato di attività e organizzazione
2025 – 2027





Indice

PREMESSA.....	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA	13
Presentazione ed attività dell'Ente	13
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	23
Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	23
<i>Il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della trasparenza della Regione Toscana - indicazioni per formulare il Piano di Ente Terre</i>	<i>23</i>
La Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza di Ente Terre, per il periodo 2025 - 2027 ..	24
Finalità e contenuti della Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza di Ente Terre.....	25
Codice di comportamento	30
Sottosezione 2.4 Trasparenza - Obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni (d.lgs. n. 33 del 14 marzo 2013).	31
Nozione di trasparenza	31
Trasparenza e tutela dei dati personali.....	33
La trasparenza come misura di prevenzione della corruzione	34
Attestazione dell'OIV sulla trasparenza	34
Collegamenti con il Piano della Performance	35
Procedura per l'attuazione degli adempimenti e delle misure di tutela dei dipendenti che segnalano illeciti e irregolarità (whistleblowing policy)	35
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	36
Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa	36
Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	38
Sottosezione 3.3 – Il Piano triennale dei fabbisogni del personale	38
Sottosezione 3.4 Piano delle Azioni Positive (PAP) 2025/2027	46



PREMESSA

Il d.l. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, contenente disposizioni per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), all'art. 6 introduce il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Si tratta di un unico piano di governance finalizzato ad assorbire gli attuali strumenti di programmazione e pianificazione cui sono tenute le amministrazioni (piano triennale dei fabbisogni, piano della performance, piano di prevenzione della corruzione, piano organizzativo del lavoro agile), razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e garantendo il coordinamento, la coerenza ed il controllo dei medesimi.

Il Piano di durata triennale, con aggiornamento annuale, assicura la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, il miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini, la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso.

Il Piano e i relativi aggiornamenti sono adottati entro il 31 gennaio di ogni anno (salvo proroghe), pubblicati sui siti internet istituzionali delle singole amministrazioni e inviati al Dipartimento della funzione pubblica per la pubblicazione sul relativo portale.

L'adozione del Piano, da un punto di vista soggettivo, costituisce obbligo cogente per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Tale obbligo non è posto per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, per le quali è previsto che con il relativo decreto attuativo siano definite delle modalità semplificate di adozione del Piano.

Il Piano si compone normalmente di 4 sezioni:

- 1) Scheda anagrafica dell'amministrazione
- 2) Valore Pubblico, Piano delle performance e anticorruzione
- 3) Organizzazione e capitale umano
- 4) Monitoraggio

e si propone di racchiudere in un unico documento, in una visione sistemica, i seguenti documenti di programmazione (operando anche le dovute conferme per quelli già adottati nel 2022 ed ancora vigenti ovvero che prevedono un particolare iter di approvazione):

- a) Piano delle attività,
- b) Piano della qualità della prestazione organizzativa;
- c) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- d) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);



e) Piano della parità di genere.

Ai sensi dell'articolo 6 del d.m. 24 giugno 2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione: “Le pubbliche amministrazioni 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
3Corruzione 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.”

(...)

“3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.1

4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.”

Pertanto, lo sviluppo del presente PIAO avverrà sulla base del seguente schema:

Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione	SI	SI
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	- In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.	SI	NO



Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.2. Performance	Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.	SI	NO
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.</p> <p>Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.</p> <p>Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la</p>	SI	<p>SI</p> <p>(procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:</p> <ol style="list-style-type: none"> Autorizzazione/concessioni; Contratti pubblici; Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; Concorsi e prove selettive;



Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
	<p>pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:</p> <p>Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.</p> <p>Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.). • Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo). 		<p>e. Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.</p> <p>L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.)</p>



Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
	<ul style="list-style-type: none"> • Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione. • Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure. • Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato. 		
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			



Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3.1 Struttura organizzativa	<p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organigramma; • livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165; • ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio; <p>altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.</p>	SI	SI
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro). In particolare, la sezione deve contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali); • gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance; 	SI	SI



Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
	i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, <i>customer/user satisfaction</i> per servizi campione).		
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Gli elementi della sottosezione sono:</p> <p>Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;</p> <p>Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: <ul style="list-style-type: none"> a. modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; b. modifica del personale in termini di livello / inquadramento; • Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione 	SI	SI



Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
	<p>(anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a diverse soluzioni.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formazione del personale <ul style="list-style-type: none"> a. le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; b. le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative; c. le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non. d. gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo. 		
4. MONITORAGGIO	In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.	SI	NO



Ente Terre regionali toscane
Piano Integrato di attività e organizzazione - PIAO Anni 2025 - 2027



SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA

Denominazione Ente	Ente Terre Regionali Toscane
Indirizzo sede legale	Via di Novoli, 26 - 50127 Firenze (FI) - Italy
Indirizzo sede amministrativa	Strada del mare, 25 - 58100 Alberese (GR) - Italy
Posta elettronica	info@terreregionali.toscana.it
PEC	terre.regionali@postacert.toscana.it
Codice fiscale/partita IVA	00316400530
Natura giuridica	Ente Regionale
Sito web istituzionale	https://terreregionali.toscana.it/it-it/home

Presentazione ed attività dell'Ente

Ente Terre Regionali Toscane, è un ente dipendente di Regione Toscana, ai sensi dell'articolo 50 dello Statuto regionale, dotato di personalità giuridica, di autonomia amministrativa e gestionale nonché di un proprio patrimonio.

Nello specifico, si tratta di un ente pubblico non economico istituito dalla Regione Toscana con la l.r. 27 dicembre 2012, n. 80 con la "Trasformazione dell'ente Azienda regionale agricola di Alberese in Terre regionali toscane".

Ulteriori modifiche in relazione all'attività di Terre Regionali Toscane sono state apportate successivamente anche dalla l.r. n. 39/2000, dalla l.r. n. 77/2004, dalla l.r. n. 24/2000 e, infine, dalla l.r. n. 66/2020 che ha modificato la n. 80/2012 citata.

L'Ente nasce, dunque, dalla trasformazione dell'Azienda agricola denominata "Azienda regionale agricola di Alberese" che fu istituita con l.r. 27 luglio 1995, n. 83, quale soggetto pubblico economico, ai fini dell'esercizio delle attività agricole di cui all'art. 2135 del Codice Civile.

La trasformazione dell'Azienda agricola di Alberese in Ente Terre, così come specificato dalla stessa legge, derivava dalla necessità di rafforzare le opportunità occupazionali e di reddito delle aree rurali, di promuovere il contributo positivo dell'agricoltura e delle foreste all'ambiente e al territorio in modo da salvaguardare la biodiversità e la tutela del paesaggio, di tutelare e mantenere la risorsa forestale, anche al



fine di prevenire dissesti idrogeologici, e di difendere le zone e le popolazioni di montagna dalle calamità naturali.

Le funzioni

Come stabilito dall'articolo 2 della citata l.r. n. 80/2012, così come modificata dall'articolo 1 della l.r. n. 66/2020, l'Ente svolge le seguenti funzioni:

- a) gestisce la banca della terra, quale strumento per favorire l'accesso dell'imprenditoria privata, in particolare dei giovani agricoltori, ai terreni agricoli e forestali;
- b) promuove, coordina e attua interventi di gestione forestale sostenibile e di sviluppo dell'economia verde sul territorio della regione;
- c) approva indirizzi operativi per la gestione ottimale dei beni del patrimonio agricolo-forestale e in tale ambito predispose progetti di valorizzazione e determina gli obiettivi da conseguire in termini di proventi;
- d) verifica la conformità dei piani di gestione dei complessi agricoli forestali adottati dagli enti gestori e ne coordina l'attuazione;
- e) gestisce le aziende agricole e altre superfici agricole e forestali di sua proprietà o di proprietà della Regione assegnategli in gestione, nelle quali svolge anche attività di ricerca applicata, sperimentazione e dimostrazione in campo agricolo e forestale, attività di tutela e valorizzazione delle produzioni agricole e forestali e delle risorse genetiche autoctone toscane.

Con legge regionale n. 66/2020 a Ente Terre Regionali Toscane è stata, inoltre, assegnata la nuova funzione inerente alla promozione della legalità.

Tale modifica della legge regionale 80/12, istitutiva di Ente Terre, deriva dall'assegnazione, da parte di ANBSC (l'Agenzia Nazionale per la gestione dei beni confiscati alla criminalità organizzata), di tutte le quote sociali della Società Agricola Suvignano s.r.l., che è così diventata Società controllata di Ente Terre.

L'Agenzia Nazionale per l'Amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata, con proprio Decreto del 16/11/2018 ha infatti disposto che "Le quote dell'intero capitale sociale dell'Agricola Suvignano s.r.l., con sede in Palermo, via Veneto n. 39, comprensive del relativo compendio aziendale sono mantenute al patrimonio dello Stato e sono trasferite per finalità istituzionali all'Ente Terre regionali toscane, ai sensi dell'articolo 48, comma 8 ter del codice antimafia".

Sono pertanto state trasferite dallo Stato a Terre Regionali Toscane, a titolo gratuito, tutte le quote societarie e quindi la Tenuta di Suvignano è entrata a tutti gli effetti nel patrimonio dell'Ente Terre. Il trasferimento della Tenuta di Suvignano (oltre 630 ettari nelle vicinanze di Siena) a Ente Terre Regionali Toscane rilancia la funzione pubblica delle aziende agricole regionali come luogo "aperto" dove confrontarsi con le realtà imprenditoriali agricole e con i cittadini anche attraverso azioni di



comunicazione del valore dell'agricoltura toscana come elemento distintivo e unico di creazione di valore per la società.

