

COMUNE DI **San Miniato**

PIANO INTEGRATO **DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE** **PIAO**

TRIENNIO 2024 - 2026

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 (PIAO), 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 e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 31 gennaio 2022.

L'art. 8, co. 2 DM n. 132 del 30/6/2022 dispone testualmente che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del PIAO, di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Per l'anno 2024 il termine per l'approvazione del PIAO è differito al 15/04/2024, in conseguenza allo slittamento del termine di approvazione dei Bilanci di Previsione degli Enti Locali al 15/03/2024 disposto dal DM Interno 22/12/2023.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

SEZIONE 1

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

San Miniato è un comune italiano della Provincia di Pisa nella Regione di Toscana

Il comune si estende su 104 km² e conta 27.785 abitanti (dati ISTAT) dall'ultimo censimento della popolazione. La densità di popolazione è di 269 abitanti per km² sul Comune.

Il Comune di San Miniato è collocato in Toscana in Provincia di Pisa si estende per una superficie di 104 Km². Cittadina di origine medievale appartenente al "comprensorio del cuoio", nel Valdarno inferiore. Il territorio comunale evidenzia un profilo prevalentemente collinare con parti pianeggianti. Gli insediamenti abitativi si distribuiscono nel capoluogo comunale e in numerose altre località, fra le quali San Miniato Basso e Ponte a Egola come centri maggiori, Balconevisi e Cusignano tra quelli più piccoli.

Posta sulle pendici di un rilievo a sinistra dell'Arno, dominante le valli dell'Elsa e dell'Egola, si raggiunge facilmente in auto percorrendo la strada di grande comunicazione Firenze-Pisa-Livorno, che ne attraversa il territorio. I collegamenti con Pisa, Firenze e Livorno sono garantiti anche dalla linea ferroviaria lungo la quale è posta la stazione di San Miniato-Fucecchio in località San Miniato Basso. L'accesso alle grandi arterie autostradali, favorito dall'efficienza dei trasporti, è abbastanza agevole: il casello Montecatini Terme, lungo l'A11 Firenze-Mare, è a 27 km e all'A12 Genova-Rosignano si accede attraverso il casello di Collesalveti, a 36 km; l'aeroporto di Pisa dista 43 km, il porto di Livorno 47 km.

Situato a 209 metri d'altitudine (escursione massima), il comune di San Miniato ha le seguenti coordinate geografiche 43° 40' 45,71" Nord, 10° 51' 4,79" Est.

San Miniato è gemellata con altre 4 città nel mondo: Villeneuve Lez Avignon, Silly, Bethlehem, Apolda

Quadro delle condizioni interne all'ente

CARATTERISTICHE GENERALI

Risorse idriche	Laghi n.	1	Fiumi e torrenti n.	3		
Strade	Statali Km.	3	Provinciali Km.	33	Comunali Km.	350
	Vicinali Km.	165	Autostrade Km.	0	Regionali Km	14

Piani e strumenti urbanistici vigenti					
		Estremi del provvedimento di approvazione			
Piano strutturale adottato	SI	D.C.C. n. 41 del 31/03/2014			
Piano strutturale approvato	SI	D.C.C. n. 59 del 07/08/2015			
Programma di fabbricazione	NO	-			
Piano edilizia economica e popolare	SI	D.C.C. 90/1998	D.C.C. 82/1999	D.C.C. 84/1999	
Regolamento Urbanistico adottato	SI	D.C.C. n. 42 del 31/03/2014			
Regolamento Urbanistico approvato	SI	D.C.C. n. 60 del 07/08/2015			
Piano insediamenti produttivi					
Industriali	NO	-			
Artigianali	NO	-			
Commerciali	NO	-			
Altri strumenti	NO	-			
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti					
				SI	
		</			

STRUTTURE DEL COMUNE DI San Miniato

ASILO NIDO (N.1)	POSTI N.54
SPAZIO BAMBINI (N.2)	POSTI N.43
SCUOLE DELL'INFANZIA (N.2)	UTENTI N. 330
SCUOLE ELEMENTARI (N.3)	UTENTI N. 645
SCUOLA SECONDARIA DI 1/GRADO (N.1)	UTENTI N. 460
IMPIANTI SPORTIVI	N.10
CIMITERI	N. 17 attivi N. 21 aree cimiteriali
RETE FOGNARIA IN KM	158
ESISTENZA DEPURATORE	SI
PUNTI LUCE ILLUMINAZIONE PUBBLICA	N.2.765
RACCOLTA RIFIUTI INDIFFERENZIATI	T 780
RACCOLTA RIFIUTI DIFFERENZIATI	T 5493

MODALITA' DI GESTIONE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI

Servizio	Modalità di svolgimento	Soggetto gestore (in caso di gestione esternalizzata)
Servizio di tesoreria comunale	Affidamento in concessione	Crédit Agricole Cariparma Spa
Servizio refezione scolastica	Gestione diretta Appalto esterno	Il servizio di produzione pasti è in gestione diretta. Il servizio di trasporto pasti, sporzionamento e attività accessorie è in affidamento alla Soc. Cooperativa IDEALCOOP di Pomarance.
Servizi Infanzia	Gestione diretta Appalto esterno	Gestione diretta di n. 3 strutture mentre n. 6 strutture sono in affidamento al Consorzio CO&SO EMPOLI.
Servizi Museali	Affidamento in concessione	Gestione integrata dei servizi dei Musei Civici del Comune di San Miniato affidata alla Società Cooperativa Culture di Venezia.
Lampade votive	Gestione in economia	
Impianti sportivi	Affidamento in concessione ad Associazioni sportive ai sensi della Legge Regionale Toscana	Associazioni/Società sportive diverse iscritte all'Albo Comunale delle Associazioni
Servizio trasporto scolastico	Gestione diretta Appalto esterno	Il servizio è in gestione diretta per una parte dei percorsi, mentre i restanti sono in affidamento al CTM – Consorzio Toscano Mobilità – Società Cooperativa Consortile di San Giuliano Terme (PI)
Servizio raccolta, trasporto, smaltimento rifiuti	Affidamento	RetiAmbiente Spa- gestore unico del ciclo integrato dei rifiuti nel perimetro dell'Ambito Territoriale Ottimale (ATO)Toscana Costa
Servizio idrico integrato	In concessione	
Servizi sociali	Gestione associata	Società della Salute Empolese Valdarno Valdelsa. Consorzio finalizzato all'integrazione del sistema sanitario territoriale con quello socio assistenziale
Servizi Bibliotecari/Archivistici	Gestione diretta Appalto esterno	Parte dei Servizi archivistici e bibliotecari è affidata al Consorzio CO&SO EMPOLI.
Canile	Appalto esterno	Il servizio è affidato all' Associazione Amici a Quattro zampe onlus

Servizi educativi extrascolastici	Appalto esterno	CIAF Vocinsieme e Vocintransito Servizi affidati al Consorzio CO&SO EMPOLI
Sportello casa Emergenza abitativa Punto Informativo Unitario	Gestione Società della Salute Empolese Valdarno Valdelsa per conto Comune San Miniato Appalto esterno	Gestione dei servizi erogati dai punti informativi unitari per servizi all'utenza in materia socio-assistenziale e sportelli casa del territorio della Società della Salute Empolese Valdarno Valdelsa Appalto Gestione affidata da Società della Salute Empolese Valdarno Valdelsa al Consorzio CO&SO EMPOLI.
ERP	Contratto di Servizio con società in house	APES - Scpa (Azienda Pisana Edilizia Sociale - Società consortile per azioni) è la Società che è subentrata ad ATER nella gestione del patrimonio d'edilizia residenziale pubblica, per realizzarne la gestione unitaria, in conformità a quanto disposto dalla Legge Regionale N. 77/1998.
Servizi cimiteriali	Gestione in economia	
Farmacie	Azienda Speciale Farmacie	
Ostello San Miniato	Affidamento in concessione	Gestione affidata alla Cooperativa Pietra d'Angolo di San Miniato
Parcheggi	Gestione diretta	
Teatro Comunale "Quarantana"	Affidamento in concessione	Gestione affidata all'Associazione Culturale "Teatrino dei Fondi"

Tessuto produttivo

Il Comune di San Miniato fa parte del Distretto Industriale di Santa Croce Sull'Arno che rappresenta una delle principali realtà nel campo della lavorazione conciaria a livello nazionale ed internazionale.

Nel distretto, infatti, è concentrato circa il 35% della produzione nazionale di pelli ed il 98% della produzione nazionale di cuoio da suola; le aziende di questo settore, in particolare, sono quasi esclusivamente concentrate nella frazione di Ponte a Egola del Comune di San Miniato.

Tuttavia, nonostante le eccellenze del settore conciario e dell'indotto, l'economia del Comune di San Miniato non può definirsi "monotematica", ma presenta aspetti importanti anche negli altri settori, quali l'artigianato, il commercio e soprattutto nel settore dei servizi alle imprese ed ai cittadini che ha avuto un notevole incremento negli ultimi anni, sia a livello di unità locali che di addetti, come dimostrano le posizioni attive al Registro Imprese della Camera di Commercio di Pisa. Particolare importanza ha il settore alimentare di eccellenza, come il tartufo bianco di San Miniato.

Economia insediata anno 2023 (al 31/12)

Attività artigianali e industriali 1.040 estrazioni, fabbricazione/lavorazioni, costruzioni

Attività commerciali 473 dettaglio in sede fissa, su aree pubbliche, e-commerce

Pubblici esercizi 102

Circoli 22

Agriturismi 31

Attività Ricettive 64

Servizi 1042 riparazione, logistica, comunicazione, finanziari e assicurativi, immobiliari, professionali, energia, vari

Commercio all'ingrosso 410 compreso agenti di commercio

Imprese agricole 238 escluso agriturismi

TOTALE 3.422 dati: Registro Imprese CCIAA Pisa-SUAP

Dopo i due anni di pandemia che hanno visto le attività economiche fortemente limitate sia dai provvedimenti governativi necessari a limitare il diffondersi dell'epidemia, sia dal modificarsi delle modalità di consumo, possiamo considerare il 2022 come l'anno della ripartenza e del ritorno seppur cauto a una situazione di normalità, raggiunta anche grazie alla campagna vaccinale.

Dall'analisi dei dati del 2021 a disposizione del SUAP, non emergono significative variazioni in termini di numero di imprese che hanno sede sul territorio. Analizzando i tassi di natalità e mortalità rispetto ai due anni precedenti possiamo considerare le variazioni fisiologiche al mercato essendo in termini assoluti di poche unità sia per attività di nuova apertura sia in termini di cessazioni. Da una analisi generale risulta quindi una tenuta del tessuto economico.

Nel 2022 però la tenuta dell'economia è stata messa a dura prova dall'aumento dei costi dell'energia e del gas e delle materie prime che si rifletterà a cascata su altri incrementi di forniture e servizi. Il prolungarsi di tali costi potrebbe mettere in discussione la sopravvivenza di molte aziende.

