**Comune di Monte Argentario**

**Provincia di Grosseto**

# PIANO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

## Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.
In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## Riferimenti normativi

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

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 58 del 19.07.2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 99 del 20.12.2024.
Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

## 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione e analisi del contesto esterno

| SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE |
|---|
| Denominazione Amministrazione: **COMUNE DI MONTE ARGENTARIO (GR)** |
| Indirizzo: **PIAZZALE DEI RIONI, N. 8 - 58019 - PORTO SANTO STEFANO** |
| Codice fiscale/Partita IVA: **00124360538** |
| Rappresentante legale: **SINDACO ARTURO CERULLI** |
| Numero dipendenti al 31 dicembre 2024 N. 77 UNITA' DI CUI: |
| **PERSONALE DIRIGENTE: 4** |
| **PERSONALE NON DIRIGENTE: 77** |
| **SEGRETARIO GENERALE: 1** |
| Sito: **https://www.comune.monteargentario.gr.it** |
| PEC: **argentario@pec.comune.monteargentario.gr.it** |

### 1.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha la funzione di contestualizzare l'azione amministrativa in relazione al luogo in cui si opera, anche la fine di individuare l'entità dei fenomeni corruttivi che lo caratterizzano, in modo da poter indirizzare sia l'attività di programmazione che l'attività di prevenzione.
Con riferimento all'attività di programmazione, si precisa che l'analisi del contesto economico internazionale e nazionale, degli indirizzi contenuti nei documenti di programmazione comunitari, nazionali e regionali, nonché delle condizioni e prospettive socio-economiche del territorio dell'Ente è contenuta nella Sezione Strategica del DUP 2025 -2027 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 58 del 19.07.2024 a cui pertanto si rinvia.

Nei precedenti PTPCT l'analisi del contesto esterno faceva riferimento essenzialmente alla "Relazione sull'attività delle Forze dell'Ordine riguardanti sicurezza pubblica e sulla criminalità comune e soprattutto organizzata nonché indispensabilmente fenomeni di corruzione in Toscana.
Altro riferimento rilevante è stato ricondotto alla fenomenologia degli effetti dovuti alla notoria pandemia Covid 19 così come amplificati dal succedersi degli eventi bellici in Ucraina e per il conflitto israeliano – palestinese estesosi anche a livello regionale.

Quanto sopra ha sicuramente fornito in passato elementi utili di analisi, ma nella predisposizione dell'attuale piano si ritiene opportuno anche tenere conto in maniera più approfondita delle economie nazionali e soprattutto regionali attraverso il supporto di studi e relazioni del sistema bancario con particolare riferimento ai rapporti annuali della Banca d'Italia e la loro evoluzione. Infatti, le particolari attuali condizioni socio economico – finanziarie legate alla evidente fluttuazione dei costi energetici e consequenziale aumento dell'inflazione corrente hanno, nel loro assieme, notevolmente abbassato il parametro economico per cui si compiono gravi atti criminali anche di natura corruttiva.

Da una lettura dei dati economico – finanziari si evince che l'attività economica in Toscana e soprattutto in Maremma è, nell'anno appena trascorso, ulteriormente rallentata ed è stata fortemente condizionata dal fenomeno di desertificazione delle piccole botteghe commerciali e artigianali che per molto tempo sono state fonte di sostentamento per molti nuclei familiari.

Le dinamiche segnalate dalla Banca D'Italia si sono mostrate eterogenee e in taluni settori l'andamento si è dimostrato negativo in prevalenza per attività energivore (tra tutti il settore siderurgico e/o automobilistico che sta proseguendo con la medesima tendenza) e ove si siano riscontrati incrementi, gli stessi si sono rivelati al di sotto delle stime previsionali di crescita.

Anche l'attività industriale è risultata in flessione; il calo è stato più diffuso tra le imprese più piccole e nel comparto della moda mentre un andamento più favorevole avrebbe interessato alcune aziende di grandi dimensioni e quelle della farmaceutica nonchè della meccanica. Detti macro settori, gestiti prevalentemente da multinazionali, non costituiscono una efficiente distribuzione di ricchezza.