Pertanto, presso la Tenuta di Suvignano ha preso avvio un percorso di riqualificazione e riorganizzazione, che ha tra i punti qualificanti la nascita del Centro della Legalità, la riconversione verso l'agricoltura biologica e la tutela e valorizzazione della biodiversità, con il suo possibile inserimento nel network europeo delle aziende dimostrative (Demofarm) e la messa in sicurezza del patrimonio immobiliare. Tale percorso vede anche ingenti finanziamenti della Regione Toscana (l.r 73/2018, l.r 65/2019, l.r 79/2019) che, attraverso Ente Terre Regionali Toscane, sono destinati alla valorizzazione delle strutture ed al loro inserimento entro percorsi riconosciuti, quali ad esempio la Via Francigena.

La Tenuta di Suvignano, si trova nella zona collinare delle crete, dista circa 15 Km da Siena, l'Azienda svolge attività agricola e zootecnica ed è dotata di una struttura agrituristica. L'ordinamento prevede la coltivazione di cereali, colture da rinnovo, foraggere e un'ampia superficie pascolativa.

Infine, Ente Terre Regionali Toscane ha anche la gestione del parco stalloni regionale per la conservazione del patrimonio genetico degli equidi.

Il modello di governance

L'attuale modello di *governance* prevede che l'indirizzo strategico venga impartito dalla Regione Toscana attraverso la definizione di specifiche direttive per la redazione di un Piano annuale delle attività effettuato da Terre Regionali Toscane in conformità con quanto disposto dall'art. 10, comma 1, della L.R. 80/2012, con riferimento alle singole funzioni attribuite all'Ente dall'art. 2, comma 1 della medesima legge.

Come si vedrà meglio in prosieguo, essi contribuiscono, quindi, al raggiungimento degli obiettivi strategici che vengono di volta in volta individuati dalla Regione nel proprio Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER).

Per quanto attiene l'attività nel settore agricolo e zootecnico, Ente Terre si è orientata verso la prosecuzione di quanto già condotto nel passato dalle due aziende agricole di Alberese (GR) e di Cesa (AR) e dal Parco Stalloni Regionali situato a San Rossore (PI), con una verifica (prevista dalla legge) del patrimonio che non persegue le finalità dell'Ente e per il quale si è provveduto a concessioni verso terzi a seguito di bandi pubblici.

Dal 2019 Ente Terre, come abbiamo visto, è stato comunque interessato da un profondo cambiamento, grazie alla acquisizione al proprio patrimonio delle quote sociali della Società Agricola Suvignano s.r.l.



Ente Terre, in base alle direttive impartite dalla Regione Toscana, per quanto riguarda la gestione della Società Agricola Suvignano, deve seguire le indicazioni del Tavolo di Coordinamento, presieduto dall'Assessore regionale con delega alle Politiche per la sicurezza dei cittadini e cultura della legalità (composto da sei membri effettivi in rappresentanza di Regione Toscana, Ente Terre, Comune di Murlo, Comune di Monteroni d'Arbia), a cui compete redigere le linee guida del progetto di sviluppo e definire le linee di indirizzo nel rispetto dell'equilibrio economico finanziario della gestione.

Oltre al coordinamento e controllo della Società Agricola Suvignano S.r.l., Ente Terre è chiamato anche a ricercare e sviluppare sinergie con la Regione Toscana e in prima istanza con le amministrazioni comunali di Monteroni d'Arbia e Murlo (già sottoscrittori di uno specifico Protocollo d'intesa) ma in prospettiva anche con altri soggetti al fine di progettare e sviluppare iniziative e attività di educazione alla legalità di alto valore sociale che valorizzino questo importante patrimonio confiscato alla criminalità organizzata, anche attraverso la sottoscrizione di Convenzioni, specifici accordi e protocolli di intesa (enti locali, associazioni, amministrazione penitenziaria etc.).

Il ruolo della Regione nella definizione delle aspettative generali di performance dell'Ente

Come accennato, l'articolo 50 dello Statuto regionale prevede che le funzioni amministrative riservate alla Regione possano essere esercitate anche tramite enti, aziende, agenzie e altri organismi pubblici dipendenti, istituiti ed ordinati con legge regionale.

La strategia da adottare viene individuata dalla Regione, ogni anno, nel Documento di Economia e Finanza Regionale (DEF) e nella relativa nota di aggiornamento, in coerenza con il Programma regionale di sviluppo (PRS) del quinquennio di riferimento.

Le priorità regionali per il 2025 sono state elaborate secondo il modello di programmazione regionale descritto nella proposta del Programma regionale di sviluppo 2021-2025 adottata dalla Giunta regionale con Deliberazione n. 1392 del 7 dicembre 2022, nell'ambito del quale i 29 Progetti regionali (raggruppati in 7 Aree) costituiscono il principale strumento di attuazione delle politiche regionali.

Per dare attuazione a questo percorso la Giunta Regionale ha approvato la Delibera n. 1480 del 09/12/2024 avente a Oggetto: Indirizzi all'Ente Terre Regionali Toscane per la predisposizione del piano triennale delle attività 2025-2027 di cui all'articolo 10 della legge regionale 27 dicembre 2012, n. 80.

Infatti, l'articolo 10 della l.r. 80/2012 prevede che la Giunta regionale, sentite le associazioni rappresentative degli enti locali, le organizzazioni professionali agricole e cooperative e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative definisca, nel rispetto degli atti di programmazione regionale, gli



indirizzi per la redazione della proposta del piano triennale delle attività dell'Ente Terre Regionali Toscane relativo triennio successivo e, ricordato che il Consiglio regionale ha a sua volta approvato con delibera n. 73 del 02/10/2024 il "Documento di economia e finanza regionale (DEFR) 2025." e con risoluzione n. 239 del 27.07.2023 il Programma Regionale di Sviluppo 2021-2025.

Ricordata inoltre la l.r. 44/2022 (Disposizioni di carattere finanziario. Collegato alla legge di stabilità per l'anno 2023) in cui all'art. 1 comma 1 è stabilito che "Ente Terre Regionali Toscane svolge iniziative di promozione della legalità e gestisce il percorso della legalità presso la società Agricola Suvignano S.r.l., nel rispetto delle indicazioni contenute nelle direttive per la redazione della proposta di piano delle attività di cui all'articolo 10, comma 1, della legge regionale 27 dicembre 2012, n. 80" ed al comma 4 lett. a) è previsto lo stanziamento, per l'attuazione del succitato intervento, dell'importo di euro 80.000,00 per ciascuno degli anni 2023, 2024 e 2025;

In Allegato 1 si trovano gli indirizzi a Ente Terre regionali toscane per la redazione della proposta del piano triennale di attività e il testo

In tale contesto, dunque, il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione è articolato in fasi, tempi e modalità coerenti con le disposizioni normative e con la documentazione programmatica che delinea l'azione della Regione Toscana ovvero il Programma di governo, il Piano regionale di sviluppo, il Documento di programmazione economico finanziaria, la manovra finanziaria e la legge di bilancio. Ad inizio di anno, secondo la tempistica prevista dal presente documento, si svolge la fase di definizione ed assegnazione degli obiettivi. Tale attività segue un processo progressivo cosiddetto "a cascata" che prevede che dagli obiettivi strategici, programmati su base triennale e aggiornati annualmente sulla base delle priorità dell'Amministrazione, si passi agli obiettivi organizzativi assegnati a ciascuna Direzione regionale, area di coordinamento e struttura dirigenziale con i relativi indicatori di risultati e i valori attesi. In stretta correlazione sono poi definiti gli obiettivi individuali.

Il sistema degli obiettivi

Uno degli elementi centrali nella pianificazione strategica è rappresentato dal sistema degli obiettivi, che richiede un'attenta definizione per garantire efficacia e coerenza con i fabbisogni identificati. La procedura di rilevazione dei fabbisogni prestazionali, tuttavia, può presentare notevoli difficoltà. La raccolta di dati e l'analisi delle necessità richiedono strumenti adeguati e un approccio metodico per superare le complessità del procedimento.

Successivamente, la fase di declinazione interna degli obiettivi assume un ruolo cruciale. Si tratta di tradurre i fabbisogni in traguardi operativi chiari e misurabili, adattandoli alle specificità dell'organizzazione e alle risorse disponibili.



Una delle maggiori sfide risiede nella definizione di traguardi di *outcome*. Nonostante la complessità di questo processo, è essenziale puntare a obiettivi che vadano oltre gli aspetti puramente tecnico-amministrativi. È fondamentale prefigurare processi di trasformazione che abbiano un impatto reale sull'ambiente esterno, promuovendo cambiamenti significativi e duraturi.

Le responsabilità di gestione e l'autonomia effettiva dei diversi soggetti coinvolti sono altrettanto importanti. Garantire una chiara attribuzione di responsabilità e spazi decisionali permette di migliorare l'efficienza operativa e la capacità di risposta dell'organizzazione.

Il sistema degli obiettivi deve essere strettamente collegato agli aspetti organizzativi, in modo da creare un'infrastruttura capace di sostenere le strategie pianificate. Allo stesso tempo, il legame con le politiche retributive risulta cruciale per incentivare il personale, promuovere il merito e migliorare le prestazioni complessive.

Infine, la comunicazione esterna delle aspettative d'intervento rappresenta un passaggio strategico. Condividere in modo chiaro e trasparente gli obiettivi e i traguardi prefissati non solo rafforza la fiducia degli stakeholder, ma contribuisce anche a garantire un allineamento tra le aspettative esterne e le azioni intraprese[SL1].