Un quadro più dettagliato potrebbe essere fatto se avessimo a disposizione anche informazioni che indicano lo stato di salute delle imprese, valutando variazioni in termini di patrimonializzazione, indebitamento, redditività ecc., dati che potrebbero dare indicazioni sull'evoluzione della situazione di lungo periodo.

In seguito alla fine dell'emergenza (31.03.2022) tante delle manifestazioni ed eventi, che nel 2020 e 2021 erano stati annullati o svolti in forma ridotta o in modalità rivista, sono stati di nuovo organizzati con l'obiettivo di avere una fruizione e partecipazione ampia e numerosa da parte della popolazione.

Ad esclusione di alcune iniziative realizzate nella prima parte dell'anno che hanno seguito criteri prudenziali e più restrittivi, gli eventi estivi sono tornati alla normalità con un calendario ricco di eventi culturali ed enogastronomici che hanno visto di nuovo nel centro storico e nelle frazioni una partecipazione numerosa sia della cittadinanza, sia di avventori dai territori vicini, sia di turisti provenienti dall'Italia ma anche dall'estero.

San Miniato si riconferma una delle località di richiamo di un turismo non solo locale che qui soggiorna o si reca nelle serate estive per godere delle sue bellezze, della buona cucina, del suo patrimonio storico e degli eventi e iniziative culturali che vi si svolgono.

In merito invece agli eventi organizzati da enti e associazioni del territorio (CCN, associazioni di categoria, associazioni del terzo settore...) il Comune si è reso disponibile a collaborare e fornire le informazioni necessarie al fine di garantire il corretto e sicuro svolgimento delle attività di promozione culturale e sociale e ad attivarsi con politiche di supporto alle singole attività garantendo utilizzo di spazi esterni e concessioni di suolo pubblico.

Da settembre le feste e gli eventi legati alla stagione del tartufo sono riprese in tutte le frazioni, auspicando anche una buona riuscita per l'evento principe del centro storico: la Mostra Mercato del Tartufo Bianco di San Miniato, la manifestazione economicamente più rilevante dell'anno sia per l'indotto enogastronomico (ristoranti, espositori aziende agricole) che per il settore turistico, che da sempre ha visto essere il mese di novembre, che in altre zone è uno dei mesi di bassa stagione, un mese di punta per le presenze turistiche nelle strutture ricettive del nostro comune.

La popolazione

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale del Comune di SAN MINIATO secondo i dati dell'ultimo censimento 2021 (dati ISTAT) ammonta a n. 27.767 e alla data del 31/12/2023, secondo i dati anagrafici, ammonta a **n. 27.897**.

Con i grafici seguenti si rappresenta l'andamento negli anni della popolazione residente:

Fine modulo

Anni	Numero residenti
2000	26480
2001	26350
2002	26449
2003	26787
2004	27067
2005	27259
2006	27431
2007	27805
2008	28011
2009	28124
2010	28257
2011	27560
2012	27527
2013	28072
2014	28081
2015	27934
2016	27874
2017	27950
2018	27959
2019	27945
2020	27949
2021	27767 (fonte ISTAT)
2022	27846
2023	27897

Tabella 1: Popolazione residente

Il quadro generale della popolazione ad oggi è descritto nella tabella seguente, evidenziando anche l'incidenza nelle diverse fasce d'età e il flusso migratorio che si è verificato durante l'anno.

Inizio modulo

	Popolazione legale al censimento 2011			27560
	Popolazione al 01/01/2023			27846
		Di cui:		
			Maschi	13596
			Femmine	14250
	Nati nell'anno 2023			188
	Deceduti nell'anno 2023			316
	Saldo naturale			-128
	Immigrati nell'anno 2023			852
	Emigrati nell'anno 2023			673
	Saldo migratorio anag interno 2023 (+80) Saldo migratorio anag estero (+81)			+161
	Altri (Saldo anag per altri motivi;)			+18
	Saldo censuario totale			
	Popolazione residente al 31/12/2023			27897
		Di cui:		
			Maschi	13623
			Femmine	14274
			Nuclei familiari 2023 anag.	10887
			Comunità/Convivenze 2023	11
			In età prescolare (0 / 5 anni)	11090

			In età scuola dell'obbligo (6 / 14 anni)	2216
			In forza lavoro (15/ 29 anni)	3900
			In età adulta (30 / 64 anni)	13577
			In età senile (oltre 65 anni)	7014

Tabella 2: Quadro generale della popolazione

La composizione delle famiglie per numero di componenti è la seguente:

Nr Componenti	Nr Famiglie	Composizione %
1	3401	31,24 %
2	3145	28,89%
3	2231	20,49 %
4	1572	14,44 %
5 e più	538	4,94%
TOTALE	10887	100 %

Popolazione residente al 31/12/2023 iscritta all'anagrafe del **Comune di SAN MINIATO** suddivisa per classi di età e sesso:

Fine modulo

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
< anno	94	88	182	51,65 %	48,35 %
1-4	398	392	790	50,38%	49,62%
5 -9	576	539	1115	51,66%	48,34%
10-14	683	636	1319	51,78%	48,22%
15-19	670	619	1289	51,98%	48,02%
20-24	738	563	1301	56,73%	43,27%
25-29	660	650	1310	50,38%	49,62%
30-34	757	684	1441	52,53%	47,47%
35-39	690	748	1438	47,98%	52,02%
40-44	877	929	1806	48,56%	51,44%
45-49	1136	1121	2257	50,33%	49,67%

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
50-54	1089	1173	2262	48,14%	51,86%
55-59	1154	1193	2347	49,17%	50,83%
60-64	970	1060	2030	47,78%	52,22%
65-69	801	907	1708	46,90%	53,10%
70-74	733	782	1515	48,38%	51,62%
75-79	667	807	1474	45,25%	54,75%
80-84	488	623	1111	43,92%	56,08%
85 >	442	760	1202	36,77%	63,23%
TOTALE	13623	14274	27897	48,83%	51,17%

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione

Valore pubblico

ai sensi dell'art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione

L'art. 3, comma 1, lettera a) del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;*
- 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
- 3) 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.*
- 4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.*

Con riferimento ai contenuti di cui si dovrebbe comporre la presente sottosezione di programmazione, l'art. 3, comma 2, del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, stabilisce che per gli Enti Locali detta sottosezione deve contenere il riferimento alle previsioni generali di cui alla Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione (DUP).

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti 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.

Per individuare il Valore Pubblico di San Miniato occorre partire dall'assunto che San Miniato è un Comune dello Stato Italiano (secondo la dizione di cui all'art. 114 Cost.) e che lo stesso è titolare di funzioni amministrative proprie oltre ad essere erogatore di servizi alla Comunità locale.

La domanda da porsi, dunque, è: che tipo di Valore Pubblico persegue il Comune di San Miniato?

In via assolutamente preliminare e sintetica può affermarsi che i Comuni perseguono il benessere economico, sociale, ambientale dei cittadini della propria comunità, attraverso azioni mirate a rendere sempre migliori le suddette condizioni.

Per la **creazione del Valore Pubblico** nel senso suddetto dunque il Comune di San Miniato è dotato di strumenti di programmazione che, a partire dalle Linee programmatiche di governo del Sindaco in carica e degli organi politici, si sono tradotti in indirizzi strategici e, in fase operativa dapprima in obiettivi

strategici e quindi in obiettivi gestionali fortemente orientati alla creazione di quel Valore Pubblico sopra declinato.

Quest'ultimo dunque, per quanto stabile nella sua accezione generale, si diversifica nel tempo per le modalità operative legate al suo raggiungimento, quale conseguenza naturale del complesso scenario normativo di livello nazionale e sovranazionale a cui i Comuni sono soggetti quali attori pubblici che partecipano al perseguimento di obiettivi e valori di grado sovracomunale.

Le linee generali di programmazione e gli indirizzi strategici risentono pertanto del variegato quadro normativo di riferimento vigente e delle variazioni del contesto socio-economico nazionale e locale.

Lo scenario economico italiano e regionale

Nell'aprile 2021 l'Italia ha presentato alla Commissione Europea il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con l'intento di intervenire sui danni economici e sociali provocati dalla crisi pandemica, affrontare le debolezze strutturali dell'economia italiana e stimolare la transizione ecologica e digitale. Le riforme e gli investimenti previsti a tal fine contribuiranno a realizzare un Paese più innovativo e digitalizzato, più rispettoso dell'ambiente, più inclusivo nei confronti delle disabilità, più aperto ai giovani e alle donne, più coeso territorialmente.

Data la rilevanza delle riforme presentate con il PNRR, il Governo ha scelto di avvalersi della possibilità di inglobarvi il Programma Nazionale di Riforma (PNR), come previsto dal Regolamento istitutivo del Dispositivo di Ripresa e Resilienza (Recovery and Resilience Facility - RRF). Pertanto, il PNR non è stato presentato separatamente, ma sostituito da una trattazione riguardante le riforme all'interno del PNRR.

Con le risorse del Piano, il Governo intende anche affrontare i problemi macroeconomici evidenziati dall'analisi approfondita (In-depth Review) svolta dalla Commissione Europea nell'ambito della Procedura sugli squilibri macroeconomici e rispondere alle Raccomandazioni specifiche per paese (CSR) rivolte all'Italia nel 2019 e nel 2020. Il Piano contribuisce inoltre ai sette programmi di punta europei (European Flagships): 1) Power up (Accendere); 2) Renovate (Ristrutturare); 3) Recharge and refuel (Ricaricare e ridare energia); 4) Connect (Connettere); 5) Modernise (Ammodernare); 6) Scale-up (Crescere); e 7) Reskill and upskill (Migliorare le competenze dei lavoratori o riqualificarli per mansioni più elevate).

Esso si sviluppa intorno a tre assi strategici: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale.

Le riforme e le priorità di investimento sono articolate in sedici Componenti, raggruppate in sei Missioni. Le sei Missioni condividono tre priorità trasversali relative alla parità di genere, alla protezione e valorizzazione dei giovani e al superamento dei divari territoriali.