Dopo il consistente recupero post-pandemico, in un primo momento l'attività del settore edile ha segnato un forte rallentamento anche per effetto della cancellazione dei bonus governativi (cosiddetto 110%).

Di segno completamente opposto risulta essere il comparto residenziale privato legato all'attività del terziario che ha visto crescere a dismisura il business degli affitti brevi che, seppur di forte rilevanza economica, hanno di riflesso determinato difficoltà abitative per la popolazione stanziale.

L'occupazione è cresciuta ma soprattutto nella componente maschile e in quella alle dipendenze mantenendo sempre un consistente divario di genere anche nelle remunerazioni.

L'indebitamento delle famiglie ha registrato una decisa decelerazione, ma più che essere determinata dalla condizione di minore necessità sembra dovuta alle politiche restrittive bancarie improntate alla prudenza che hanno determinato la riduzione, nel loro ammontare, della concessione dei prestiti sia a privati che ad aziende, mentre la componente dei mutui per l'acquisto di abitazioni gode invece del periodo favorevole per i tagli dei tassi di interesse operati dalla BCE.

Nelle attese delle banche, le condizioni di offerta rimangono improntate alla prudenza e le prospettive a breve termine prefigurano una fase congiunturale ancora debole, che risentirà altresì dei recenti eventi alluvionali, il cui impatto è ancora da quantificare per il contesto economico già di per sé complesso, contraddistinto da diffusa incertezza e dagli ulteriori rischi al ribasso sulla crescita, connessi con l'evoluzione del quadro geopolitico internazionale.

Quanto ai fenomeni corruttivi verificatesi in Provincia di Grosseto, si deve fare riferimento al rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana da cui si evince che la Toscana si è scoperta vulnerabile proprio per le ricorrenti crisi economiche che si sono succedute, colpendo in fasi distinte i diversi settori dell'economia regionale proprio per fattori legati alle difficoltà oggettive di accesso al credito che hanno determinato profonde ripercussioni sull'economia reale. Nessun territorio è stato risparmiato dall'impatto di questi cambiamenti, ma in alcuni di questi, alla crisi è corrisposto un complessivo declino dei sistemi produttivi locali che non ha risparmiato neanche quelli più tradizionali del loro tessuto sociale, quali il settore del cuoio-calzature, del tessile-abbigliamento e della pesca, mettendo in discussione modelli di micro-impresa apparentemente resilienti. E' in questi frangenti che fenomeni di criminalità organizzata si innestano rappresentando una variabile attiva rispetto a processi che traggono origine in equilibri venuti a mancare in economia quanto in società.

L'andamento dei fenomeni criminali nel territorio della Toscana conferma l'esistenza di un quadro variegato di attività criminali organizzate che impatta su diversi settori dell'economia e dell'imprenditoria. In Toscana agiscono, infatti, sia le mafie italiane, prime tra tutte la camorra e la 'ndrangheta, sia quelle comunemente definite "nuove mafie", intendendo, per tali, le organizzazioni composte prevalentemente da stranieri che operano sul territorio come gruppi criminali estemporanei, seppur organizzati, ovvero con metodi del tutto assimilabili a quelli delle organizzazioni di stampo mafioso. E' prerogativa comune di tutte le mafie puntare soprattutto a reinvestire i proventi delle attività criminose sfruttando le possibilità di accesso a più svariati settori dell'economia legale, attraverso l'incontro tra offerta criminale e specificità locali, utilizzando fortissime disponibilità e liquidità finanziarie, sempre di provenienza criminosa, al fine trarne rilevanti vantaggi.
Come già riconosciuto negli innumerevoli rapporti, di rilevante importanza è la cosiddetta economia sommersa, che spesso si avvale di manodopera clandestina reclutata anche col sistema di caporalato e interessa quei settori economici a legalità debole, e quelli nei quali sono più diffuse forme di criminalità economica e finanziaria e costituiscono la principale porta d'accesso degli investimenti criminali nei mercati della Toscana. Resta preoccupante che proprio alcune province toscane, come Livorno e Grosseto, continuano a mostrare valori al di sopra della media di pagamenti in modalità non tracciabile e quindi "sintomatici di possibili condotte illecite".