Nel caso specifico di Ente Terre come precedentemente approfondito si parte dal DEFR per capire come Ente Terre contribuisca all'attuazione degli obiettivi strategici individuati da Regione Toscana, che di seguito si riportano in sintesi nella *Tabella 1*:

Tab.1) Progetti Strategici della Regione Toscana che riguardano Ente Terre

AREA	PROGETTO
2: transizione ecologica	8: Sviluppo sostenibile in ambito rurale e agricoltura di qualità
4: Istruzione, ricerca e cultura	15: Promozione della cultura e della legalità democratica
5: Inclusione e coesione	20: Giovani
7: Relazioni istituzionali e governance del sistema regionale	27: Interventi della Toscana diffusa (aree interne e territori montani)

Inoltre, il piano delle attività che ogni anno viene approvato dalla giunta regionale definisce, in linea con quella che è la legge regionale istitutiva dell'Ente, obiettivi più specifici anno per anno, assegnati ai diversi uffici.

Il sistema di misurazione delle performance

Il sistema di misurazione delle performance riveste un ruolo fondamentale nella gestione organizzativa, poiché consente di monitorare e valutare in modo costante il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Esaminiamo i principali aspetti che lo caratterizzano:

1. Monitoraggio dell'efficacia degli obiettivi attesi



Il sistema segue da vicino l'efficacia con cui vengono definiti i risultati attesi, garantendo che gli obiettivi siano chiari, misurabili e coerenti con le strategie aziendali.

2. **Strumento per valutare la gestione**

Le misurazioni costituiscono una base indispensabile per analizzare l'andamento della gestione e identificare eventuali criticità o aree di miglioramento. Questo processo aiuta a mantenere il focus sulle priorità strategiche.

3. **Coinvolgimento dei soggetti responsabili**

Il sistema definisce chiaramente il ruolo dei soggetti incaricati di valutare le performance, favorendo un approccio trasparente e condiviso alla misurazione e alla rendicontazione dei risultati.

4. **Possibilità di interventi correttivi**

Uno degli aspetti chiave del sistema è la capacità di permettere interventi correttivi durante il processo. Questo consente di apportare modifiche tempestive e mirate, migliorando l'efficacia complessiva delle azioni intraprese. ^[SL2]^[SL3]

Il processo di misurazione e di valutazione delle performance di Ente Terre Regionali Toscane

Come per la Regione Toscana il processo di misurazione e valutazione della performance è articolato in varie fasi e nel rispetto degli obiettivi previsti da un **Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa** annualmente approvato dalla Regione Toscana.

L'articolazione del ciclo di gestione della performance è così suddivisa:

- **fase di pianificazione:** definizione degli obiettivi strategici, loro declinazione, individuazione degli indicatori e loro misurabilità, risultati attesi. Gli obiettivi strategici sono definiti in modo da rispettare la necessaria coerenza con gli obiettivi strategici della Regione e, in particolare, con quelli riferibili alla Direzione Agricoltura e Sviluppo Rurale;
- **fase di misurazione:** valutazione e controllo della performance organizzativa per l'individuazione delle azioni che l'Ente intende attivare per la verifica del raggiungimento degli obiettivi attraverso il monitoraggio degli indicatori di risultato e la predisposizione di report;
- **fase di gestione delle risorse umane:** costituita dalla definizione degli obiettivi che vengono assegnati al personale e la loro valutazione;
- **fase di rendicontazione:** l'Ente presenta alla Giunta regionale una relazione sull'avanzamento del piano delle attività che rappresenta il livello di performance raggiunto.

Le suddette fasi esplicitano le attività per il rispetto della programmazione degli obiettivi, la misurazione e la rendicontazione dei risultati.



Gli strumenti a supporto del ciclo di gestione e del sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione sono pertanto:

- a. **Piano della qualità della prestazione organizzativa:** individuazione degli obiettivi strategici dell'Ente Terre Regionali Toscane. Il Direttore, a regime, formula una proposta di Piano, coerentemente con le indicazioni in merito fornite dalla Direzione di riferimento, che la Giunta Regionale adotta all'inizio di ciascun anno;
- b. **Schede di assegnazione obiettivi** individuali al personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione (o equivalente) ed al personale del comparto che saranno oggetto di valutazione per misurare la qualità della prestazione individuale – da assegnarsi, da parte del Direttore, entro il mese di febbraio di ciascun anno;
- c. **Monitoraggio trimestrale** circa lo stato di realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente;
- d. **Relazione esplicativa** finalizzata alla verifica sul conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente e riferita all'andamento di indicatori quantitativi (oggettivi) circa l'attività effettuata dal Direttore. Il Direttore trasmette, entro il primo bimestre dell'esercizio successivo a quello di riferimento e previa condivisione con la Direzione competente, la relazione esplicativa alle strutture regionali competenti ed all'Organismo Indipendente di Valutazione;
- e. **Valutazione**, da effettuarsi da parte del Direttore entro il mese di marzo di ogni anno, degli incarichi di Elevata Qualificazione e del personale del comparto;
- f. **Relazione sulla Qualità della Prestazione Organizzativa dell'Ente**, da adottarsi da parte del Direttore entro il 30 aprile di ciascun anno, previa condivisione con la Direzione di riferimento. Tale Relazione sarà trasmessa alle strutture regionali competenti ed all'Organismo Indipendente di Valutazione che provvederà, successivamente, alla validazione della medesima.

Nello specifico, per quanto riguarda Ente Terre, il sistema di valutazione adottato è quello già in uso dalla Regione Toscana per la valutazione di cui alla Delib. GR 278 del 26 aprile 2011 e delibere successive, cui si fa espresso riferimento.

La rendicontazione dei risultati ottenuti

La rendicontazione dei risultati ottenuti rappresenta un momento cruciale per valutare l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione. Questo processo si articola su diversi livelli di rendicontazione, ognuno dei quali contribuisce a fornire una visione complessiva e dettagliata delle performance raggiunte.

Un elemento chiave del sistema è l'introduzione di meccanismi di premialità e sanzioni. Questi strumenti incentivano il raggiungimento degli obiettivi prefissati, garantendo al contempo una maggiore responsabilità per eventuali discrepanze o mancanze.



Un altro aspetto fondamentale è *l'outcome*, considerato il principale indicatore per misurare le trasformazioni effettivamente realizzate. Attraverso il confronto tra i risultati ottenuti e gli obiettivi iniziali, si può comprendere l'impatto delle azioni intraprese e il grado di miglioramento generato.

Infine, è essenziale dare rilievo alla proiezione esterna dei risultati raggiunti, confrontandoli con quelli attesi. Questo approccio non solo consente di dimostrare trasparenza e responsabilità verso gli stakeholder, ma favorisce anche una valutazione comparativa utile per identificare eventuali aree di miglioramento.

I diversi livelli di rendicontazione;

- la premialità e le sanzioni;
- *l'outcome* quale drive per misurare le trasformazioni effettuate;
- la proiezione esterna dei risultati raggiunti e la loro comparazione con quelli attesi.

Gli strumenti di customer da adottare

Ad oggi, Ente Terre non ha dei veri e propri strumenti di rendicontazione dell'attività orientati a chi è destinatario dei servizi e degli interventi, o quantomeno non ne ha che siano stati adottati in modo coerente e strutturale.

Gli strumenti di *customer* da adottare in un Piano della Performance per l'Ente Terre Regionali Toscane devono essere coerenti con le specificità operative e strategiche dell'organizzazione, ponendo particolare attenzione alla relazione con gli stakeholder, al miglioramento continuo delle prestazioni e alla trasparenza verso il pubblico. Non avendo un vero e proprio rapporto diretto con l'utenza, intendendo la cittadinanza, devono essere fatte delle correzioni a quello che normalmente è il ventaglio di strumenti che viene utilizzato. Di seguito un elenco di alcuni strumenti potenzialmente utili:

1. Indagini di soddisfazione degli stakeholder
2. Analisi dei bisogni del territorio
3. Customer satisfaction come KPI
4. Canali di comunicazione e partecipazione
5. Benchmarking territoriale
6. Reportistica trasparente
7. Mappatura degli stakeholder

L'adozione [SL4] di questi strumenti potrebbe consentire all'Ente Terre Regionali Toscane di rafforzare il proprio rapporto con gli stakeholder, migliorare l'efficacia dei propri interventi e garantire una gestione trasparente e orientata ai risultati.



In tal senso, nel periodo di validità del presente Piano si attiverà parte o la totalità di tali strumenti.

Gli Organi

Gli articoli 6, 7, 8 e 9 della l.r. 80/12 individuano i seguenti organi dell'Ente:

a) Direttore: è individuato dagli articoli 7 e 8 della l.r. 80/12, rappresenta legalmente l'Ente ed è responsabile della gestione complessiva del medesimo. È tenuto ad attuare gli indirizzi definiti dalla Giunta Regionale secondo quanto stabilito dall'articolo 10, comma 1 della legge.

Nel corso degli anni, a partire dal 2013, si sono succeduti più direttori, ed in particolare:

1. Dal 2 aprile 2013 al 30 aprile 2019: Dott. Claudio Del Re (**DPGR n. 46 del 19 Marzo 2013**);
2. Dal 1° maggio 2019 al 2 maggio 2021: Dott. Marco Locatelli (**DPGR n. 55 del 16 aprile 2019**);
3. Dal 3 maggio 2021 - *in carica*: Dott. Giovanni Sordi (**DPGR n. 118 del 30 aprile 2021**).

b) Collegio dei revisori: ai sensi dell'art. 9 della l.r. 80/12, è composto da tre membri, iscritti nel registro dei revisori legali e nominati dal Consiglio Regionale, che ne individua anche il Presidente, resta in carica 5 anni. L'attuale Collegio è stato nominato con **Decreto del Presidente del Consiglio regionale 12 maggio 2020, n. 3** (il precedente era stato nominato con delibera CR 17 marzo 2015, n. 19).



SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Questa sottosezione del PIAO è tratta dai contenuti del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito PTPCT) 2025-2027 pubblicato sul sito istituzionale in ***Amministrazione Trasparente, Altri contenuti, Anticorruzione*** e dà conto del lavoro di programmazione della gestione del rischio corruttivo effettuato.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, disciplinato dalla Legge n°190/2012, modificata con il d.lgs. 33/2013 e d.lgs. 97/2016, costituisce lo strumento attraverso il quale le Amministrazioni devono prevedere, sulla base di una programmazione triennale, azioni e interventi efficaci nel contrasto ai fenomeni corruttivi concernenti l'organizzazione e l'attività amministrativa. Con la delibera n°1310 del 28 dicembre 2016 dell'ANAC, al punto 2 della parte prima, viene prevista la redazione di uno strumento unico nominato appunto Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

Con il termine corruzione, come precisato nella circolare n°1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, non ci si riferisce solo ai reati previsti dal libro II, titolo II, capo I del Codice Penale (delitti contro la Pubblica Amministrazione) ma si intende ogni situazione in cui, nel corso dell'attività amministrativa si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Ente Terre Regionali Toscane, ente pubblico non economico istituito con l.r. 80/2012, con il presente atto di programmazione di durata triennale, ma con aggiornamento annuale, intende mettere in campo misure utili a contrastare il fenomeno corruttivo, all'interno delle proprie strutture, attraverso l'implementazione di un adeguato sistema di prevenzione, che veda, tra i suoi assi portanti, la trasparenza.

Il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della trasparenza della Regione Toscana - indicazioni per formulare il Piano di Ente Terre

Con **Delibera di Giunta Regionale n. 299 del 27 marzo 2023** l'Amministrazione regionale Toscana ha approvato il Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-2025 per gli uffici della Giunta Regionale. Tale documento rappresenta un valido punto di riferimento per la redazione e l'organizzazione anche del Piano di Ente Terre Regionali Toscane, in particolar modo per quanto concerne la predisposizione e la gestione degli interventi organizzativi volti a prevenire i rischi.

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza fornisce una valutazione del livello di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi



(cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, co. 5, l. 190/2012) ed è predisposto ogni anno entro i termini di legge.

Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo spetta alle amministrazioni di valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Poiché ogni amministrazione presenta propri differenti livelli e fattori abilitanti al rischio corruttivo per via delle specificità ordinamentali e dimensionali nonché per via del contesto territoriale, sociale, economico, culturale e organizzativo, l'elaborazione del PTPCT deve tenere conto di tali fattori di contesto e pertanto non può essere oggetto di standardizzazione.

In via generale nella progettazione e attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo occorre tener conto dei seguenti principi guida:

La Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza di Ente Terre, per il periodo 2025 - 2027

La **Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza** della Sezione 2 del PIAO di Ente Terre, per il periodo 2025 - 2027 rappresenta la prosecuzione del precedente Piano di prevenzione della corruzione, in un'ottica di continuità evolutiva con l'impostazione già adottata sul versante della prevenzione della corruzione, tenuto conto dell'evoluzione normativa in materia.

Pertanto, nel pieno rispetto dei principi di imparzialità e terzietà, l'Ente Terre Regionali Toscane prosegue nell'attuazione dei principi di trasparenza, massima garanzia dell'integrità del proprio operato e verifica permanente dei risultati conseguiti, dotandosi di un piano aggiornato di prevenzione della corruzione per il triennio 2025-2027, così implementando e perfezionando quanto previsto nei precedenti Piani redatti ai sensi della l. 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e successive modifiche e integrazioni.

Allo stato attuale i principali strumenti necessari per il funzionamento di Ente Terre regionali Toscane sono i seguenti:

- **Direttive** ad Ente Terre da parte della Giunta regionale;
- **Piano di attività** annuale e triennale;
- **Bilancio preventivo** annuale;
- **Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa** – PQPO.

Le acquisizioni in economia di beni servizi e lavori di Terre Regionali Toscane sono operate mediante la piattaforma CONSIP, centrale acquisti della pubblica amministrazione italiana, e mediante la



piattaforma START. La Regione Toscana, infatti, in qualità di centrale di committenza e di Soggetto Aggregatore regionale, ha messo a disposizione per le acquisizioni di beni e servizi proprie e degli altri enti del territorio un sistema telematico di acquisto (START) per lo svolgimento delle procedure di affidamento dei contratti.

Ente Terre, infine, ha dato attuazione agli obblighi di trasparenza amministrativa con la creazione del sito istituzionale www.terreregionali.toscana.it in particolare nella sezione “Amministrazione trasparente” in cui sono pubblicati, fra gli altri, i piani triennali di prevenzione della corruzione ai sensi della L. 6 novembre 2012 n. 190 (fra cui il presente valido per il periodo 2025 – 2027) ed i documenti correlati.

Finalità e contenuti della Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza di Ente Terre

In attuazione della Legge n. 190/2012 ed in conformità ai Piani triennali di prevenzione della corruzione approvati da A.N.A.C., il presente piano definisce gli adempimenti e le relative modalità di svolgimento per assicurare l'applicazione puntuale da parte di Ente Terre Regionali Toscane delle vigenti disposizioni normative in materia di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, con la finalità di:

- **ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;**
- **aumentare la capacità dell'ente di individuare casi di corruzione;**
- **creare un contesto sfavorevole alla corruzione.**

Il piano è pertanto uno strumento di programmazione contenente l'indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, la definizione delle misure da implementare per la prevenzione ed i relativi tempi di attuazione, nonché l'individuazione delle responsabilità per l'applicazione delle misure ed i relativi controlli. Il piano è uno strumento flessibile e modificabile nel tempo al fine di ottenere un modello organizzativo che garantisca un sistema di controlli preventivi e successivi tali da non poter essere aggirati, se non in maniera fraudolenta.

Il presente Piano ricalca la struttura del Piano 2024/2026, pur con le opportune modifiche ed integrazioni.

Per quanto precedentemente esposto Ente Terre adotta il presente Piano con le seguenti finalità:

- a) individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16 dell'art. 1 della legge, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte del personale dell'Ente direttamente coinvolto in tali attività;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;



- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7 dell'art. 1 della legge, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f) fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio e individuare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione;
- g) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Infatti, come già evidenziato nei precedenti Piani triennali nazionali, “La trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla l. 190/2012”, che, lungi dal costituire una “semplice” misura di prevenzione della corruzione, rappresenta essa stessa l’oggetto di una complessa disciplina normativa, che richiede una programmazione sistematica, contenuta in apposito documento.

In attuazione a quanto sopra, si rimanda, in particolare, allo specifico paragrafo del presente documento, specificamente dedicato al Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità nonostante il presente Piano triennale anticorruzione contenga già numerosi richiami agli obblighi di trasparenza, vera e propria precondizione di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Come evidenziato nella Delibera ANAC n. 831 del 3/08/2016, la figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016, volte a unificare in capo a un solo soggetto l’incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che a esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell’incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell’Ente (RPCT) è stato individuato una prima volta con **D.D. n. 27 del 7 maggio 2020** nel Dott. Marco Locatelli, direttore dell’Ente ed il relativo nominativo è stato comunicato ad ANAC in data 13 maggio 2020. A seguito della presa di servizio



del nuovo Direttore, Dott. Giovanni Sordi, con **D.D. n. 44 del 1° giugno 2021** è stata modificata la figura del Responsabile che risulta ora essere il Direttore in carica.

Il nominativo è stato comunicato ad ANAC.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione predispose ogni anno, entro il 31 gennaio il Piano triennale di prevenzione della corruzione, inviato a OIV e pubblicato sul sito istituzionale dell'ente <http://www.terreregionali.toscana.it>. Per l'anno in corso (2025) il Piano è approvato, entro il termine del 31 gennaio 2025.

Al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza competono le seguenti attività e funzioni:

1. elaborare la proposta di piano della prevenzione da sottoporre all'organo di vertice (nel caso di Ente Terre il Direttore, attualmente anche incaricato quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza) che lo approva;
2. valutare il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio attraverso procedure appropriate per selezionare e formare, anche in collaborazione con la Regione Toscana, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
3. individuare il personale da inserire in percorsi di formazione sui temi della legalità e dell'etica;
4. stabilire la previsione di meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione per le attività oggetto di valutazione di rischio di corruzione;
5. individuare le modalità per il monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
6. individuare le modalità per il monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e dipendenti dell'amministrazione;
7. verificare costantemente l'efficacia e l'idoneità del piano, valuta l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso qualora si verificassero significative violazioni non espressamente previste o in seguito a cambiamenti significativi dell'organizzazione o all'individuazione di specifiche funzioni;
8. individuare gli obblighi di trasparenza ai sensi del d.lgs. n. 33/2013;
9. attuare le disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013 in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190;



10. predisporre la relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti, da presentare entro il 15 dicembre di ogni anno con obbligo di pubblicazione. La relazione è pubblicata sul sito internet e contestualmente inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);

Il Responsabile del piano di prevenzione risponde in caso di mancata predisposizione del Piano e della sua corretta attuazione in tutte le sue declinazioni.

Il delicato compito organizzativo e di raccordo che svolge il Responsabile è riconosciuto da ANAC che, a tal proposito, rende possibile l'individuazione di un adeguato supporto attraverso assegnazione di risorse umane, strumentali e finanziarie nei limiti della disponibilità di bilancio.