Il PNRR italiano si articola pertanto in sei missioni come di seguito riassunte:

Missione	Obiettivi	Importi in mld
Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura	promuovere la trasformazione digitale del Paese, sostenere l'innovazione del sistema produttivo, e investire in due settori chiave per l'Italia, turismo e cultura.	49,2
Rivoluzione Verde e Transizione ecologica	migliorare la sostenibilità e la resilienza del sistema economico e assicurare una transizione ambientale equa e inclusiva.	68,6
Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile	sviluppo razionale di un'infrastruttura di trasporto moderna, sostenibile e estesa a tutte le aree del Paese.	31,4
Istruzione e Ricerca	rafforzare il sistema educativo, le competenze digitali e tecnico-scientifiche, la ricerca e il trasferimento tecnologico.	31,9
Inclusione e Coesione	facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l'inclusione sociale.	22,4
Salute	rafforzare la prevenzione e i servizi sanitari sul territorio, modernizzare e digitalizzare il sistema sanitario e garantire equità di accesso alle cure.	18,5
Totale		222

Regioni ed Enti Locali sono responsabili della realizzazione di una quota significativa degli investimenti previsti dal Piano, con riferimento alle diverse missioni, come schematizzato nella tabella seguente:

Missione	Tipologia di investimenti previsti per Regioni ed Enti Locali	Importi in mld assegnati al comparto Regioni ed enti locali
Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura	Digitalizzazione della P.A. e rafforzamento delle infrastrutture digitali. Valorizzazione di siti storici e culturali migliorando la capacità attrattiva, la sicurezza e l'accessibilità.	14,1
Rivoluzione Verde e Transizione ecologica	Economia circolare e gestione dei rifiuti. Efficientamento energetico degli edifici pubblici, riduzione dei rischi da dissesto idrogeologico, infrastrutture idriche. Bus a basse emissioni per il TPL e	24,5

	mezzi a propulsione alternativa per il trasporto ferroviario.	
Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile	Modernizzazione e potenziamento delle linee ferroviarie regionali. Investimenti su porti verdi e digitalizzazione della catena logistica.	4,5
Istruzione e Ricerca	Ampliamento offerta asili nido e scuole materne. Scuole moderne, cablate e orientate all'innovazione. Risanamento strutturale degli edifici scolastici.	9,8
Inclusione e Coesione	Politiche attive del lavoro e sviluppo dei centri per l'impiego. Rafforzamento dei servizi sociali ed interventi per la vulnerabilità. Rigenerazione urbana per i comuni sopra i 15 mila abitanti e piani urbani integrati per le periferie delle città metropolitane. Infrastrutture per le zone economiche speciali. Strategia nazionale per le aree interne.	20,5
Salute	Assistenza di prossimità diffusa sul territorio. Potenziamento dell'assistenza domiciliare, telemedicina ed assistenza remota (attivazione di 602 Centrali Operative Territoriali). Aggiornamento del parco tecnologico e delle attrezzature per diagnosi e cura	14
Totale		87,4

Sono previste, in particolare, **tre tipologie di riforma** che devono considerarsi, allo stesso tempo, parte integrante del Piano nazionale ed elemento facilitatore per la sua attuazione.

Le riforme **orizzontali** o di contesto, d'interesse trasversale a tutte le Missioni del Piano, sono interventi strutturali volti a migliorare l'equità, l'efficienza e la competitività e, di conseguenza, il clima economico del Paese. Il Piano ne individua due: la riforma della PA e la riforma del sistema giudiziario. Entrambe sono articolate in diversi obiettivi da realizzare entro il 2026.

A queste si aggiungono le riforme **abilitanti**, ovvero gli interventi funzionali a garantire l'attuazione del Piano e in generale a rimuovere gli ostacoli amministrativi, regolatori e procedurali; tali riforme includono la legge sulla concorrenza, la legge delega sulla corruzione, il federalismo fiscale (da attuare entro marzo 2026) e la riduzione dei tempi di pagamento della PA (entro il 2021) e del *tax gap* (entro il 2022).

Inoltre, è previsto un certo numero di riforme **settoriali** basate su modifiche normative in specifici ambiti o attività economiche per migliorarne il quadro regolatorio. Tra questi interventi rientrano: la riduzione degli ostacoli alla diffusione dell'idrogeno, le misure contro il dissesto idrogeologico, la

sicurezza dei ponti, il piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso e quello per la gestione dei rifiuti, la strategia nazionale per l'economia circolare ed i criteri ambientali per gli eventi culturali. A tali misure si aggiunge il pacchetto di riforme dell'istruzione che riguarda, in particolare, sia le modalità di reclutamento dei docenti sia il sistema degli istituti tecnici e professionali e dell'università, con particolare attenzione alle classi di laurea e ai corsi di dottorato.

Alla **realizzazione operativa** degli interventi previsti dal PNRR provvedono i singoli soggetti attuatori: le Amministrazioni centrali, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano e gli Enti Locali, sulla base delle specifiche competenze istituzionali o della diversa titolarità degli interventi definita nel Piano.

In seguito all'approvazione del PNRR da parte del Consiglio, l'Italia ha ricevuto il pagamento dell'anticipo di sovvenzioni e prestiti del RRF (pari a complessivi 24,8 miliardi). Nel Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, è stato presentato il primo Rapporto di monitoraggio⁷ avente ad oggetto tutte le misure del PNRR che prevedono una *milestone* o un *target* (M&T) da conseguire entro il 31 dicembre 2021, al fine di ottenere la prima *tranche* di finanziamenti (sovvenzioni e prestiti).

Si tratta nello specifico di 51 misure, distinte tra riforme ed investimenti; nel caso degli investimenti ci si riferisce anche all'adozione di atti di normativa primaria e secondaria o di atti amministrativi diretti a disciplinare specifici settori e da cui dipende l'utilizzabilità di risorse finanziarie dedicate per linee di intervento.

Nel dettaglio, delle 51 misure previste 24 sono riferite a investimenti e 27 a riforme da adottare.

La governance del PNRR è stata definita con un'articolazione a più livelli. La responsabilità di indirizzo è assegnata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, presso la quale viene istituita una Cabina di Regia, a geometria variabile, presieduta dal Presidente del Consiglio.

A supporto delle attività della Cabina di Regia è prevista una Segreteria Tecnica, la cui durata è superiore a quella del Governo che la istituisce e si protrae fino al completamento del PNRR (dicembre 2026). Per garantire una più semplice ed ampia consultazione sullo stato di avanzamento delle misure e dei progetti è stato attivato il portale dedicato 'Italiadomani.gov.it', mentre per il reclutamento delle figure necessarie all'attuazione del Piano è operativo 'InPA - il Portale del Reclutamento' che diverrà la porta digitale unica di accesso al lavoro nella PA.

Il monitoraggio e la rendicontazione del Piano sono affidati al Servizio centrale per il PNRR, istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) quale punto di contatto nazionale con la Commissione Europea, ai fini dell'attuazione del Piano. Il Servizio centrale per il PNRR è responsabile della gestione del Fondo di Rotazione del Next Generation EU-Italia e dei connessi flussi finanziari, nonché della gestione del sistema di monitoraggio sull'attuazione delle riforme e degli investimenti. Sono inoltre previste specifiche attività di controllo orientate alla prevenzione, individuazione e contrasto di gravi irregolarità quali frodi, casi di corruzione, conflitti di interesse e di potenziali casi di duplicazione dei finanziamenti pubblici per i medesimi interventi, nonché alla verifica dell'effettivo conseguimento di target e milestones. Competenze specifiche nell'attuazione del PNRR sono attribuite alle Amministrazioni centrali titolari di interventi specifici e al Servizio centrale per il PNRR. Presso il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato è stata inoltre costituita un'Unità di Audit chiamata a svolgere attività di verifica in base agli standard nazionali di controllo.

La riforma orizzontale della Pubblica Amministrazione

La debole capacità amministrativa del settore pubblico italiano ha rappresentato un ostacolo al miglioramento dei servizi offerti e agli investimenti pubblici negli ultimi anni. Il PNRR affronta questa rigidità e promuove un'ambiziosa agenda di riforme per la Pubblica Amministrazione. Questa è a sua volta rafforzata dalla digitalizzazione dei processi e dei servizi, dal rafforzamento della capacità gestionale e dalla fornitura dell'assistenza tecnica necessaria alle amministrazioni centrali e locali, che sono fondamentali per promuovere un utilizzo rapido ed efficiente delle risorse pubbliche. Uno dei lasciti più preziosi del PNRR deve essere l'aumento permanente dell'efficienza della Pubblica Amministrazione e della sua capacità di decidere e mettere a punto progetti innovativi, per accompagnarli dalla selezione e progettazione fino alla realizzazione finale. La realizzazione del programma di riforme e investimenti si muove su quattro assi principali:

- A. Accesso, per snellire e rendere più efficaci e mirate le procedure di selezione e favorire il ricambio generazionale
- B. Buona amministrazione, per semplificare norme e procedure
- C. Competenze, per allineare conoscenze e capacità organizzative alle nuove esigenze del mondo del lavoro e di una amministrazione moderna
- D. Digitalizzazione, quale strumento trasversale per meglio realizzare queste riforme.

A. Accesso

Il turnover in atto può rappresentare una grande opportunità, se gestito consapevolmente, non solo per ringiovanire il volto della PA, ma anche per ridefinire le competenze (più profili tecnici e soft skills) e favorire l'ingresso di professioni del futuro (tra le altre, digitale e big data). Tuttavia, l'urgenza di rafforzare la dotazione di nuovi profili mal si concilia con le attuali procedure ordinarie di rilevazione dei fabbisogni professionali nella PA italiana, che tendono a riprodurre l'esistente con poca discontinuità rispetto al passato. Inoltre, le procedure concorsuali per gestire il ricambio all'interno della PA sono ancora molto lente: il tempo che intercorre tra la pubblicazione del bando per un concorso pubblico e le procedure di assunzione può richiedere fino a un anno. Oltre alla lentezza, un sistema di prove concorsuali ancorato alla valutazione della conoscenza in chiave sovente nozionistica, invece che delle capacità tecniche e attitudini individuali, rischia di essere inefficace per assicurare il rinnovamento auspicato. Infine, la Pubblica Amministrazione deve tornare a essere attrattiva per i migliori giovani talenti perché è in grado di offrire non solo un posto fisso, ma la possibilità concreta di fare parte di un progetto ambizioso di cambiamento del Paese.

Obiettivi	L'obiettivo di questa misura è adottare un quadro di riforme delle procedure e delle regole per il reclutamento dei dipendenti pubblici, volti a valorizzare nella selezione non soltanto le conoscenze, ma anche e soprattutto le competenze, oltre che a garantire a tutti parità di accesso, in primo luogo di genere. In particolare: • Rivedere gli strumenti per l'analisi dei fabbisogni di competenze • Potenziare i sistemi di preselezione • Costruire modalità sicure e certificate di svolgimento delle prove anche a distanza • Progettare sistemi veloci ed efficaci di reclutamento delle persone, differenziati rispetto ai profili da assumere • Disporre di informazioni aggregate qualitative e quantitative sul capitale umano della funzione pubblica e sui suoi cambiamenti
Modalità di attuazione	In primo luogo, viene realizzata una piattaforma unica per il reclutamento nelle Amministrazioni Centrali. La piattaforma, insieme alle linee guida per la selezione, viene messa a disposizione: • Delle singole amministrazioni, che potranno così far leva sulle risorse digitali per pianificare e gestire le procedure dei concorsi pubblici • Dei dipendenti pubblici, che possono accedere al proprio profilo completo per aggiornare costantemente le informazioni sulle loro capacità e competenze, nonché conoscere le posizioni vacanti disponibili all'interno della PA per le quali eventualmente presentare la propria candidatura • Di tutti i potenziali candidati esterni per accedere alle informazioni relative ai concorsi e alle posizioni aperte e valutare in questo modo tutte le possibili opportunità di lavoro In secondo luogo, pur rimanendo il concorso la modalità ordinaria per l'accesso al pubblico impiego, sono definiti altri percorsi di reclutamento.
	In particolare • Ai percorsi ordinari di reclutamento sono affiancati programmi dedicati agli alti

Modalità di attuazione (continua)	profili: giovani dotati di elevate qualifiche (dottorati, master, esperienza internazionale) da inserire nelle amministrazioni con percorsi rapidi, affiancati da una formazione ad hoc • Ai fini della realizzazione dei progetti del PNRR possono essere conclusi accordi con Università, centri di alta formazione e ordini professionali per favorire la selezione e l'assunzione rapida dei migliori profili specialistici, come sta già avvenendo nel settore sanitario per far fronte alla pandemia • Tramite procedure analoghe viene selezionato un pool di esperti multidisciplinari per il supporto tecnico alle Amministrazioni centrali e locali nella implementazione degli investimenti e delle riforme previste dal Piano. Il personale, così selezionato, è contrattualizzato a tempo determinato, a valere sui fondi che ciascuna Amministrazione coinvolta è chiamata a gestire per l'attuazione dei progetti del PNRR
Tempi di attuazione	Il percorso di riforma è stato avviato con l'art. 10 del DL n. 44/2021, che ha introdotto meccanismi semplificati per le procedure di concorso che prevedono un ampio ricorso al digitale. Le misure sono divenute operative

B. Buona amministrazione

Le riforme e gli investimenti programmati hanno la finalità di eliminare i vincoli burocratici, rendere più efficace ed efficiente l'azione amministrativa, e ridurre tempi e costi per cittadini e imprese.