La provincia di Grosseto e anche il Comune di Monte Argentario annovera a tutt'oggi beni sequestrati/confiscati ad organizzazioni criminali e debitamente pubblicizzati in trasparenza nel sito ufficiale dell'Ente.

Merita attenzione una costante attività di monitoraggio nel settore immobiliare proprio nelle province di Grosseto e Siena, in quanto le attività di riciclaggio in questi territori non si sono limitate a semplice ripulitura dell'origine criminale dei capitali investiti, ma ad una loro valorizzazione anche trasformando beni immobili in attività economiche produttive sia nel settore terziario che in quello agricolo.

Resta fermo che l'attività preventiva e/o repressiva di tutti quei fenomeni di criminalità comuni e comunque non menzionati restano oggetto di attenzione e di quotidiano impegno delle Forze dell'Ordine operanti che svolgono la loro attività sul territorio con indipendenza ma comunque sinergicamente con le istituzioni locali sempre disponibili ad implementare e migliorare gli strumenti a contrasto della criminalità quali ad esempio la sempre più capillare video sorveglianza che tanto si è rivelata utile per la risoluzione di casi giudiziari .

### 1.2 Analisi del contesto interno

L' analisi delle condizioni interne, l'evoluzione della situazione finanziaria ed economico-patrimoniale dell'ente, degli impegni già assunti e investimenti in corso di realizzazione, il quadro delle risorse umane disponibili, l'organizzazione e la modalità di gestione dei servizi, la situazione economica e finanziaria degli organismi partecipati, è contenuta nella Sezione Strategica del DUP 2025 -2027 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 58 del 19.07.2024 a cui pertanto si rinvia.

Anche con il presente piano, si tiene conto del passato giudiziario che ha scosso l'intera cittadinanza, al fine di determinare maggiore attenzione a quanto viene prodotto dagli uffici, in esecuzione delle linee di indirizzo programmatiche dell'organo politico. Pertanto, si continua a prevedere una connessione stringente tra le misure anticorruzione e gli obiettivi di performance, nell'assunto che non ci possono essere delle prestazioni qualificate che non siano anche in linea con le misure adottate dall'ente proprio per prevenire fenomeni corruttivi.

#### 1.2.1 Organigramma dell'Ente

La seguente struttura rappresenta una "fotografia" del personale scattata alla data del 31-12-2024.

Il personale del Comune di Monte Argentario è pari a 77 unità, di cui 4 dirigenti (di cui uno ad incarico ex art. 110, comma 1, del TUEL 267/2000) ed un Segretario Generale.