Procedure per la selezione del personale da inviare a percorsi formativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Ai sensi dell'art. 1 commi 5, 8, 10, 11 della L. 190/2012, il Piano di prevenzione della corruzione prevede la **predisposizione di un programma formativo** sui temi dell'etica e della legalità di livello generale per i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione, **che preveda una formazione a livello generale ed una formazione a livello specifico**. La tipologia di formazione deve essere valutata in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

La formazione prevede l'approfondimento delle discipline in materia di responsabilità dei procedimenti amministrativi, delle norme penali relative ai reati contro la pubblica amministrazione, agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte dell'amministrazione.

Sono privilegiati i corsi di formazione organizzati da Enti Regionali di formazione interessati all'uso della stessa Legge.

I dipendenti in servizio presso Ente Terre Regionali Toscane prendono parte alla formazione predisposta dalla Regione Toscana in ottemperanza alle disposizioni normative. La Regione Toscana, infatti, avvalendosi di docenti esterni organizza periodicamente corsi di aggiornamento e di formazione in materia di anticorruzione di livello generale e di livello specifico per le figure che operano nelle "aree di rischio", tenendo conto anche delle esigenze formative specifiche legate ai rischi individuati dal PTPC dell'ente.

La formazione di livello generale è rivolta a tutti i dipendenti dell'Ente ed alla dirigenza per assicurare una capillare informazione a tutto il personale.

Una parte del personale in servizio presso l'Ente ha preso parte, a partire dall'anno 2015 alla formazione predisposta dalla Regione Toscana; purtroppo tale percorso è risultato parziale, saltuario e non continuativo richiedendo quindi un approfondimento ed una maggior partecipazione nel corso del triennio 2025-2027.



Il responsabile per la prevenzione individua le aree eventualmente non coperte dalla formazione erogata dalla Regione Toscana, sia a livello generale che specifico, per le quali richiedere agli uffici regionali competenti l'integrazione del piano formativo.

Il piano di formazione ha cadenza annuale e prevede la partecipazione obbligatoria del personale selezionato.

Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi presso la pubblica amministrazione (d.lgs. n. 39 del 8 aprile 2013).

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione ha il compito di assicurare, anche attraverso le disposizioni del presente Piano, che nell'Ente siano rispettate le norme stabilite dal decreto Legislativo n. 39 in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di natura dirigenziale.

L'art. 15 del suddetto decreto stabilisce che il Responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgenza della situazione di inconferibilità o incompatibilità all'incarico e segnala agli Enti preposti i casi di possibile violazione.

Nel decreto si definisce "inconferibilità" la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni o esterni a coloro che:

- a. abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale anche con sentenza non passata in giudicato;
- b. che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione;
- c. che siano stati componenti di organo di indirizzo politico.

Si definisce, inoltre, "incompatibilità" l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione che conferisce l'incarico.

In seguito all'adozione del presente Piano di prevenzione della corruzione, il Responsabile dovrà richiedere ad ogni dipendente incaricato, un'autodichiarazione di assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità.

Individuazione delle principali attività dell'Ente e del loro livello di rischio di corruzione.

Evidentemente, un adeguato livello di consapevolezza del contesto di rischio che grava sull'amministrazione, costituisce un pre-requisito fondamentale per un'efficace attività di prevenzione e contrasto della corruzione e della non del tutto superata considerazione del valore essenzialmente adempimentale delle previsioni del PTPC.



È pertanto fondamentale una **corretta mappatura dei processi dell'amministrazione** e relativo livello di rischio, per la quale si è tenuto sostanzialmente conto di quella effettuata per il precedente PTPC.

Nel periodo di validità del presente Piano, dunque, verrà completato il **Catalogo delle procedure e dei procedimenti amministrativi** con la puntuale indicazione delle fasi costituenti ogni procedura/procedimento, dei soggetti responsabili di ogni fase, dei tempi di completamento e dei risultati attesi. (Confronta Allegato 2 al presente PIAO)

Non può ritenersi del tutto superata la considerazione del valore essenzialmente adempimentale delle previsioni del PTPC, anche tenuto conto della molteplicità degli adempimenti, connessi all'attuazione delle norme sulla trasparenza; basti considerare la proliferazione normativa in materia di contratti anche per le strette connessioni con le funzioni dell'ANAC.

Del resto, la completa acquisizione di consapevolezza della necessità di prevenire fenomeni di scarsa trasparenza nell'azione amministrativa è un processo che richiede sicuramente tempi di "metabolizzazione" non brevi per entrare a far parte del comune sentire nell'ambito della Pubblica amministrazione.

Nonostante ciò, il monitoraggio sull'attuazione delle misure previste nei vari piani, pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, ha evidenziato una generale attuazione delle misure di prevenzione, **tenuto conto dei controlli fatti su dichiarazioni sostitutive rese nelle procedure d'appalto o ai fini della inconfiribilità e incompatibilità nonché dei documenti pubblicati sul sito.**

Codice di comportamento

L'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, e successive modificazioni e integrazioni, avente ad oggetto "Codice di comportamento" e in particolare il comma 5, stabilisce che ciascuna pubblica amministrazione definisca, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo di valutazione, un proprio codice di comportamento. È entrata in vigore il 14 luglio 2023 la riforma del codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

È stato pubblicato, infatti, sulla Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2023 il decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81, che modifica il dpr 62/2013.

Tra le principali novità che compaiono nel DPR si evidenzia:

- la responsabilità attribuita al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori, e per favorirne le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo;
- l'espressa previsione della misurazione della performance dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo;



- l'imposizione di comportamenti che sono atti a prevenire il compimento di illeciti al fine di anteporre l'interesse pubblico a quello privato;
- l'espressa previsione del divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente, quali ad esempio orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia e religione;
- la previsione che le condotte personali dei dipendenti realizzate attraverso l'utilizzo dei social media non debbano in alcun modo essere riconducibili all'amministrazione di appartenenza o lederne l'immagine ed il decoro;
- rispetto dell'ambiente, per contribuire alla riduzione del consumo energetico, della risorsa idrica e tra gli obiettivi anche la riduzione dei rifiuti e il loro riciclo.

Come specificato all'articolo 2 del Codice lo stesso estende gli obblighi di condotta previsti, in quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo, tirocinanti, borsisti, addetti al servizio civile e ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze e dei beni o servizi, l'amministrazione inserisce apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

Sottosezione 2.4 Trasparenza - Obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni (d.lgs. n. 33 del 14 marzo 2013).

Nozione di trasparenza

L'autorità Nazionale Anticorruzione nel PNA 2019, approvato con delibera 1064 del 13 novembre 2019, ha ribadito il ruolo di primo piano attribuito alla trasparenza e non solo per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità.

Il d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come «accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche».

Il legislatore ha attribuito un ruolo di primo piano alla trasparenza affermando, tra l'altro, che essa concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel



servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto ad una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

Le disposizioni in materia di trasparenza amministrativa, inoltre, integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'art. 117, co. 2, lett. m), della Costituzione (art. 1, co. 3, d.lgs. 33/2013).

La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come già l'art. 1, co. 36 della legge 190/2012 aveva sancito. Dal richiamato comma si evince, infatti, che i contenuti del d.lgs. 33/2013 «integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione».

La Corte ha riconosciuto, inoltre, che i principi di pubblicità e trasparenza trovano riferimento nella Costituzione italiana in quanto corollario del principio democratico (art. 1 Cost.) e del buon funzionamento dell'amministrazione (art. 97 Cost.) (C. Cost., sentenza n. 20/2019).

L'ampliamento dei confini della trasparenza registrato nel nostro ordinamento, appena illustrato, è stato realizzato con successive modifiche normative che sono state accompagnate da atti di regolazione dell'Autorità finalizzati a fornire indicazioni ai soggetti tenuti ad osservare la disciplina affinché l'attuazione degli obblighi di pubblicazione non fosse realizzata in una logica di mero adempimento quanto, invece, di effettività e piena conoscibilità dell'azione amministrativa.

In relazione al ruolo primario della trasparenza viene citata la sentenza n. 20/2019 della Corte Costituzionale, chiamata ad esprimersi sulla costituzionalità dell'articolo 14 del d.lgs. 33/2013, nella parte in cui richiamando le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 al d.lgs. 33/2013 dice che ha esteso ulteriormente gli scopi perseguiti attraverso il principio di trasparenza, aggiungendovi la finalità di "tutelare i diritti dei cittadini" e "promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa". La stessa sentenza evidenzia inoltre come con la l. 190/2012 la trasparenza amministrativa sia divenuta principio argine alla diffusione di fenomeni di corruzione e quindi una misura necessaria di una adeguata programmazione da ritrovare e valorizzare nei PTPCT delle amministrazioni. Indubbiamente, la principale novità del d.lgs. n. 97 del 2016 in materia di trasparenza ha riguardato il nuovo diritto di accesso civico generalizzato a dati, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria delineato nel novellato art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013.

In virtù delle disposizioni del comma richiamato, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di



pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tassativamente indicati dalla legge, che contestualmente vengono in evidenza. Si tratta di un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Sull'istituto dell'accesso civico generalizzato l'Autorità, chiamata dallo stesso d.lgs. 33/2013 a definire le esclusioni e i limiti, d'intesa con il Garante per la protezione dei dati personali e sentita la Conferenza unificata, ha adottato specifiche Linee guida con delibera n. 1309/2016 cui si rimanda per indicazioni operative.