Obiettivi	In primo luogo, l'azione mira a semplificare e accelerare attraverso interventi da realizzare in tempi rapidi le procedure direttamente collegate all'attuazione del PNRR. Alcune di queste procedure sono già state individuate con le associazioni imprenditoriali e condivise con le Regioni, l'UPI e l'ANCI, nell'ambito dell'agenda per la semplificazione. I colli di bottiglia già individuati riguardano in particolare la VIA statale e quella regionale, l'autorizzazione dei nuovi impianti per il riciclo dei rifiuti, le procedure autorizzatorie per le energie rinnovabili e quelle per assicurare l'efficientamento energetico degli edifici e la rigenerazione urbana (edilizia urbanistica) nonché le Conferenze di servizi per l'approvazione dei progetti e le infrastrutture per la transizione digitale. Più in generale, l'investimento e l'azione di riforma perseguono i seguenti obiettivi specifici: • Ridurre dei tempi per la gestione delle procedure, con particolare riferimento a quelle che prevedono l'intervento di una pluralità di soggetti, quale presupposto essenziale per accelerare gli interventi cruciali nei settori chiave per la ripresa • Liberalizzare, semplificare (anche mediante l'eliminazione di adempimenti non necessari), reingegnerizzare, e uniformare le procedure, quali elementi indispensabili per la digitalizzazione e la riduzione di oneri e tempi per cittadini e imprese • Digitalizzazione delle procedure amministrative per edilizia e attività produttive, per migliorare l'accesso per cittadini e imprese e l'operatività degli Sportelli Unici per le Attività Produttive e per l'Edilizia (SUAP e SUE) attraverso una gestione efficace ed efficiente del back-office, anche attraverso appositi interventi migliorativi della capacità tecnica e gestionale della PA • Monitoraggio degli interventi per la misurazione della riduzione di oneri e tempi e loro comunicazione, al fine di assicurarne la rapida implementazione a tutti i livelli amministrativi, e contemporaneamente la corretta informazione ai cittadini
-----------	--

Modalità di attuazione	La pianificazione di dettaglio e il coordinamento operativo delle attività e la verifica dell'attuazione sono assicurati da un tavolo tecnico istituito ai sensi dell'art. 2 della Intesa sancita in Conferenza Unificata tra Governo, Regioni ed Enti locali (art. 15 DL n.76 del 2020) che ha l'adottato l'agenda per la Semplificazione. Il tavolo tecnico è composto da cinque rappresentanti designati dalla Conferenza delle Regioni, tre designati da ANCI e UPI e quattro designati dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Le attività di coordinamento e segreteria tecnica sono assicurate dall'Ufficio per la semplificazione e la sburocratizzazione del DFP.
Modalità di attuazione (continua)	L' Agenda prevede: • La mappatura dei procedimenti e delle attività e dei relativi regimi vigenti • L'individuazione del catalogo dei nuovi regimi, l'eliminazione delle autorizzazioni non giustificate da motivi imperativi di interesse generale, l'eliminazione degli adempimenti non necessari o che non utilizzano le nuove tecnologie, l'estensione Scia, il silenzio assenso, la comunicazione e l'adozione di regimi uniformi condivisi con Regioni e Comuni • La completa reingegnerizzazione in digitale e semplificazione di un set di 200 procedure critiche, selezionate sulla base della consultazione degli stakeholder Il risultato atteso finale è quello di avere per la prima volta in Italia un catalogo completo uniforme e aggiornato di tutte le procedure e dei relativi regimi, con piena validità giuridica su tutto il territorio nazionale (almeno 600 procedimenti). La stessa attività di reingegnerizzazione verrà realizzata in modo sistematico su tutti i procedimenti. Completa il processo la modulistica standardizzata online e la digitalizzazione dei procedimenti per edilizia e attività produttive. Per superare le difficoltà che cittadini e imprese devono affrontare nei rapporti con le amministrazioni centrali e locali, è in corso un lavoro di definizione di standard tecnici comuni di interoperabilità (back-end), in collaborazione con il Ministero per l'Innovazione Digitale, per realizzare una piena ed effettiva attuazione del principio "once-only". L'esercizio prevede il pieno coinvolgimento delle amministrazioni centrali e locali nell'ambito di un comune accordo interistituzionale già in essere con la Conferenza unificata, nonché la messa a punto di meccanismi di monitoraggio e coinvolgimento dei cittadini, con l'obiettivo di rivedere le norme sulle banche dati di interesse nazionale, di assicurarne il costante aggiornamento delle informazioni e l'affidabilità delle funzioni e dell'esercizio. Per supportare l'implementazione di queste attività a livello di amministrazioni locali è previsto il ricorso a uno strumento di assistenza tecnica (TA) equivalente alla creazione di un pool di 1.000 esperti. I pool opereranno con il coordinamento delle amministrazioni regionali, che provvederanno, anche sentita l'ANCI e l'UPI, ad allocarne le attività presso le amministrazioni del territorio (Uffici Regionali, amministrazioni comunali e provinciali) in cui si concentrano i colli di bottiglia nello specifico contesto. L'azione del TA svolgerà i seguenti compiti: • Supporto alle amministrazioni nella gestione delle procedure complesse (ad esempio VIA e altre valutazioni ambientali, infrastrutture, urbanistica, edilizia, paesaggio, ecc.) e a ogni altra attività utile alla velocizzazione degli iter procedurali • Supporto al recupero dell'arretrato • Assistenza tecnica ai soggetti proponenti per la presentazione dei progetti, la cui migliore qualità consentirà di accelerare i tempi di esame • Supporto alle attività di misurazione dei tempi effettivi di conclusione delle procedure

	Sono, infine, previste azioni specifiche per introdurre iniziative di benchmarking nelle amministrazioni centrali, regionali e nei grandi comuni, al fine di promuovere misurazioni delle prestazioni orientate ai risultati ottenuti (outcome-based performance), introducendo specifici incentivi alle performance a essi collegati e mettendo in pratica gli istituti contenuti nel D. Lgs. n. 150/2009 che mirano a valorizzare il contributo offerto dai dipendenti ai processi di innovazione, revisione organizzativa e miglioramento della qualità dei servizi, sia in termini economici che attraverso l'accesso a percorsi formativi altamente qualificati. A questo scopo è altresì prevista una riforma degli Organismi Indipendenti di Valutazione.
Tempi di attuazione	Le misure fast track saranno approvate nel 2021 con l'approvazione di un decreto legge a maggio 2021, contenente gli interventi urgenti di semplificazione, non solo a carattere trasversale, ma anche settoriale. Il lavoro di semplificazione e quello di riduzione degli oneri burocratici proseguirà, in modo progressivo e costante, fino al 2026, insieme all'azione sul miglioramento della performance amministrativa.

C. Competenze

Il miglioramento dei percorsi di selezione e reclutamento è un passo importante per acquisire le migliori competenze ed è determinante ai fini della formazione, della crescita e della valorizzazione del capitale umano. La mancanza di una gestione “per competenze” riduce spesso la programmazione a una mera pianificazione di sostituzione del personale che cessa dal servizio. L'assenza di una comune tassonomia di descrittori delle professionalità presenti e necessarie non rende, inoltre, possibile una comparazione tra diverse amministrazioni, anche appartenenti alle medesime tipologie, né un agevole accesso alla mobilità. Il linguaggio comune si ferma, infatti, alle classificazioni giuridiche ed economiche definite, per ciascun comparto, all'interno dei contratti collettivi e diverse da un settore all'altro. Inoltre, risulta spesso carente nelle amministrazioni la capacità di proiettare nell'orizzonte di medio e lungo periodo la propria fisionomia, definendone i contorni in termini di competenze necessarie per rispondere efficacemente alle istanze dei cittadini e del mondo produttivo. In ultimo, si assiste spesso all'inadeguatezza dei sistemi di gestione delle risorse umane che, nei confronti dei dipendenti più capaci e motivati, difettano di strumenti in grado di tenerne alta la motivazione e valorizzarne efficacemente l'apporto.

Obiettivi	Da questo quadro nasce l'esigenza di allestire una nuova strumentazione che fornisca alle amministrazioni la capacità di pianificazione strategica delle risorse umane. Questo processo deve partire da un insieme di descrittori di competenze (incluse le soft skills) da utilizzare per comporre i diversi profili professionali, integrate nella piattaforma unica per il reclutamento. Occorre quindi creare aggregazioni di tali profili per famiglie e aree professionali e operare la corrispondenza con gli inquadramenti contrattuali. In particolare, gli obiettivi sono: • Definire dei profili professionali quale “parametro di riferimento” per le politiche di assunzione; • Migliorare la coerenza tra competenze e percorsi di carriera • Attivare dei percorsi formativi differenziati per target di riferimento, altamente qualificati e certificati all'interno di un sistema di accreditamento, e individuati a partire dall'effettiva rilevazione dei gap di competenze rispetto ad ambiti
------------------	--