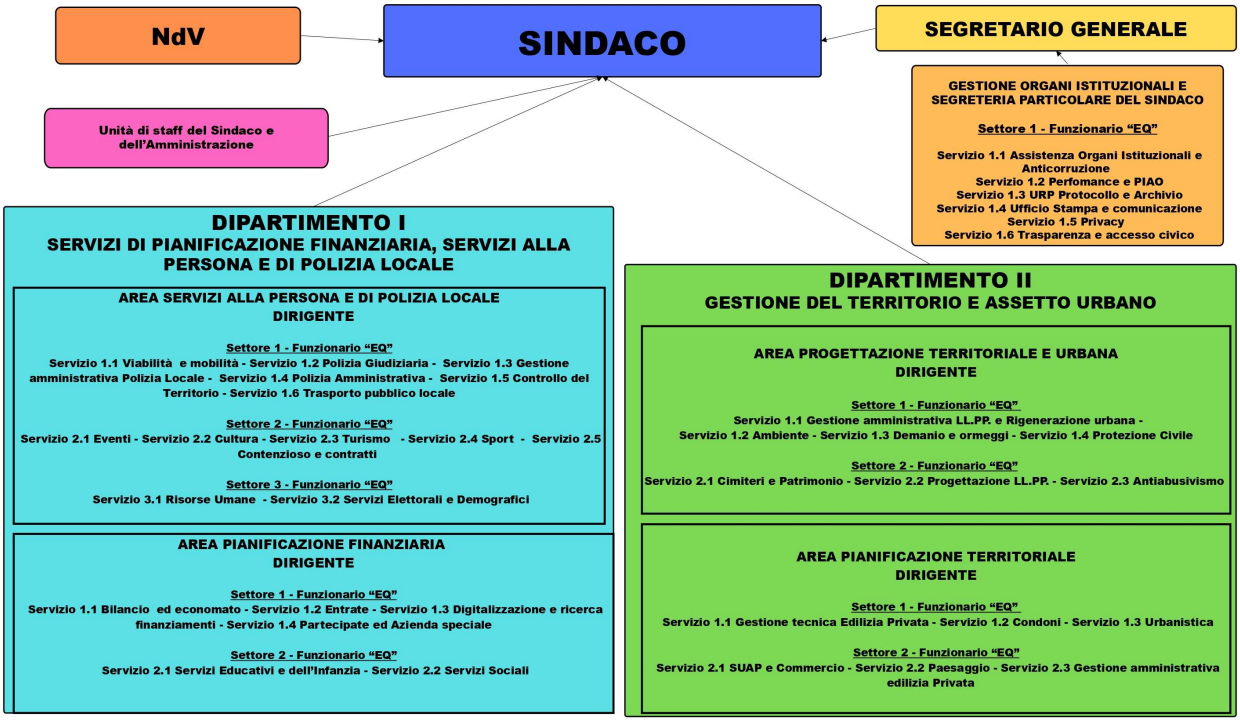
La macrostruttura dell'Ente è composta da numero 2 (due) distinte strutture dipartimentali generali denominate:

- "Dipartimento 1 – Servizi di Pianificazione Finanziaria e Servizi alla Persona e di Polizia Locale", suddivisa in due distinte Aree denominate "Servizi alla Persona e di Polizia Locale" e "Pianificazione Finanziaria", con a capo numero 2 (due) distinte figure dirigenziali;

- "Dipartimento 2 – Gestione del Territorio e Assetto Urbano", suddivisa in due distinte Aree denominate "Progettazione Territoriale e Urbana" e "Pianificazione Territoriale", con a capo numero 2 (due) distinte figure dirigenziali.

Inoltre, la macrostruttura dell'Ente prevede un ulteriore Settore denominato "Gestione Organi Istituzionali", alle dirette dipendenze del Segretario Generale e con a capo un Funzionario con incarico di Elevata qualificazione "EQ" ed una Unità di Staff del sindaco e dell'amministrazione alle dirette dipendenze del sindaco.

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n.204 del 13/11/2024 :




### 1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.
È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.
Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.
Nel novembre 2024, l'ente ha proceduto ad una importante riorganizzazione dei servizi e, pertanto, sarà necessario una nuova mappatura dei processi ed una revisione del piano anticorruzione.
Questa attività verrà pianificata con i dirigenti interessati e verrà completata entro il 20.06.2025.

## 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto.
La creazione di Valore pubblico permea tutto il programma di mandato di questa amministrazione; la mission del Comune di Monte Argentario, prospettata nelle linee di mandato 2023-2028 si estrinseca in 10 linee programmatiche finalizzate a migliorare il livello di benessere della comunità amministrata per affrontare con coraggio le complesse sfide economiche e sociali di questo periodo: crescita e lavoro, coesione sociale, sicurezza, cultura condivisa, sport, mobilità, sostenibilità ambientale, ottimizzazione della gestione dei rifiuti, finanziamento dei progetti, tutela dei diritti.
Le linee programmatiche di mandato, poi, sono declinate in obiettivi strategici e in chiari obiettivi operativi che precisano le azioni necessarie a conseguirle in prospettiva triennale e in coerenza con il Bilancio di previsione finanziario, fino a giungere al Piano della Performance (sez. 2.2. del PIAO) che evidenzia in dettaglio le azioni gestionali, annuali e/o pluriennali, ritenute di particolare rilevanza per generare valore pubblico.
Si riportano di seguito le dimensioni di Valore Pubblico dell'Amministrazione:

1. **Valori di funzionamento e garanzia:** Realizzazione delle attività finalizzate alla partecipazione, alla

trasparenza, all'affermazione della legalità, in attuazione dei principi fondamentali, in termini di efficienza, economicità e tempestività.
**Stakeholders: Collettività**
**Indirizzi strategici:** PARTECIPAZIONE E AMMINISTRAZIONE; PROGRAMMAZIONE E RICERCA FONDI; PNRR

**2. Benessere territoriale e ambientale:** Azione amministrativa orientata alla realizzazione di attività di pianificazione e progettazione territoriale e di servizi che dispiegano i loro benefici in direzione della collettività nel suo insieme. E' relativo alle sfide ambientali, climatiche ed energetiche che si dovranno affrontare al fine di erogare servizi inclusivi e sostenibili con il territorio circostante.
**Stakeholders: Collettività**
**Indirizzi strategici:** GESTIONE DEL TERRITORIO; URBANISTICA E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE; ECONOMIA DEL MARE

**3. Benessere sociale, culturale ed educativo:** si riferisce allo sviluppo di una comunità basata sulla promozione del benessere psico-fisico, della formazione e sulla diffusione culturale sia internamente sia esternamente all'Amministrazione, con particolare attenzione ai soggetti fragili (minori, donne, ecc.) e alle relative condizioni sociali.
**Stakeholders: Mondo associativo, Persone in condizioni di disagio,Collettività**
**Indirizzi strategici: I**NDUSTRIA CULTURALE; ISTRUZIONE E SPORT; SOCIALE, ASSOCIAZIONISMO E COMMERCIO

**4. Benessere economico e promozione del territorio:** si riferisce alle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, professionisti, ecc.) e alle relative condizioni economiche.
**Stakeholders: Collettività**
**Indirizzi strategici:** PROMOZIONE DEL TERRITORIO;

Misurare l'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.

In particolare, l'indicatore di impatto è dato dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi strategici inseriti nel DUP, determinata dalla media aritmetica del raggiungimento degli obiettivi operativi, della sezione operativa del DUP. La percentuale di Valore pubblico generato è data dalla media degli indici di impatto delle 4 dimensioni.
Per l'anno 2024, il comune di Monte Argentario si prefiggeva di raggiungere una percentuale di valore pubblico compresa almeno tra il 40% e il 60%. La percentuale di Valore pubblico raggiunto nel 2024 verrà indicata in sede di completamento del ciclo della performance anno 2024, con l'approvazione della relazione sulla performance.
Per l'anno 2025, il comune di Monte Argentario si prefigge di raggiungere una percentuale di valore pubblico compresa almeno tra il 50% e il 60%.

**Valore Pubblico generato**

| Valutazione | Punteggio |
|---|---|
| **Basso** | da 0% a 20% |
| **Moderato** | da 20% a 40% |
| **Adeguato** | da 40% a 60% |

| | |
|---|---|
| **Buono** | da 60% a 80% |
| **Ottimo** | da 80% a 100% |

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

**Accessibilità fisica**

In materia di accessibilità fisica alle pubbliche amministrazioni il Comune di Monte Argentario persegue lo scopo di garantire l'accessibilità e la fruibilità degli spazi pubblici a chiunque, comprese le persone definite "utenza debole", e favorire in tal modo l'integrazione sociale, la sicurezza, la qualità della vita e la mobilità di tutti i cittadini. In particolare risultano già implementate le seguenti misure:

- Miglioramento accessibilità agli edifici comunali (Piazzale dei Rioni);

- Miglioramento accessibilità alle spiagge tramite l'utilizzo di percorsi accessibili per diversamente abili (spiaggia della Feniglia);

- Miglioramento accessibilità in vari marciapiedi (Via Roma, Via del Campone).