L'accesso generalizzato non ha sostituito l'accesso civico "semplice" previsto dall'art. 5, co. 1 del d.lgs. 33/2013 e disciplinato nel citato decreto già prima delle modifiche ad opera del d.lgs. 97/2016. 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. Questa tipologia di accesso riguarda, quindi, i soli atti, documenti e le informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio nei casi di mancata osservanza degli stessi

Trasparenza e tutela dei dati personali

La Corte Costituzionale, chiamata ad esprimersi sul tema del bilanciamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali, inteso come diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona, e quello dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ha riconosciuto che entrambi i diritti sono «contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, primario e derivato» (C. Cost., sentenza n. 20/2019).

Il trattamento dei dati personali è rimasto sostanzialmente inalterato a seguito dell'entrata in vigore del Reg. Ue 2016/679 e le pubbliche amministrazioni prima di procedere alla pubblicazione di dati/documenti sui siti web istituzionali devono verificare che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative prevedano l'obbligo di pubblicazione e che comunque le pubblicazioni rispettino tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nell'art. 5 del citato Regolamento UE, in particolare il principio di adeguatezza, pertinenza e non eccedenza.

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».



Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD (cfr. Art. 37 del Regolamento (UE) del 27 aprile 2016, n. 679 – GDPR e Parte IV § 7.) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del GDPR).

La trasparenza come misura di prevenzione della corruzione

Con la legge 190/2012 la trasparenza amministrativa ha assunto una valenza chiave quale misura generale per prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione (art. 1, co. 36). La stessa Corte Costituzionale, nella recente sentenza 20/2019, ha evidenziato come la trasparenza amministrativa con la legge 190/2012 è divenuta principio argine alla diffusione di fenomeni di corruzione.

La stretta relazione tra trasparenza e prevenzione del rischio corruttivo rende quindi necessaria una adeguata programmazione di tale misura nei PTPCT delle amministrazioni.

Una delle principali novità introdotte dal d.lgs. n. 97/2016 è stata, infatti, la piena integrazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) nel Piano triennale di prevenzione della corruzione; invariato, rispetto alle precedenti programmazioni rimane il ruolo di regia del RPCT e l'intero sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013, che si basa infatti sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti cui compete:

- a) l'elaborazione/trasmissione dei dati e delle informazioni;
- b) la pubblicazione dei dati e delle informazioni.

Il coinvolgimento e la collaborazione con il RPCT di tutti i dipendenti dell'amministrazione sono richiamati infatti dall'art. 1, co. 9, lett. c) della l. 190/2012 dove si stabilisce che il PTPCT preveda «obblighi di informazione nei confronti del responsabile... chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano», oltre che all'art. 8 del d.P.R. 62/2013 dove si prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT, dovere la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente e da valutare con particolare rigore, richiamato anche nel codice di comportamento dei dipendenti di Ente Terre, menzionato nei precedenti paragrafi.

Attestazione dell'OIV sulla trasparenza

Ogni anno l'Autorità Nazionale Anticorruzione fornisce le indicazioni ed individua gli obblighi di pubblicazione di cui ciascun Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), o organismo con funzioni



analoghe, deve attestare la corretta pubblicazione entro il 30 aprile, attestazione da pubblicare nella sottosezione “Controlli e rilievi sull’amministrazione” “Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe”.

Collegamenti con il Piano della Performance

Nella redazione della presente Sottosezione si è tenuto conto della necessaria interazione con la misurazione della Performance, tanto che nell’ambito delle aree strategiche individuate già nel Piano della Performance (in ultimo del 2023) è stato specificamente individuato quale obiettivo trasversale il “Collegamento del PQPO con il Piano sulla trasparenza e anticorruzione Ente Terre”.

La Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza 2024-2026 si presenta pertanto non come un’attività compiuta con un termine di completamento finale, bensì come un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che devono essere via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione.

Procedura per l’attuazione degli adempimenti e delle misure di tutela dei dipendenti che segnalano illeciti e irregolarità (whistleblowing policy)

In Allegato 3 alla presente Sottosezione la trattazione di tale argomento e il Regolamento per la gestione della tutela del soggetto che segnala illeciti.



SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa

La dotazione organica e l'articolazione organizzativa

La dotazione organica dell'Ente è in via di determinazione da parte della Giunta Regionale toscana, su proposta del Direttore dell'Ente

Si veda in proposito la successiva sottosezione 3.3

La dotazione organica in essere

Con decreto n. 112 del 29/12/2023 avente per oggetto “- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 di Ente Terre Regionali Toscane. Modifica della Sottosezione 3.3 “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale - PTFP” e proposta alla Giunta Regionale di rimodulazione della dotazione organica dell'Ente, il Direttore dell'ente ha proposto alla Giunta regionale la nuova pianta organica di Terre Regionali Toscane così strutturata:

Personale a cui si applica il CCNL - Agricoltura	Numero posti
Dirigenti	1
Impiegati agricoli 1.a categoria	4
Operai agricoli	24
Personale a cui si applica il CCNL – Regioni-autonomie locali (*)	Numero posti
Funzionari EQ (ex Cat. D)	8
Istruttori (exCat. C)	1
Operatori esperti (ex Cat. B)	2
Totale	40 posti

(*) per complessivi 11 posti di cui 9 coperti con distacco della Regione Toscana e 2 da funzionari EQ assunti direttamente da Ente Terre

Con Delibera n. 35 del 22/01/2024, la Giunta Regionale ha approvato la rimodulazione della pianta organica dell'ente così come proposta con il decreto 112/2023 sopra evidenziato.

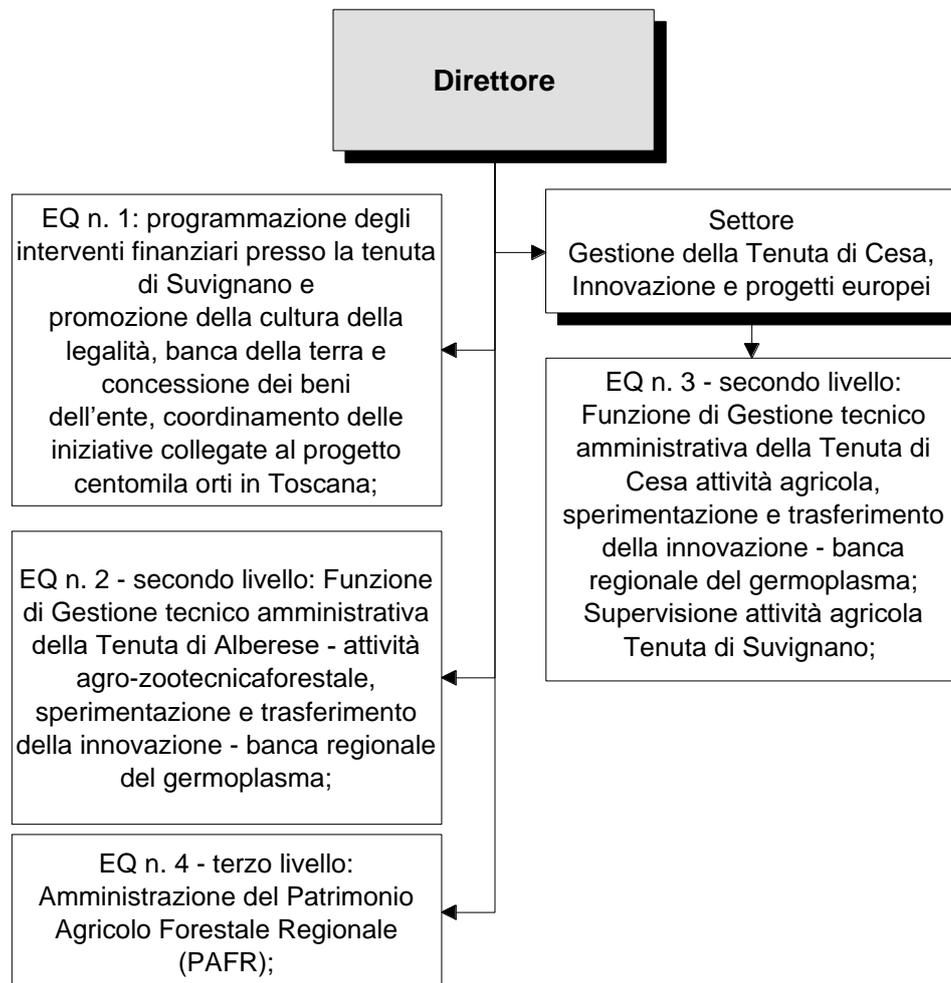
Successive delibere, inoltre, hanno incaricato le competenti strutture della Direzione Generale Organizzazione a distaccare, per la copertura dei posti nella dotazione organica, ai sensi dell'articolo 29, commi 8 e seguenti, della L.R. 1/2009, il personale che alla data di adozione dell'atto svolgevano le funzioni attribuite all'Ente Terre regionali Toscane, precisando inoltre che ai sensi della vigente normativa il costo del personale distaccato per lo svolgimento delle funzioni sopracitate resta a carico dell'Amministrazione regionale.

Le Delibere, inoltre, hanno stabilito che il Direttore dell'Ente potrà creare una struttura dirigenziale equiparata a Settore organico e potrà conferire fino a quattro incarichi di Elevata Qualificazione ai fini



dell'ottimale svolgimento delle funzioni del nuovo Ente che saranno attribuite al personale regionale distaccato.

L'attuale assetto organizzativo (in fase di ridefinizione) è riportato nello schema che segue.



La presente struttura, per altro, sarà interessata da interventi *evolutivi* in fase di elaborazione.



Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Organizzazione del lavoro agile e del lavoro da remoto

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile allegato al presente documento si integra nel ciclo di programmazione dell'ente attraverso il Piano della Performance, come previsto dall'art. 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il Piano è redatto secondo quanto previsto dall'art. 263 comma 4-bis del DL. 34/2020 di modifica dell'art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 e secondo le linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché di quanto indicato nel CCNL funzioni locali siglato in data 04/08/2022 ed è stato adottato dal Direttore con proprio decreto dopo essere stato condiviso con le OO.SS.