	strategici comuni a tutti i dipendenti o specifici e professionalizzanti, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica • Incrementare la cultura tecnico-gestionale degli amministratori, con misure che stimolino l'adozione di un approccio consapevole e proattivo alla transizione digitale, privilegino il raggiungimento dei risultati, e facciano leva sull'etica e sullo spirito di missione dei civil servant
Modalità di attuazione	Per raggiungere tali obiettivi si intende investire su due direttrici di intervento. Da un lato, una revisione dei percorsi di carriera della PA, che introduca maggiori elementi di mobilità sia orizzontale tra Amministrazioni, che verticale, per favorire gli avanzamenti di carriere dei più meritevoli e capaci e differenziare maggiormente i percorsi manageriali. Importante sarà inoltre favorire, anche attraverso modelli di mobilità innovativi, l'accesso da parte di persone che lavorano nel privato più qualificato, in organizzazioni internazionali, in università straniere o presso soggetti pubblici e privati all'estero. Tema centrale di questa linea di azione è il miglioramento della capacità formativa della PA. A questo scopo l'intervento si articola su tre assi: • Potenziamento della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), anche attraverso la creazione di partnership strategiche con altre Università ed enti di ricerca nazionali • Riorganizzazione e razionalizzazione dell'offerta formativa, a partire dalla predisposizione di specifici corsi on-line (MOOC) aperti al personale della PA sulle nuove competenze oggetto di intervento nel PNRR, con standard qualitativo certificato. Questi vanno integrati da una rigorosa misura dell'impatto formativo a breve e medio termine • Creazione, per le figure dirigenziali, di specifiche Learning Communities tematiche, per la condivisione di best practices e la risoluzione di concreti casi di amministrazione • Sviluppo di metodi e metriche di rigorosa misura dell'impatto formativo a breve medio termine. È inoltre prevista una specifica azione a supporto delle medie amministrazioni locali (Province e Comuni da 25.000 a 250.000 abitanti), sulla base del modello sul futuro dell'ambiente di lavoro già definito dalla Commissione Europea (behaviours, bricks and bytes, COM(2019) 7450), con il finanziamento di specifici programmi volti a una revisione dei processi decisionali e organizzativi (behaviours), a una riorganizzazione degli spazi di lavoro (bricks), e a una crescente digitalizzazione delle procedure (bytes), con acquisizione delle competenze specifiche, tramite formazione o attraverso l'immissione in ruolo di nuovo personale. I fondi del PNRR finanzieranno i primi progetti pilota in questo senso, mentre l'azione sistematica a livello nazionale potrebbe avvalersi delle risorse della nuova programmazione comunitaria 2021-2027.
Tempi di attuazione	Le misure sulla riforma delle carriere sono state prese. Lo sviluppo della pianificazione strategica dei fabbisogni per le principali amministrazioni è previsto a fine 2023. La riforma dell'offerta formativa, e le azioni a supporto delle medie amministrazioni saranno implementati per tutta la durata del programma fino al 2026.

La digitalizzazione è un abilitatore trasversale ad ampio spettro: dalla piattaforma per la selezione e il reclutamento delle persone, alla formazione, alla gestione delle procedure amministrative e al loro monitoraggio.

Obiettivi	Gli obiettivi perseguiti sono: • Consolidare un nucleo di competenze di elevato spessore per la razionalizzazione dell'azione amministrativa attraverso l'innovazione tecnologica e organizzativa • Facilitare e accelerare la messa in opera degli investimenti per la digitalizzazione • Assicurare quanto necessario per passare dalla fase progettuale alla concreta entrata in esercizio delle nuove infrastrutture e applicazioni • Valorizzare le competenze digitali già presenti nell'amministrazione, ampliarle e rafforzarle
Modalità di attuazione	Gli obiettivi perseguiti sono raggiunti attraverso un insieme di progetti sistemici orientati alla realizzazione di nuove architetture delle basi dati e delle applicazioni. Inoltre, è realizzato un continuo e progressivo ampliamento delle risorse umane dedicate e degli strumenti per la selezione e il reclutamento delle nuove competenze. Queste ultime, in particolare, sono definite e implementate con il Ministero dell'Innovazione e della Transizione Digitale. La natura trasversale degli interventi previsti richiede la costruzione di una governance chiara ed efficiente tra tutte le amministrazioni coinvolte. In particolare, per quel che riguarda più specificamente gli ambiti di azione della PA, al Dipartimento della Funzione Pubblica è affidata la supervisione strategica del processo di reingegnerizzazione delle procedure secondo standard comuni; la loro implementazione anche a livello di amministrazioni periferiche, Regioni ed enti locali; e la gestione di tutti gli aspetti afferenti la selezione delle risorse umane dotate di adeguate competenze tecniche e la loro qualificazione e riqualificazione. Al Ministero per la Transizione Digitale sono attribuite le competenze in materia di definizione e costruzione delle tecnologie necessarie e delle infrastrutture digitali interoperabili, sulla base delle quali sono implementate le procedure reingegnerizzate.
Tempi di attuazione	Per i tempi di attuazione delle misure in materia di digitalizzazione si seguirà il cronoprogramma degli interventi di cui alla Missione 1 Componente 1 del Piano che si propone di sviluppare l'offerta integrata e armonizzata di servizi digitali all'avanguardia orientati a cittadini, residenti e imprese, permettendo all'Italia di realizzare l'ambizione europea del Digital Compass 2030, quando tutti i servizi pubblici chiave saranno disponibili online.

Obiettivi individuati dalla programmazione regionale

La Regione Toscana, con Deliberazione del Consiglio Regionale n. 73 del 27/07/2021, ha approvato il Documento di economia e finanza regionale (Defr) 2022.

In base all'attuale quadro normativo nazionale e al contenuto del DEF statale recentemente approvato, non si prevede un ulteriore irrigidimento dei vincoli di finanza pubblica a carico delle Regioni a Statuto Ordinario. Restano pertanto confermate le misure già previste dalla legislazione vigente che, per l'esercizio 2022, in applicazione dell'art. 1, comma 833 e seguenti della legge 145/2018, confermano l'impegno richiesto alle regioni a realizzare un target di spesa aggiuntivo per investimenti diretti e indiretti (per la Regione Toscana pari ad Euro 80.760.689,42) nei seguenti ambiti di intervento:

- opere pubbliche di messa in sicurezza degli edifici del territorio, compreso l'adeguamento e il miglioramento sismico degli immobili;

- prevenzione del rischio idrogeologico e tutela ambientale;
- interventi nel settore della viabilità e dei trasporti;
- interventi di edilizia sanitaria e di edilizia pubblica residenziale;
- interventi in favore delle imprese, ivi comprese la ricerca e l'innovazione.

Si tratta di un obiettivo impegnativo che costituisce una declinazione del più ampio vincolo di finanza pubblica. Come noto, infatti, dal 2021 sono venuti meno gli obiettivi del saldo netto da finanziare e dell'indebitamento netto (quest'ultimo inteso come saldo non negativo tra entrate e spese finali di competenza) ma è invece stato confermato l'impegno a carico delle regioni di conseguire livelli di spesa crescenti per la parte degli investimenti.

Ciò che condiziona la manovra di finanza regionale per il 2023 sono il contesto di emergenza sanitaria da Covid-19 e di crisi economica e finanziaria che ne è derivata, che stanno determinando una diminuzione del gettito delle entrate di competenza sia statale sia regionale e locale. Si segnala peraltro che al momento lo Stato non ha previsto la prosecuzione del fondo per la compensazione del minor gettito delle entrate tributarie regionali previsto per il 2020 (ex art. 111 del DL 34/2020). Da questo punto di vista, se è vero che alcuni tributi regionali non sono particolarmente collegati alle dinamiche del PIL, ve ne sono altri che sono maggiormente collegati all'andamento dell'economia e che potrebbero registrare una riduzione di gettito. È in ogni caso sul fronte del contrasto all'evasione fiscale che il bilancio regionale si presenta maggiormente vulnerabile, anche in conseguenza della sospensione dell'attività dell'Agenzia delle Entrate che sta di fatto impedendo di proseguire nell'ordinaria attività ordinaria di recupero del gettito derivante da evasione fiscale. Il contesto generale di incertezza induce particolare prudenza nella gestione del bilancio e impone alle regioni di sollecitare l'attenzione dello Stato affinché riproponga degli strumenti (analoghi a quelli già previsti attraverso il fondo compensativo ex art. 111) che consentano di garantire l'equilibrio complessivo del bilancio e la gestione dei servizi essenziali affidati alla competenza delle regioni. Sul lato della spesa, è da evidenziare il fatto che il cofinanziamento regionale dei fondi strutturali non risulti ancora iscritto a bilancio in quanto al momento della predisposizione del BP 2021-2023 non era conosciuta la dimensione dei fondi afferenti al nuovo ciclo di programmazione 21-27. Sarà pertanto necessario prevedere una manovra di bilancio finalizzata alla copertura finanziaria del cofinanziamento regionale nel momento in cui saranno definitivamente approvati i POR. Sul fronte degli investimenti, indispensabili per la ripresa economica, sociale e per l'assetto del territorio, il bilancio regionale assicura la prosecuzione dei programmi, anche mediante una politica di indebitamento prudente ma che, allo stesso tempo, garantisce una provvista finanziaria costante nel triennio. Per il resto, le aspettative sono interamente concentrate sull'accessibilità della Regioni alle risorse del PNRR e degli altri strumenti di finanziamento comunitari e statali. Non è da escludere una certa tensione sul bilancio derivante dalla necessità di un incremento della spesa di funzionamento strettamente connessa alla progettazione ed all'implementazione dei maggiori investimenti. La prospettiva più concreta punta sull'utilizzo delle risorse qualificate come assistenza tecnica nei diversi strumenti finanziari.

Analisi del contesto di San Miniato

I contesti economici locali sono in costante evoluzione, soprattutto in un periodo come quello attuale, caratterizzato da una fase di aumento dei prezzi, e dal perdurare dell'emergenza sanitaria globale, ha imposto importanti ristrutturazioni all'interno dei settori economici locali: unica via per affrontare una crisi sanitaria di non breve durata, anche se si iniziano ad intravedere segnali di ripresa. Questo scenario ha imposto un'analisi precisa del piano di sviluppo del territorio del Comune di San Miniato.

Uno dei punti di forza da preservare per lo sviluppo futuro di San Miniato è il suo territorio che grazie alle bellezze del paesaggio toscano e alla vicina Via Francigena è l'ideale per il turismo legato alle famiglie, ai pellegrini italiani e stranieri. San Miniato si trova in una favorevole posizione geografica, baricentrica rispetto alle grandi città d'arte toscane (Firenze e Pisa) e questo le permette di accogliere una buona utenza di turisti. I punti di forza territoriali di

San Miniato vengono valorizzati grazie alle capacità imprenditoriali delle aziende del territorio che offrono servizi adeguati alle richieste di ospitalità degli utenti rendendo il turismo fondamentale per l'economia del territorio. Le debolezze da eliminare, o per lo meno da limitare per attivare nuove opportunità, sono date dalla stagionalità. A tal proposito, in questi anni si sono compiuti notevoli sforzi per allungare le presenze e le permanenze ai tanti turisti. Resta comunque di minore impatto la stagione invernale a confronto di quella estiva, con un numero di presenze e di strutture aperte ancora troppo ridotto, l'obiettivo è quello di riuscire ad avere sul territorio un maggior numero di alberghi aperti nei mesi invernali e continuare sulla via della destagionalizzazione. L'offerta turistica di San Miniato legata alle famiglie rischia di diventare troppo specifica se non viene ampliata verso altre categorie, come il turismo straniero e quello sportivo ad oggi in forte crescita. Molto sentito il problema legato alle infrastrutture, si evidenzia in particolare la carenza di parcheggi (alla quale si sta cercando di porre rimedio) e di collegamenti viari adeguati. Su questi ambiti l'Amministrazione comunale sta investendo notevoli risorse finanziarie grazie anche alle risorse PNRR. Le condizioni esterne che possono portare nuove opportunità di sviluppo dell'area di San Miniato sono date in primo luogo dalla diversificazione della tipologia di turismo: puntare anche su altre realtà (stranieri, giovani, turismo sportivo) può aiutare l'economia di San Miniato. La valorizzazione del centro storico di San Miniato Alto e degli impianti sportivi presenti può essere una nuova opportunità. Il tutto va inserito in un piano di miglioramento infrastrutturale del Comune che comprenda sia i collegamenti viari per facilitare l'accesso ai turisti che l'organizzazione di eventi fuori stagione e l'apertura degli esercizi commerciali per consentire l'ampliamento della stagione turistica. Le minacce da considerare per non ridurre le performance del territorio di San Miniato sono date in primo luogo dall'incertezza economica del Paese che si riversa sui consumi cambiando le abitudini di spesa. Il Comune si deve anche confrontare con la concorrenza con altre mete turistiche più facilmente raggiungibili (Firenze).