Nel corso del 2025 l'Amministrazione si propone le seguenti misure:

- Prosecuzione nel miglioramento dell'accessibilità alle spiagge (Cala Galera, Pozzarello);
- Interventi per migliorare accessibilità nel porto di Porto Ercole (rifacimento bagni pubblici accessibili e con percorsi per i diversamente abili e installazione di una piccola gru per permettere ai diversamente abili la salita a bordo delle imbarcazioni);
- Miglioramento dell'accessibilità in ulteriori marciapiedi nei centri urbani di Porto Santo Stefano e Porto Ercole.

**Accessibilità digitale**

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Comune di Monte Argentario dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.lgs. 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID.

Nel rispetto dei contenuti delle suddette Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, che indirizzano le pubbliche amministrazioni verso l'erogazione di servizi sempre più accessibili, nel corso del 2025 verrà effettuata l'analisi completa dei siti web e la compilazione della relativa dichiarazione di accessibilità sulla piattaforma https://form.agid.gov.it. analogamente, sono stati definiti e pubblicati nell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia per l'Italia digitale gli obiettivi annuali di accessibilità.

## 2.2. Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Come da vigente regolamento per la misurazione e la valutazione della performance di ente per la dirigenza e il comparto, la performance organizzativa sarà posta in funzione di:

- indicatori relativi alla salute finanziaria dell'Ente (25%):

a) volume dei residui attivi di nuova formazione provenienti dalla gestione di competenza e relativi ai Titoli I e III, con l'esclusione delle risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all''articolo 2 del D. Lgs. 23/2011 o di fondo di solidarietà di cui all'art. 1, comma 380, della L. 228/2012, in un valore non superiore al 30% rispetto ai valori di accertamento delle entrate dei medesimi Titoli I e III esclusi gli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà;

b) volume dei residui passivi complessivi provenienti dal Titolo I non superiore al 30% degli impegni della medesima spesa corrente, con l'esclusione dei contributi alla finanza statale dai residui passivi;

- rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di Trasparenza e Anticorruzione (25%);

- esiti della valutazione del grado di soddisfazione degli utenti, si tiene conto sia dello svolgimento di indagini specifiche che degli esiti di queste, in modo particolare della capacità di raccogliere e rappresentare le esigenze che emergono da tali indagini oltre al normale e quotidiano confronto con l'utenza sia con specifici questionari o applicazioni informatiche, ai dell'art. 11 c. 2-ter lett. c) n. 6) del DL 74/2017 (25%);

- rispetto di specifici processi volti ad assicurare la piena accessibilità sia fisica che digitale ai servizi e l'inclusione sociale senza discriminazioni di genere, sociali, culturali e religiose (25%).

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.
Gli obiettivi in materia di anticorruzione, trasparenza e controlli, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance e costituiscono garanzia di protezione di tutte le dimensioni del valore pubblico.
Gli obiettivi sono stati concordati con i dirigenti e oggetto di apposito verbale di validazione da parte dell'Oiv (prot. 6215 del 13.02.2025). Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si rimanda alle schede di cui all' allegato 1.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### 2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

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

| SOGGETTI | COMPITI | RESPONSABILITÀ |
|---|---|---|
| **Giunta Comunale** | Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT | Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione |
| **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** | Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott.ssa Mirella Cavuoto nominata con decreto del Sindaco n. 5 del 11.01.2024, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:<br><u>1. in materia di prevenzione della corruzione:</u><br>• obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;<br>• obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;<br>• obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).<br><u>in materia di trasparenza:</u><br>• svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;<br>• segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di | Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";<br>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:<br>• di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; |