In Allegato 4 al presente PIAO il Piano organizzativo del lavoro agile.

In Allegato 5 al presente PIAO il Regolamento del lavoro da remoto.

Sottosezione 3.3 – Il Piano triennale dei fabbisogni del personale

La normativa di riferimento

Ente Terre regionali toscane è ente dipendente di Regione Toscana costituito con legge regionale 27 dicembre 2012, n. 80 ai sensi dell'art. 50 dello Statuto regionale; per effetto di tale qualificazione, in materia di assunzioni e rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, l'Ente è sottoposto sia alla normativa nazionale di riferimento, che alle norme fissate da Regione Toscana.

L'art. 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nelle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 75/2017, dispone che 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 del successivo articolo 6-ter dello stesso DLgs 165/01; inoltre, per le amministrazioni diverse da quelle statali, l'adozione del piano in esame avviene secondo le modalità previste dalla disciplina dei rispettivi ordinamenti. A sua volta l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 prevede che le pubbliche amministrazioni adottino entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), di durata triennale e aggiornamento annuale, deputato a definire, tra l'altro, "compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne".

Il DPR 24 giugno 2022, n. 81 ha espressamente dichiarato assorbito, in quanto confluito nel PIAO, l'adempimento relativo all'art. 6, commi 1, 4 e 6 del d.lgs. n. 165/2001, mentre il successivo DM 30 giugno 2022, n. 132 (pubblicato sulla GU n. 207 del 7/09/2022) ha previsto all'articolo 4 che una specifica



sottosezione della più ampia sezione “Organizzazione e capitale umano” sia dedicata al “Piano triennale dei fabbisogni del personale” secondo i contenuti ivi enucleati.

Il PTFP 2024-2026 è stato sviluppato, in continuità con le precedenti programmazioni, attraverso un approccio metodologico coerente con le disposizioni normative e funzionale ad attivare un ciclo virtuoso che integra la programmazione delle risorse umane con la pianificazione triennale degli obiettivi di performance. In particolare, l’approccio alla definizione del fabbisogno tiene conto sia della programmazione finanziaria e, conseguentemente, delle somme monetarie spendibili con riferimento agli stanziamenti di bilancio, ai limiti assunzionali e ai tetti di spesa a normativa vigente, sia dell’analisi per l’individuazione delle specifiche esigenze quantitative e qualitative di risorse umane per garantire il raggiungimento degli obiettivi dell’Ente, con particolare riferimento al personale delle categorie e del personale con il contratto agricolo.

Per quanto concerne le normative regionali si richiamano le disposizioni in materia contenute nella legge regionale n.1/2009 “Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale” che, in forza di quanto previsto dall’art. 70, “si applicano, in quanto compatibili, al personale degli enti e degli organismi dipendenti della Regione, ivi compresi quelli di consulenza della Giunta regionale e del Consiglio regionale.” Nello specifico, si citano: articolo 22 “Dotazione organica e articolazione degli organici”; articolo 23 “Programmazione del fabbisogno di personale”. È stato invece abrogato l’articolo 22bis “Capacità assunzionale della Regione e degli enti dipendenti”.

I Vincoli Finanziari

Ai sensi del sopra citato art. 6 del d.lgs. 165/01 e s.m.i, il PTFP 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.

Ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima.

La pianta organica vigente

Ai sensi dell’art. 14 della legge 80/12 la dotazione organica è composta dal personale tecnico, amministrativo e operaio già in forze all’Azienda Regionale Agricola di Alberese, cui continua ad applicarsi il contratto collettivo nazionale di lavoro dell’agricoltura; per il funzionamento dell’Ente può tuttavia essere assegnato dalla Giunta Regionale personale appartenente al ruolo organico della Giunta che mantiene il ruolo unico regionale.

Si rinvia ai precedenti Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale (PTFP) per l’analisi storica che dalla prima dotazione organica di Ente Terre (approvata con Delibera di Giunta Regionale 22 luglio 2013, n.



621) ha portato a quella vigente (approvata con Delibera di Giunta Regionale 22 gennaio 2024, n. 35). In questo documento si riportano unicamente gli estremi dei documenti fondamentali:

- Decreto Direttore Ente Terre 3 giugno 2013, n. 1 ad oggetto "l.r. 80/2012, art. 16 - Proposta alla Giunta regionale della dotazione organica per il funzionamento dell'Ente Terre Regionali Toscane";
- Delibera di Giunta Regionale 22 luglio 2013, n. 621 "Adempimenti ex articolo 14, comma 1, L.R. 27 dicembre 2012, n.80. Determinazione della Dotazione Organica dell'Ente Terre Regionali Toscane";
- Decreto Direttore Ente Terre 15 novembre 2021, n. 96 "l.r. 66/2020, articolo 6. Proposta alla Giunta Regionale di rimodulazione della dotazione organica di Ente Terre Regionali Toscane";
- Delibera di Giunta Regionale 29 novembre 2021, n. 1246 "Rimodulazione dotazione organica di Ente Terre Regionali Toscane - art. 6 l.r. 66/2020";
- Delibera di Giunta Regionale 29 novembre 2021, n. 1256 "Ente Terre Regionali Toscane. Disposizioni per la spesa di personale";
- Decreto Direttore Ente Terre 29 dicembre 2023, n. 112 "l.r. 80/2012; D.D. 29/2023 - Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 di Ente Terre Regionali Toscane. Modifica della Sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale - PTFP" e proposta alla Giunta Regionale di rimodulazione della dotazione organica dell'Ente";
- Delibera di Giunta Regionale 22 gennaio 2024, n. 35 "Approvazione della rimodulazione della dotazione organica di Ente Terre Regionali Toscane";
- Delibera di Giunta Regionale 2 settembre 2024, n. 988 "Approvazione definitiva del Budget e piano degli investimenti 2024/2026 di Ente Terre regionali toscane".

Questa la pianta organica vigente:

Personale a cui si applica il CCNL - Agricoltura	Numero posti
Dirigenti	1
Impiegati agricoli 1.a categoria	4
Operai agricoli	24
Personale a cui si applica il CCNL – Regioni-autonomie locali (*)	Numero posti
Funzionari EQ (ex Cat. D)	8
Istruttori (ex Cat. C)	1



Operatori esperti (ex Cat. B)	2
Totale	40 posti

(*) per complessivi 11 posti, di cui 9 coperti con distacco della Regione Toscana e 2 da Funzionari EQ assunti direttamente da ente Terre

Da una analisi della attuale situazione dell'Ente, emerge:

- Che l'evoluzione normativa della legge istitutiva di Ente Terre Regionali Toscane, e le successive direttive annuali all'Ente, hanno determinato nel tempo un incremento delle funzioni conferite ad Ente Terre con conseguente aggravio dei compiti assegnati ai dipendenti dell'Ente ed al personale distaccato dalla Regione Toscana all'Ente;
- Che i limiti imposti alla spesa pubblica per il personale dipendente, ai sensi della normativa vigente, non permette a Ente Terre Regionali Toscane di assumere ulteriore personale né delle categorie impiegatizie (di 1^a, 2^a o 3^a categoria) con riferimento al CCNL Quadri e Impiegati Agricoli, né dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con riferimento al CCNL Comparto delle funzioni Locali 2019 – 2021 (siglato in data 16 novembre 2022);
- Che le relazioni della Corte dei Conti sul Rendiconto Generale della Regione Toscana (da ultimo la Decisione di parifica del rendiconto generale della Regione Toscana per l'esercizio finanziario 2023, approvata con Deliberazione n. 209 del 18 luglio 2024) evidenziano nel tempo criticità in merito allo strumento del distacco del personale della Regione Toscana a Ente Terre, destinato pertanto a ridursi numericamente nel corso dei prossimi anni.

In tale contesto si inserisce il nuovo ruolo assunto da Ente Terre Regionali Toscane nell'ambito dell'Intervento SRH06 “Servizi di back office per l'AKIS” - Annualità 2024 del Piano Strategico PAC (2023/2027), di cui al Complemento per lo sviluppo rurale (CSR) della Toscana, adottato con Delibera di Giunta Regionale n. 1534 del 27 dicembre 2022, così come definito con delibera di GR n.705 del 17 giugno 2024 ad oggetto “Reg. UE 2021/2115, Art. 78 – CSR 2023/2027 della Regione Toscana - Disposizioni specifiche per l'attivazione dell'intervento SRH06 - “Servizi di back office per l'AKIS” in cui è stabilito che il soggetto beneficiario unico dell'intervento SRH06 è Ente Terre Regionali, Ente strumentale della Regione Toscana istituito con Legge Regionale n. 80 del 2012, come già indicato nella stessa scheda intervento del PSP/CSR 2023-2027.

Con successivo decreto regionale n. 23184 del 15 ottobre 2024 ad oggetto “Reg. UE n. 2021/2115 – PSP 2023/2027 – Complemento per lo sviluppo rurale (CSR) Toscana - Decreto Dirigenziale n. 14048 del 19/06/2024 – Intervento SRH06 “Servizi di back office per l'AKIS” - Annualità 2024 – Approvazione istruttoria di ammissibilità con esito positivo domanda di aiuto beneficiario (CUP



ARTEA n. 1253701 - CUP CIPE H59G2400088000) e assegnazione contributo” è stato assegnato ad Ente Terre regionali Toscane il contributo di euro 1.000.000,00 a fronte della spesa ammessa di euro 1.002.734,36, prevista per la realizzazione degli interventi stabiliti.