Il Comune di San Miniato inoltre fa parte del Distretto Industriale di Santa Croce Sull'Arno che rappresenta una delle principali realtà nel campo della lavorazione conciaria a livello nazionale ed internazionale.

Nel distretto, infatti, è concentrato circa il 35% della produzione nazionale di pelli ed il 98% della produzione nazionale di cuoio da suola; le aziende di questo settore, in particolare, sono quasi esclusivamente concentrate nella frazione di Ponte a Egola del Comune di San Miniato.

Tuttavia, nonostante le eccellenze del settore conciario e dell'indotto, l'economia del Comune di San Miniato non può definirsi "monotematica", ma presenta aspetti importanti anche negli altri settori, quali l'artigianato, il commercio e soprattutto nel settore dei servizi alle imprese ed ai cittadini che ha avuto un notevole incremento negli ultimi anni, sia a livello di unità locali che di addetti, come dimostrano le posizioni attive al Registro Imprese della Camera di Commercio di Pisa.

Particolare importanza ha il settore alimentare di eccellenza, come il tartufo bianco di San Miniato.

Agenda digitale

Il Comune di San Miniato intende adeguare le proprie politiche, già dal 2023, ai principi della nuova Agenda Digitale.

L'Agenda Digitale Locale è uno strumento politico-programmatico che ha l'obiettivo di accompagnare il territorio ad essere completamente digitale. Un territorio in cui le persone vivono, studiano, si divertono e lavorano utilizzando le tecnologie, internet e il digitale senza che questo risulti un'eccezionalità, eliminando le differenze tra luoghi, persone, imprese e città e garantendo a tutti un ecosistema digitale adeguato. L'Agenda Digitale Locale deve avere come modello di riferimento l'Agenda Digitale della Toscana, che a sua volta discende dall'Agenda Digitale Europea e che da questa ha declinato gli ambiti prioritari di intervento e i conseguenti obiettivi. Occorre mettere in fila le iniziative che l'amministrazione intende realizzare nel suo territorio con un supporto digitale rilevante. Occorre avviare un percorso partecipato con la cittadinanza, le imprese locali, le associazioni per raccogliere fabbisogni e le proposte. Nel percorso si sfrutteranno anche le opportunità di scambio e di confronto internazionale previste dal Programma ICC. L'emergenza sanitaria derivante dal Covid-19 ha fatto emergere ancora di più la necessità di digitalizzare l'attività della pubblica amministrazione, in modo da permettere sia lo smart working, a tutela dei dipendenti, che l'erogazione di servizi online, a servizio e tutela dei cittadini. Si impone un'accelerazione nel processo di digitalizzazione e trasformazione dell'attività della pubblica amministrazione che comunque è stato avviato già da molti anni. I principi su cui si basa la strategia della trasformazione digitale sono:

- Digital & mobile first (digitale e mobile come prima opzione): occorre realizzare servizi primariamente digitali;
- Digital identity only (accesso esclusivo mediante identità digitale): adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa assicurando almeno l'accesso tramite SPID e integrando anche l'accesso mediante CIE;
- Cloud first (cloud come prima opzione): in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, va adottato primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;
- Servizi inclusivi e accessibili: i servizi pubblici digitali devono essere inclusivi e devono andare incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori;
- Dati pubblici un bene comune: il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile; occorre quindi avviare progetti sugli open data;
- Interoperabile by design: i servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata esponendo le opportune API;
- Sicurezza e privacy by design: i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;
- User-centric, data driven e agile: i servizi digitali devono prevedere modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo;
- Once only: occorre evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- Open source: dove è possibile, occorre prediligere l'utilizzo di software con codice sorgente aperto.

Nella definizione delle priorità il Comune di San Miniato si baserà sulle sfide identificate dalla Regione Toscana nella propria agenda digitale attualizzandole alla realtà certaldese.

Linee programmatiche del Programma di mandato 2019-2024

In tema di pianificazione strategica, Mission e Vision sono da sempre considerate come fattori centrali per la corretta implementazione della strategia e degli indirizzi strategici di un Ente.

In sostanza, definire la Mission di un'Amministrazione pubblica, significa evidenziare in maniera chiara ed inequivocabile le linee guida che l'organo di governo intenderà sviluppare, in modo tale da legittimare le aspettative degli stakeholders.

Il termine Vision è utilizzato invece per indicare la proiezione di uno scenario futuro che rispecchia gli ideali, i valori e le ispirazioni di chi fissa gli obiettivi e incentiva all'azione.

La Mission dell'Ente nel quinquennio 2019-2024 è stata ed è quella di *una San Miniato che avanza fiduciosa verso il futuro*, aperta ai processi di cambiamento che la globalizzazione impone ma sempre e comunque radicata alla propria storia, alla propria cultura e alle proprie tradizioni.

La Vision della San Miniato del futuro è dunque una Città dove *ricreare il senso di una comunità vera fatta di rapporti umani e di valori; una civis in cui l'incontro diventa occasione di crescita, di arricchimento e di confronto, oltre che occasione per stare insieme (Programma di mandato del Sindaco 2019-2024).*

La vision è dunque riassumibile nei seguenti punti di mandato:

- impegnarci a costruire progetti e programmi per il futuro di tutti e delle nuove generazioni.
- le testimonianze "vive" delle epoche storiche rappresentano i capisaldi su cui costruire il nostro futuro
- l'idea di unificazione si deve trasformare in un disegno che congiunge i punti caratteristici dei vari borghi e frazioni con una rete e con vari percorsi che li renda accessibili e fruibili: i siti naturali, i luoghi sacri, i punti di ritrovo, le eccellenze storiche e culturali;
- spendere tutte le proprie energie perché la Città possa accendere i fari su tutti i tesori nascosti e le ricchezze economiche e umane della città e renderli patrimonio di tutti;
- elaborazione dei progetti speciali e le possibili vertenze sulle grandi questioni regionali e nazionali che coinvolgono San Miniato devono trovare una città pronta, unita e disposta a impegnarsi attivamente e unitariamente sui diversi tavoli di confronto;

- l'ottimo fermento di idee e competenze professionali è un patrimonio che non va disperso e che va messo a disposizione di una crescita complessiva della città, a partire dalle esperienze del volontariato;
- il sistema socio-economico va rafforzato e consolidato, non solo per affrontare i temi delle emergenze sociali e civili ma anche per garantire trasparenza e condivisione nei processi decisionali;
- tale metodo vuol dire anche garanzia e sicurezza per tutti i cittadini: sicurezza nel sentirsi tranquilli nelle proprie case e in famiglia, per le strade e nelle piazze e nel Paese dove si vive. Sicurezza anche come certezza di contare e di poter dare un contributo personale per tutta la collettività;
- garantire vigilanza e sorveglianza ma anche promuovere educazione, cultura, qualità del vivere civile e dell'offerta turistica, del decoro nei servizi e nelle infrastrutture che sono la principale fonte di sviluppo economico;
- amministrare San Miniato come sfida avvincente di condurre nel futuro una comunità che ha la fierezza di vivere in un luogo di pregio ambientale e di ricchezza storico-culturali.

I valori alla base della nostra storia e della nostra identità:

- il principio di Laicità, che garantisce a tutti i cittadini uguali diritti civili, libertà religiosa, libertà della scienza e della ricerca, che tutela la libera espressione delle opinioni, le scelte e gli orientamenti sessuali delle persone, che contrasta ogni fondamentalismo e ogni tentazione di stato etico;
- la Comunicazione, la Trasparenza, la Rendicontazione dell'azione amministrativa;
- la Partecipazione, la Coesione sociale, la Sussidiarietà nelle sinergie pubbliche-private;
- l'Orgoglio di appartenenza, la Salvaguardia dell'identità nella strategia dello sviluppo;
- il Rispetto e la valorizzazione dell'ecosistema e della biodiversità.

La traduzione delle linee programmatiche nella programmazione strategica dell'Ente

Per la formulazione della propria strategia il Comune di San Miniato ha tenuto conto delle linee di indirizzo di Governo e Regione, della propria capacità di produrre attività, beni e servizi di livelli qualitativi medio alti, delle peculiarità e specifiche del proprio territorio e del proprio tessuto urbano e sociale.

Le scelte strategiche intraprese dall'Amministrazione sono state inoltre pianificate in maniera sostenibile e coerente alle politiche di finanza pubblica.

Le Linee Programmatiche di governo relative alle azioni e ai progetti da realizzare per il Comune di San Miniato nel corso del quinquennio di mandato amministrativo 2019-2024, illustrate dal Sindaco in **Consiglio Comunale nella seduta di insediamento del CC, avvenuta in data 27/06/2019**, rappresentano il documento cardine utilizzato per ricavare gli indirizzi strategici appresso descritti.

Le linee programmatiche di governo possono sintetizzarsi nei seguenti punti:

- 1) Sviluppo e **valorizzazione del Comprensorio del Cuoio**: verso una città di 100.000 abitanti
- 2) **Garantire il lavoro** per far crescere il territorio
- 3) Soluzione ai problemi delle **scuole superiori**: il Liceo e l'IT "Cattaneo"
- 4) **Strade** in ordine, mobilità sicura e sostenibile
- 5) La **salute** di tutti avanti a tutto
- 6) Favorire lo **sport** per tutti, a ogni età, creando occasioni e strutture migliori
- 7) Passa lo **sviluppo turistico** di San Miniato dal sapore
- 8) Il **tartufo** e la Mostra Mercato Nazionale
- 9) **Volersi bene**
- 10) Il **bilancio comunale si fa insieme**
- 11) **Centro urbano di Ponte a Egola e centro storico di San Miniato**

Dalle linee programmatiche agli indirizzi strategici

Gli indirizzi strategici, di seguito elencati, rappresentano le direttrici fondamentali lungo le quali l'Ente intende sviluppare nel corso del quinquennio la propria azione.