| | | |
|---|---|---|
| | pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;<br>• ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.<br><u>in materia di whistleblowing:</u><br>• ricevere e prendere in carico le segnalazioni;<br>• porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.<br><u>in materia di inconferibilità e incompatibilità:</u><br>• capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive;<br>• segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC.<br><u>in materia di AUSA:</u><br>• sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT. | • di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano".<br>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.".<br>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione. |
| **Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)** | Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato con decreto del Sindaco n. 10 del 25.01.2024 il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo. | Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.<br>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le |
| **Dirigenti** | Svolgono attività informative nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);<br>partecipano al processo di gestione del rischio;<br>propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); | |

| | | |
|---|---|---|
| | assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;<br>adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);<br>osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);<br>provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti;<br>suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio. | sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria. |
| **Titolari di Elevata Qualificazione** | Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.<br>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.<br>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.<br>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.<br>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.<br>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale. | |
| **I dipendenti** | Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.<br>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella | |

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

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

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

### 2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.
Il Comune di Monte Argentario in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio. Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1 **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.

2 **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.

3 **Attribuzione** di un livello di rischiosità a ciascun processo.

### 2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.
Si rimanda all'allegato "2" del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo, nonchè per le misure generali e specifiche.

### 2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.
Nel 2024 sono stati effettuati due monitoraggi da parte dei Dirigenti interessati, uno alla data del 30.06.2024 e uno alla data del 31.12.2024, agli atti d'ufficio.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza. Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.
Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

### 2.3.5 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Dirigenti.
Nella tabella di cui all'allegato "3" del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. L'eventuale aggiornamento della suddetta tabella potrà essere effettuato in corso d'anno dal RPCT.
In attuazione della Delibera Anac 2025 e al fine di accrescere la partecipazione dei settori nell'ambito del processo di implementazione della trasparenza, si prevede un monitoraggio semestrale da parte del Dirigente incaricato della trasmissione o di un suo delegato, da attuare sulla base di apposita scheda.
Gli esiti del monitoraggio devono riferirsi alla percentuale di obblighi presenti/aggiornati nella relativa sottosezione, secondo le seguenti fasce;
0% - non pubblicato

0,1%-33%: non aggiornato
34%-66%: parzialmente aggiornato
67%-100%: aggiornato, indicando un parametro da 1 a 3

## 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

#### 3.1.1. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.
Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere sono rappresentati nell' allegato "4" al presente piano integrato di attività e di organizzazione a costituirne parte integrante e sostanziale.

#### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

Nel rinviare a quanto disposto dall'Agenzia per l'Italia Digitale nell'ambito del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico, si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione, precisandosi che la programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

| **Indicatore** | **Valore di partenza (anno 2024)** | **Target I^ anno** | **Target II^ Anno** | **Target III^ Anno** |
|---|---|---|---|---|
| N. servizi online accessibili con SPID / n. totale servizi erogati | 5/ 38 | 7/38 | 8/38 | 9/38 |
| N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati | 30/38 | 34/38 | 36/38 | 38/38 |
| N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento | 9/59 | 26/59 | 30/59 | 35/59 |
| N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio | 20/77 | 22/79 | 24/80 | 25/80 |
| Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no) | Si | Si | Si | Si |
| Percentuale atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita | 33,45% | 50% | 70% | 90% |
| Dipendenti abilitati alla connessione via VPN | 77 | 77 | 77 | 77 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Dipendenti con firma digitale | 14 | 14 | 14 | 14 |
| | | | | |

**3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria**

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione, precisandosi al contempo che la programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

| **Indicatore** | **Valore di partenza (anno 2024)** | **Target I^ anno** | **Target II^ Anno** | **Target III^ Anno** |
|---|---|---|---|---|
| Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti | 20,20 | 24,00 | 24,49 | 24,29 |
| Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno | Non sussiste fattispecie | Non sussiste fattispecie | Non sussiste fattispecie | Non sussiste fattispecie |
| Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui | 80,01 | 88,52 | - | - |

**3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto- legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27.

In questa maniera si è sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni.

Cessata l'emergenza epidemiologica, il comune di Monte Argentario, al momento, fermo restando la possibilità di ogni dirigente di attivare appositi accordi individuali, non ha previsto una disciplina organica relativa svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile o da remoto.