A fronte di tale assegnazione Ente Terre è chiamato ad assumere, con contratto a tempo determinato, per il periodo di durata del progetto e comunque per una durata massima di 36 mesi, due nuove figure:

- n.1 unità di personale dell'Area “Funzionari e dell'Elevata Qualificazione”;
- n. 1 unità di personale dell'Area “Istruttori”.

Tali figure, destinate unicamente alla realizzazione dell'intervento SRH06 “Servizi di back office per l'AKIS”, saranno **interamente pagate con le risorse comunitarie (Fondi FEASR)** trasferite ad Ente Terre nell'ambito della misura in oggetto e pertanto la spesa sostenuta è esclusa dal limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 ed altresì dal computo del costo complessivo del personale di Ente Terre Regionali Toscane.

Tali figure saranno **assunte a tempo determinato**, nel caso dell'unità di personale dell'Area “Istruttori”, in accordo con la Regione Toscana, **mediante l'utilizzo delle graduatorie già disponibili di Regione Toscana** relative ad avvisi di selezione pubblica per esami ai fini della formazione di graduatorie per assunzioni di personale a tempo determinato, mentre nel caso dell'unità di personale dell'Area “Funzionari e dell'Elevata Qualificazione” mediante l'espletamento di un **concorso pubblico dedicato**.

Per i motivi sopra esposti risulta quindi necessario, attraverso il presente Piano:

1. promuovere un Piano Triennale dei Fabbisogni che definisca le reali necessità organiche di Ente Terre volte a ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire i migliori risultati di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino, nei limiti delle risorse disponibili e dei limiti della spesa pubblica di cui all'art.1, comma 557 e ss. della Legge n. 296/2006, anche **attraverso la valorizzazione del personale già in servizio presso l'Ente**;
2. proporre una nuova modifica della pianta organica dell'Ente finalizzata all'incremento di due ulteriori unità a valere sulle risorse comunitarie del Fondo FEASR di cui all'intervento SRH06 “Servizi di back office per l'AKIS” e al decreto della Regione Toscana n. 23184 del 15 ottobre 2024;
3. trasmettere alla Giunta Regionale la proposta di pianta organica per l'approvazione



definitiva.

La modifica organizzativa proposta nel presente Piano determina pertanto l'incremento di una figura di **“Funzionario EQ” (ex categoria “D”)** e una di **“Istruttore” (ex categoria “C”)** assunte a tempo determinato per un periodo massimo di 36 mesi, da destinare unicamente alla realizzazione dell'intervento SRH06 “Servizi di back office per l'AKIS”.

Per tale motivo si individua:

Proposta di nuova pianta organica

Per quanto precedentemente esposto la nuova pianta organica di Ente Terre, che sarà proposta alla Giunta Regionale a seguito dell'adozione da parte del Direttore con proprio Decreto è la seguente:

Personale a cui si applica il CCNL - Agricoltura	Numero posti
Dirigenti	1
Impiegati agricoli 1.a categoria	4
Operai agricoli	24
Personale a cui si applica il CCNL – Regioni-autonomie locali (*)	Numero posti
Funzionari EQ (ex Cat. D)	9
Istruttori (ex Cat. C)	2
Operatori esperti (ex Cat. B)	2
Totale	42 posti

(*) per complessivi 13 posti, di cui:

- 9 coperti con distacco della Regione Toscana (6 Funzionari EQ, 1 istruttore, 2 operatori);
- 2 Funzionari EQ assunti direttamente da ente Terre;
- 1 Funzionario EQ assunto a tempo determinato su risorse comunitarie (FEASR) nell'ambito dell'intervento SRH06 “Servizi di back office per l'AKIS”;
- 1 Istruttore assunto a tempo determinato su risorse comunitarie (FEASR) nell'ambito dell'intervento SRH06 “Servizi di back office per l'AKIS”.

Costo per il personale

In tabella è riportato il costo complessivo per il personale che deve sostenere Ente Terre Regionali Toscane anche a seguito della approvazione della nuova pianta organica, calcolato pari a **euro 1.309.096**.

	PERSONALE CCNL AGRICOLTURA	RETRIBUZ. LORDE	ONERI	TFR	TOTALE
N.1	Dirigente				
	Totale	123.266	42.934		166.200
N.4	Impiegati agricoli 1^cat.				
	Totale	172.730	61.889		234.619



N. 24	Operai agricoli				
	Totale	560.318	213.215	50.450	823.983
	PERSONALE CCNL AUTONOMIE LOCALI ENTE TERRE	RETRIBUZ. LORDE	ONERI	TFR	TOTALE
N.2	Funzionari categoria D	63.842	15.252	5.200	84.294
	Totale				
	TOTALE COSTO DEL PERSONALE	920.156	333.290	55.650	1.309.096

A tali costi devono aggiungersi i costi da sostenere per il nuovo personale che sarà assunto a seguito della approvazione del presente atto e così stimati:

area	stipendio base	IVC	ind. comparto	accessorio	contributi	irap	totale
istruttori	23.175,6 2	776,1	549,6	5584,36	7.850,19	2.557,2 8	40.493,15
funzionari+ EQ	25.146,6 8	842,27	622,8	7168,97	8.788,29	2.871,3 6	45.440,37

Tali costi per il nuovo personale, come già richiamato in precedenza **non entrano nel conto della spesa del personale, calcolata ai fini della verifica del rispetto dei limiti massimi imposti dalla normativa.**

La spesa del personale resta pertanto contenuto entro i limiti massimi definiti dalla **Delib GR 341/2021** recante “Determinazione ai sensi dell’articolo 22 bis della l.r. 1/2009 della capacità assunzionale anno 2021 per gli enti dipendenti di cui all’articolo 50 dello Statuto della Regione Toscana” che, relativamente ad Ente Terre Regionali Toscane, ha indicato quale **spesa di personale media del triennio 2011 – 2013** la spesa di **euro 1.330.488,33** e quale **spesa del personale sostenuta nell’anno 2016** l’importo di **euro 1.130.960**.

Considerato che:

- con **Delibera di Giunta Regionale n. 1256 del 29/11/2021** "Ente Terre Regionali Toscane. Disposizioni per la spesa di personale" la **Giunta Regionale ha autorizzato il superamento del limite di spesa del personale previsto per gli enti dipendenti dalla delibera di Consiglio regionale n. 78/2020** (Nota di aggiornamento al DEFR 2021) per l'importo esatto di euro 178.200,00, che porta così il **limite massimo di spesa a euro 1.309.160,00;**
- con Delibera di Giunta Regionale 22 gennaio 2024, n. 35 “Approvazione della rimodulazione



della dotazione organica di Ente Terre Regionali Toscane” la giunta Regionale ha stabilito che il costo complessivo della rimodulazione, adottata dal direttore dell’Ente con decreto n. 112/23, è pari ad euro 1.309.096,00 e che tale rimodulazione rispetta i limiti di spesa massima potenziale della dotazione organica disposta con la Delib. GR 1246/21 e il valore medio della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013, ex art.1, comma 557 e ss. della Legge n. 296/2006, nonché le disposizioni per la spesa di personale di cui alla citata Delib. GR n. 1256/2021;

- con Delibera di Giunta Regionale 2 settembre 2024, n. 988 “Approvazione definitiva del Budget e piano degli investimenti 2024/2026 di Ente Terre regionali toscane” la Giunta Regionale autorizza Ente Terre Regionali Toscane, per quanto indicato dal Consiglio Regionale, al superamento del costo del personale (annualità 2016) entro il limite di spesa fissato con la citata D.G.R. n. 1256/21, pari ad euro 1.309.160,00;

non è necessaria una nuova autorizzazione in quanto la presente proposta di dotazione organica non determina un ulteriore sfioramento del tetto di spesa già autorizzato.

Formazione

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni.

L’Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti, profili professionali e ruoli organizzativi presenti nell’ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell’obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell’anno.

Le attività di formazione individuate i sensi del comma precedente sono in rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l’operatività dei servizi migliorandone la qualità e l’efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l’aggiornamento professionale in relazione all’utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell’affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l’ottimizzazione dei livelli di qualità ed



efficienza dei servizi erogati, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

L'Ente può individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale. Il Sistema Formativo che l'Ente vuole adottare è caratterizzato dalle seguenti tipologie di percorsi formativi:

Formazione di aggiornamento: sono funzionali allo sviluppo delle competenze proprie del profilo per consentire una specializzazione rispetto al ruolo ricoperto. Hanno l'obiettivo di completare il bagaglio conoscitivo dei dipendenti relativamente a tutte le competenze individuate per i rispettivi profili di ruolo.

Formazione obbligatoria: riguarda le iniziative formative volte a garantire la compliance dell'ente a disposizioni di legge, sia con riferimento all'abilitazione all'esercizio di un particolare ruolo/funzione, sia trasversalmente a tutto il personale, sia in risposta a precise prescrizioni normative (quali, sicurezza, anticorruzione, protezione dei dati personali);

Formazione trasversale: raccoglie le iniziative formative non direttamente riconducibili al tipo di ruolo esercitato, ma derivate dalla necessità di formare trasversalmente tutto il personale.

Formazione specialistica: I percorsi formativi specialistici sono previsti per favorire l'acquisizione e/o l'aggiornamento di competenze correlate a specifici ambiti di competenze.

In aggiunta alle tipologie di percorsi formativi è prevista, per i dipendenti, la possibilità di partecipare a corsi di formazione di natura specialistica presso Enti Pubblici, Università e Agenzie formative esterne.

Sottosezione 3.4 Piano delle Azioni Positive (PAP) 2025/2027

La trattazione del presente argomento è contenuta nell'Allegato 6 al presente documento