Indirizzi strategici

	Obiettivo strategico	Missione	Programma
1. Un comune efficiente in grado di affrontare le nuove sfide	1. Gestione efficiente del patrimonio	M1	P5
	2. Amministrazione e funzionamento dei servizi per la programmazione economica e finanziaria in generale.	M1	P3
	3. Controllo della spesa	M1	P2
	4. Equità fiscale	M1	P4
	5. Amministrazione trasparente e nuove tecnologie digitali	M1	P2
2. Territorio monitorato e sicuro	1. Nuovi strumenti urbanistici per il territorio	M8	P1
	2. Cura degli spazi verdi	M9	P2
	3. Amministrazione e funzionamento dei servizi per l'edilizia relativi agli atti e alle istruttorie autorizzative	M1	P6
	4. Vigilare sulla integrità e sulla conservazione del patrimonio pubblico.	M3	P1
	5. Protezione civile per la comunità	M11	P1
	6. Amministrazione, vigilanza, ispezione, funzionamento e supporto alla raccolta, al trattamento e ai sistemi di smaltimento dei rifiuti.	M9	P3
3. Mobilità e accessibilità, un paese per tutti	1. Viabilità e infrastrutture stradali	M10	P5
	2. Riqualficazione dei centri urbani Ponte a Egola e Centro Storico di San Miniato	M10	P5
	3. Trasporto Pubblico Locale	M10	P2
4. Un paese dinamico e produttivo che sappia sfruttare le potenzialità di sviluppo	1. Sostenere il commercio cittadino e la sua rete	M14	P2
	2. Valorizzazione del territorio rurale e delle nostre eccellenze enogastronomiche come il Tartufo	M14	P2
5. Cultura e turismo	1. Mostra Mercato Nazionale del Tartufo bianco di San Miniato	M5	P2
	2. Manifestazioni e nuovi contenitori culturali	M5	P2
	3. Musei luoghi aperti di cultura	M5	P1
	4. Il Cinema e il Teatro per ripartire	M5	P2
	5. Sistema museale unico	M5	P1
	6. Fare rete per la promozione delle nostre bellezze	M7	P1
	7. Recupero patrimonio storico e architettonico	M5	P1
	1. Opportunità per i giovani di vivere il territorio	M6	P2

6. Formazione Scuola e Sport: tante opportunità di crescita per i più giovani	2. Potenziamento attività formative extrascolastiche	M4	P6
	3. Biblioteca come "centro del sapere"	M5	P2
	4. Servizi scolastici efficienti per un pieno diritto allo studio	M4	P6
	5. Scuole più sicure e moderne	M4	P2
	6. Sostegno alla prima infanzia e alla famiglia	M12	P1
	7. Promozione della pratica sportiva	M6	P1
7. Una comunità più inclusiva e attenta ai nuovi bisogni sociali	1. Potenziamento dei servizi socio sanitari e socio assistenziali	M12	P7
	2. Sostegno persone fragili	M12	P7
	3. Contrasto alla precarietà abitativa	M12	P7
	4. Interventi di sostegno al reddito e inclusione sociale	M12	P7
	5. Gestione servizi cimiteriali	M12	P9
8. Una comunità aperta, proiettata al futuro ma che ricorda la sua storia	1. Rete di gemellaggi e progetti di cooperazione allo sviluppo	M1	P1
	2. Coinvolgimento dei cittadini nell'attività amministrativa	M1	P1
	3. Valorizzazione memoria storica	M1	P1

Prospettive finanziarie a supporto dell’incremento del valore pubblico

Quadro Generale Riassuntivo della gestione finanziaria

Il Quadro generale riassuntivo reca l'esposizione delle previsioni complessive del bilancio in termini di cassa, per il primo esercizio, e in termini di competenza per tutti gli esercizi di riferimento per ciascuna macrovoce di entrata (fonti) e spesa (impieghi) e fornisce una visione sintetica e globale dell'intera gestione finanziaria dell'Ente.

Quadro generale riassuntivo 2024-2026 - ENTRATE

		2024	2024	2025	2026
	Entrate	cassa	competenza		
	Fondo Cassa inizio eserc	17.000.000,00			
	Util. Avanzo amm.ne pres.		0,00	0,00	0,00
	Fondo Plur. Vincolato		3.855.417,88	266.909,00	162.909,00
Tit . I	Entrate correnti di natura tributaria contributiva perequativa	18.160.742,13	19.464.284,33	19.288.542,20	19.288.542,20
Titolo II	Trasferimenti correnti	979.606,12	686.388,00	661.088,00	604.888,00
Titolo III	Entrate extratributarie	4,539,979,63	4.735738,00	4.710.208,00	4.710.208,00
Titolo IV	Entrate in conto capitale	5,342.132,39	15.610.351,31	10.115.011,75	7.784.785,00
Titolo V	Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo VI	Accensione prestiti	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo VII	Anticipazioni da tesoriere	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo IX	Entrate per conto terzi e partite di giro	5.737.650,86	5.708.000,00	5.708.000,00	5.708.000,00
	Totale titoli	34.760.111,11	46.204.761,14	40.482.849,95	38.096.423,20
	Totale complessivo entrate	51.760.111,13	50.060.179,52	40.749.758,95	38.259.332,20
	Fondo di cassa finale presunto	7.496.962,51			

Quadro generale riassuntivo 2024-2026 - SPESE

		2024	2024	2025	2026
	Spese	cassa	competenza		
	Disavanzo di amministrazione	0,00	0,00	0,00	0,00
Tit . I	Spese correnti	25.675,201,18	25.387.440,37	25.014.047,20	25.005.921,20
Titolo II	Spese in c/capitale	12.707.787,44	18.792.579,15	9.929.761,75	7.495.535,00
Titolo III	Speso per incremento di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo IV	Rimborso prestiti	172.160,00	172.160,00	97.950,00	49.876,00
Titolo V	Chiusura anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo VII	Spese per conto terzi e partite di giro	5.708.000,00	5.708.000,00	5.708.000,00	5.708.000,00
	Totale titoli	44.263.148,62	50.060.179,52	40.749.758,95	38.259.332,20
	Totale generale delle spese	44.263.146,62	43.057.109,20	46.682.952,20	41.331.492,20

Equilibri di bilancio

I principali equilibri di bilancio relativi agli esercizi 2024-2026 da rispettare sia in sede di programmazione, ovvero di deliberazione del bilancio di previsione, che in sede di gestione, ovvero durante le variazioni di bilancio che si susseguono nel corso dell'anno, sono riportati nella tabella precedente e nelle tabelle sottostanti :

- **l'equilibrio finale**, secondo il quale la previsione del totale complessivo delle entrate deve essere uguale alla previsione del totale complessivo delle spese; tale condizione è verificabile dall'equivalenza dei valori di entrate e spese dell'ultimo rigo del "Quadro Generale Riassuntivo" e dal valore pari a zero del rigo "Equilibrio finale" nel prospetto degli "Equilibri di bilancio";

- **l'equilibrio di parte corrente**, secondo il quale la previsione delle entrate correnti, iscritte nei titoli 1° 2° e 3°, al netto delle partite vincolate alla spesa in conto capitale e aumentato del fondo pluriennale vincolato corrente iscritto in entrata, deve essere pari o superiore alla previsione di spesa data dalla somma dei titoli 1° (spese correnti) e 4° (spese rimborso quota capitale mutui e prestiti);

EQUILIBRIO CORRENTE

EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO			COMPETENZA ANNO DI RIFERIMENTO DEL BILANCIO 2024	COMPETENZA ANNO 2025	COMPETENZA ANNO 2026
Fondo di cassa all'inizio dell'esercizio		17.000.000,00			
A) Fondo pluriennale vincolato per spese correnti	(+)		344.780,04	162.909,00	162.909,00
AA) Recupero disavanzo di amministrazione esercizio precedente	(-)		0,00	0,00	0,00
B) Entrate Titoli 1.00 - 2.00 - 3.00	(+)		24.886.410,33	24.659.838,20	24.603.638,20
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>			0,00	0,00	0,00
C) Entrate Titolo 4.02.06 - Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso dei prestiti da amministrazioni pubbliche	(+)		0,00	0,00	0,00
D) Spese Titolo 1.00 - Spese correnti	(-)		25.387.440,37	25.014.047,20	25.005.921,20
<i>di cui:</i>					
- fondo pluriennale vincolato			162.909,00	162.909,00	162.909,00
- fondo crediti di dubbia esigibilità			2.351.000,00	2.351.000,00	2.351.000,00
E) Spese Titolo 2.04 - Altri trasferimenti in conto capitale	(-)		0,00	0,00	0,00
F) Spese Titolo 4.00 - Quote di capitale amm.to dei mutui e prestiti obbligazionari	(-)		172.160,00	97.950,00	49.876,00
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>			41.160,00	0,00	0,00
<i>di cui Fondo anticipazioni di liquidità</i>			0,00	0,00	0,00
G) Somma finale (G=A-AA+B+C-D-E-F)			-328.410,00	-289.250,00	-289.250,00
ALTRE POSTE DIFFERENZIALI, PER ECCEZIONI PREVISTE DA NORME DI LEGGE E DA PRINCIPI CONTABILI, CHE HANNO EFFETTO SULL'EQUILIBRIO EX ARTICOLO 162, COMMA 6, DEL TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI					
H) Utilizzo risultato di amministrazione presunto per spese correnti e per rimborso dei prestiti	(+)		0,00	0,00	0,00
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>			0,00	---	---
I) Entrate di parte capitale destinate a spese correnti in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(+)		371.160,00	332.000,00	332.000,00
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>			41.160,00	2.000,00	2.000,00
L) Entrate di parte corrente destinate a spese di investimento in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(-)		42.750,00	42.750,00	42.750,00
M) Entrate da accensione di prestiti destinate a estinzione anticipata dei prestiti	(+)		0,00	0,00	0,00
EQUILIBRIO DI PARTE CORRENTE (**)		O=G+H+I-L+M	0,00	0,00	0,00

- **l'equilibrio di parte capitale**, secondo il quale le entrate dei titoli 4° e 5°, sommate alle entrate correnti destinate per legge agli investimenti e al fondo pluriennale vincolato capitale iscritto in entrata, ma al netto delle voci che per legge possono essere destinate alla spesa corrente, devono essere pari alla spesa in conto capitale prevista al titolo 2°;