**3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

In data 27/01/2025, giusto verbale n. 2, la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 ha ottenuto il parere dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

Tale programmazione per il triennio è dettagliamente rappresentata nell'allegato "5" al presente piano integrato di attività e di organizzazione a costituirne parte integrante e sostanziale.

**3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale**

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: reskilling (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le nuove sfide contemporanee che la attendono. La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.
La recente direttiva del Ministro del 14.01.2025, si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). Vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle persone e per le amministrazioni pubbliche
In particolare, la strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa – e, quindi, nella generazione di valore pubblico – può essere declinata attorno a principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni:

a) le competenze di leadership e le soft skill, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;

b) le competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;

c) le competenze relative ai valori e ai princìpi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

Pertanto, le amministrazioni sono chiamate ad attivare e adottare processi di cambiamento che riguardano o che combinano la dimensione digitale, ecologica ed amministrativa e che richiedono l'attivazione di competenze di leadership e delle cosiddette soft skills, nonché l'adozione di principi e valori comuni al lavoro pubblico.

Poichè la formazione è funzionale all'acquisizione di competenze, settoriali o trasversali ed è una delle determinanti della creazione di valore pubblico, non è sufficiente la mera partecipazione, ma è necessario che culmini con l'attestazione delle competenze acquisite, attraverso il rilascio di open badge personale e finale. In questa ottica, il Comune di Monte Argentario ha aderito al percorso formativo "Syllabus" e della "Scuola Ifel".

Inoltre, è in fase di partecipazione al bando Formez, al fine di reperire risorse da investire in appositi progetti formativi.

E' sempre attiva la convenzione tra Enti Locali al fine di svolgere in modo coordinato il servizio di formazione e aggiornamento del personale tramite aderendo alla "SFEL Grosseto – Scuola di formazione enti locali Provincia di Grosseto", che potrà essere di ausilio nell'incremento dell'offerta formativa.

Le principali linee di formazione che verranno seguite sono:
- transizione digitale;
- transizione ecologica;
- transizione amministrativa;
- appalti pubblici e progettazione BIM;
- gestione delle entrate ed efficientamento della capacità di riscossione;
- fondi europei: tecniche di progettazione e budget

Come da direttiva ministeriale, la formazione è oggetto di apposito obiettivo trasversale che riguarda tutte le aree, come risulta dal piano performance allegato (All. 1).

**4. Monitoraggio**

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo

politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi. Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di Monte Argentario sarà effettuato secondo la seguente metodologia.

Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse). Le risultanze della rendicontazione sono utilizzate al fine della redazione di un documento complessivo sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi, che la Giunta sottopone alla verifica del Consiglio in occasione dell'approvazione del Rendiconto di gestione. Il monitoraggio infrannuale sullo stato di attuazione degli obiettivi gestionali del Piano Esecutivo di Gestione-Piano delle Performance, definito dai Regolamenti e dal sistema di misurazione e valutazione delle performance adottati dall'Ente, è effettuato dai Dirigenti con il supporto della struttura preposta al controllo di gestione. I risultati del monitoraggio, sia degli obiettivi strategici di impatto sul Valore pubblico che degli obiettivi gestionali, confluiranno nella Relazione sulla performance.

Di seguito, lo schema del monitoraggio:

| | | |
|---|---|---|
| Valore pubblico | Monitoraggio semestrale | Segretario generale e Dirigenti |
| Performance | Monitoraggio semestrale | Tutta la struttura |
| Rischi corruttivi e trasparenza | Monitoraggio semestrale | Segretario generale e Dirigenti |
| Piano della formazione | Monitoraggio semestrale | Segretario generale e Dirigenti |

*ALLEGATO 1 – Obiettivi di performance*

*ALLEGATO 2 – PTPC 2023-2025 Comune di Monte Argentario*

*ALLEGATO 3 – Misure di trasparenza*

*ALLEGATO 4 – Azioni positive*

*ALLEGATO 5 – Programmazione del fabbisogno*