EQUILIBRIO IN C/CAPITALE

EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO			COMPETENZA ANNO DI RIFERIMENTO DEL BILANCIO 2024	COMPETENZA ANNO 2025	COMPETENZA ANNO 2026
P) Utilizzo risultato di amministrazione per spese di investimento	(+)		0,00	---	---
Q) Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale	(+)		3.510.637,84	104.000,00	0,00
R) Entrate Titoli 4.00-5.00-6.00	(+)		15.610.351,31	10.115.011,75	7.784.785,00
C) Entrate Titolo 4.02.06 - Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso dei prestiti da amministrazioni pubbliche	(-)		0,00	0,00	0,00
I) Entrate di parte capitale destinate a spese correnti in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(-)		371.160,00	332.000,00	332.000,00
S1) Entrate Titolo 5.02 per Riscossione crediti di breve termine	(-)		0,00	0,00	0,00
S2) Entrate Titolo 5.03 per Riscossione crediti di medio-lungo termine	(-)		0,00	0,00	0,00
T) Entrate Titolo 5.04 relative a Altre entrate per riduzioni di attività finanziaria	(-)		0,00	0,00	0,00
L) Entrate di parte corrente destinate a spese di investimento in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(+)		42.750,00	42.750,00	42.750,00
M) Entrate da accensione di prestiti destinate a estinzione anticipata dei prestiti	(-)		0,00	0,00	0,00
U) Spese Titolo 2.00 - Spese in conto capitale di cui fondo pluriennale vincolato	(-)		18.792.579,15 104.000,00	9.929.761,75 0,00	7.495.535,00 0,00
V) Spese Titolo 3.01 per Acquisizioni di attività finanziarie	(-)		0,00	0,00	0,00
E) Spese Titolo 2.04 - Trasferimenti in conto capitale	(+)		0,00	0,00	0,00
EQUILIBRIO DI PARTE CAPITALE Z = P+Q+R-C-I-S1-S2-T+L-M-U-V+E			0,00	0,00	0,00
S1) Entrate Titolo 5.02 per Riscossione crediti di breve termine	(+)		0,00	0,00	0,00
S2) Entrate Titolo 5.03 per Riscossione crediti di medio-lungo termine	(+)		0,00	0,00	0,00
T) Entrate Titolo 5.04 relative a Altre entrate per riduzioni di attività finanziaria	(+)		0,00	0,00	0,00
X1) Spese Titolo 3.02 per Concessione crediti di breve termine	(-)		0,00	0,00	0,00
X2) Spese Titolo 3.03 per Concessione crediti di medio-lungo termine	(-)		0,00	0,00	0,00
Y) Spese Titolo 3.04 per Altre spese per acquisizioni di attività finanziarie	(-)		0,00	0,00	0,00
EQUILIBRIO FINALE W = O+Z+S1+S2+T-X1-X2-Y			0,00	0,00	0,00

- **l'equilibrio delle entrate e spese per servizi conto terzi e partite di giro** ovvero delle entrate titolo 9° e spese titolo 7° non riguardano direttamente la gestione finanziaria del Comune.

Equilibrio di cassa

Il Comune di San Miniato ha una solida situazione di cassa e negli ultimi anni non è mai ricorso all'anticipazione di tesoreria stanziata a bilancio.

Considerato che il bilancio armonizzato riporta le previsioni di cassa per l'esercizio di competenza, l'Ente presenta un fondo di cassa iniziale presunto pari ad €. 17.000.000,00.

Spesa corrente

Spese correnti

Il principio contabile applicato della programmazione finanziaria richiede un'analisi delle spese correnti al fine di evidenziarne la sostenibilità economico-finanziaria attuale e prospettica.

Poiché il rispetto dell'equilibrio finanziario di parte corrente impone che anche le quote capitale di mutuo in ammortamento siano coperte finanziariamente da entrate di natura corrente, ai fini di tale analisi è necessario aggiungere alle spese correnti tale componente di spesa, confrontando poi le risorse disponibili di natura corrente con le spese che da tali entrate devono essere garantite, salve eccezioni di legge.

L'evoluzione della spesa corrente e di quella per rimborso della quota capitale dei mutui in ammortamento nel periodo 2019/2023 è quella sotto evidenziata (per gli anni 2018-2021 il dato è relativo agli impegni, per l'anno 2023 agli stanziamenti assestati al mese di ottobre, la spesa degli anni 2019 e 2020 è stata nettizzata della spesa corrente una tantum corrisposta a seguito del lodo arbitrale con San miniato Gestioni).

Spese	2019	2020	2021	2022	2023
Spese correnti	€ 22.787.852,02	€ 21.967.525,14	€ 20.763.054,06	€ 22.919.660,95	€ 26.416.881,74
Rata accordo lodo arbitrale	-€ 2.193.657,14	-€ 2.543.594,90	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Spese per rimborso prestiti	€ 1.186.402,00	€ 740.809,77	€ 724.782,66	€ 348.248,91	€ 196.000,00
Totale	€ 21.780.596,88	€ 20.164.740,01	€ 21.487.836,72	€ 26.420.211,61	€ 26.612.881,74
FCDE e Fondi rischi					-€ 2.040.055,00
Fondo pluriennale vincolato					-€ 344.780,04
					€ 24.228.046,70
differenza spesa corrente 2023/2022					€ 980.136,84

Si evidenzia che l'incremento di spesa 2023/2022 è da attribuirsi per circa € 400.000,00 a maggiori spese di personale.

Grado di rigidità della spesa corrente

Ai fini dell'analisi della spesa e della sua sostenibilità nel futuro è interessante analizzare quelle componenti di uscita, quali quelle di personale e quelle destinate al rimborso dei mutui (quota capitale + interessi) che nel medio periodo non si prestano ad una facile comprimibilità.

Spese	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Spese di personale	5.973.627,83	5.814.953,51	5.626.168,54	5.749.644,78	5.995.660,64	6.419.223,97
Spese amm.to prestiti	1.674.722,30	1.337.828,46	843.865,30	784.575,58	385.410,00	165.300,00
TOTALE	7.650.368,13	7.154.800,97	6.472.053,84	6.536.241,36	6.381.070,64	6.584.523,97

Da notare la riduzione nel tempo della rigidità della spesa corrente a seguito della riduzione della spesa per rimborso prestiti.

Nel tempo è aumentata invece la spesa di personale.

La spesa dell'anno 2023 è riferita agli stanziamenti di bilancio assestati, mentre quella degli anni precedenti contempla gli impegni di bilancio già ridotti delle economie realizzate al 31.12.

A tale componente di spesa corrente si aggiungono per l'anno 2023 circa 1.513.000,00 euro di spesa annua per utenze.

FONDO DI SOLIDARIETÀ COMUNALE

Il Fondo di solidarietà comunale

Sul sito del Ministero dell'Interno sono state pubblicate le assegnazioni del fondo di solidarietà comunale anno 2024. Da rilevare che per il comune di San Miniato la perequazione fiscale ha determinato una sottrazione importante di risorse, ristorata dall'integrazione del fondo di cui al comma 848 della L. 160/2019, secondo quanto segue:

Quota ristorativa anno 2024	€	2.336.982,76
Componente tradizionale anno 2024		
30% distribuita sulla base della spesa storica	€	161.719,57
70% distribuita sulla base della differenza fabbisogni standard/capacità fiscali	€	- 219.223,92
Correttivo	€	63.295,17
Art. 1, comma 449, lett. d-quinquies, L. 232/2016 (quota servizi sociali)	€	175.742,13
Incremento dotazione, comma 449 lettera d-quinquies L. 232/2016	€	479.974,94
Accantonamento	€	- 3.098,77
Fondo di solidarietà 2024	€	2.995.391,88
Riduzione quota ex Ages (da determinare)		

Nella parte sottostante si riassumono le attribuzioni del FSC 2020/2024, al netto della quota servizi sociali e disabili:

Anno	2020
Risorse storiche	536.328,78
50% spettante	268.164,39
50% componente perequativa	270.070,48
Totale risorse perequate	538.234,87
correttivo	6.515,59
ristoro IMU/TASI	2.336.982,76
rettifiche	-3.097,54
Quota incremento 100 mln	28.741,28
TOTALE FSC	2.907.376,96

Anno	2021
Risorse storiche	539.297,35
45% spettante	242.683,81
55% componente perequativa	231.630,46
Totale risorse perequate	474.314,27
correttivo	0
ristoro IMU/TASI	2.336.982,76
rettifiche	10.499,53
Quota incremento 200 mln	48.855,20
TOTALE FSC	2.870.651,76

Anno	2022
Risorse storiche	539.199,78
40% spettante	215.679,91
60% componente perequativa	195.582,34
Totale risorse perequate	411.262,25
correttivo	0
ristoro IMU/TASI	2.336.982,76
rettifiche	14.193,90
Quota incremento 300 mln	96.687,02
TOTALE FSC	2.859.125,93

Anno	2023
Risorse storiche	539.065,23
35% spettante	188.672,83
65% componente perequativa	18.994,29
Totale risorse perequate	207.667,12
correttivo	0
ristoro IMU/TASI	2.336.982,76
rettifiche	30.217,49
Quota incremento 380 mln	230.908,26
TOTALE FSC	2.805.775,63

Anno	2024
Risorse storiche	539.065,23
30% spettante	161.719,57
70% componente perequativa	-219.223,92
Totale risorse perequate	-57.504,35
correttivo	63.295,17
ristoro IMU/TASI	2.336.982,76
rettifiche	-3.098,77
Quota incremento 380 mln	479.974,94
TOTALE FSC	2.819.649,75

Nel triennio 2024/2025 non sono al momento previste entrate relative alla quota parte del fondo destinato al potenziamento del trasporto disabili dal momento che tale quota, non ancora determinata dal Ministero, non ha effetto sugli equilibri finali essendo finalizzata ad interventi specifici di spesa.

La quota destinata al potenziamento dei servizi sociali è stata invece quantificata dal Ministero in euro 175.742,13.

Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE)

Il livello di analisi individuato dal Comune per la determinazione dell'accantonamento a fondo credito di dubbia esigibilità è stato quello di maggior dettaglio, ovvero del capitolo di entrata.

A tale riguardo si evidenzia che non è stato calcolato l'accantonamento al fondo crediti di dubbia esigibilità per le seguenti entrate:

- Addizionale Irpef: a seguito della modifica del principio contabile della competenza finanziaria potenziata il legislatore detta precise modalità di accertamento di tale tipologia di entrata; l'accertamento da evasione e/o elusione fiscale non compete al Comune;
- Proventi dei servizi e dei beni per i quali l'accertamento corrisponde all'incasso effettivo; per alcune tipologie di entrata da servizi erogati dall'Ente l'erogazione del servizio presuppone il pagamento anticipato del relativo diritto: diritti di segreteria, proventi da celebrazione matrimoni, introiti fontanelli comunali, proventi carte d'identità, proventi parcheggi, concessioni cimiteriali.

Per quanto riguarda le entrate destinate a spesa d'investimento non sono stati effettuati accantonamenti in quanto trattasi di entrate provenienti da pubbliche amministrazioni, ovvero di entrate accertate contemporaneamente all'incasso; i proventi da concessioni ad edificare, se rateizzati sono assistiti da polizza fideiussoria e comunque utilizzati a copertura della spesa d'investimento per la sola componente effettivamente incassata.

E' stato effettuato invece un accantonamento per i proventi da fotovoltaico sulla base dei mancati introiti degli ultimi cinque anni.

Per ciascuna tipologia di entrata per la quale l'Ente ha ritenuto opportuno effettuare l'accantonamento, lo stesso è stato effettuato sulla base del seguente criterio:

è stata calcolata la media semplice del seguente rapporto, relativamente agli accertamenti/riscossioni del quinquennio 2018/2022:

$$\frac{\text{incassi di competenza es. X} + \text{incassi esercizio X+1 in c/residui X}}{\text{Accertamenti esercizio X}}$$

il completamento a 100 della suddetta percentuale ha costituito l'accantonamento al fondo.

Nella tabella sottostante sono evidenziati gli accantonamenti effettuati nel Bilancio 2024-2026, al FCDE:

Tipologia entrata	Stanziamento di bilancio	% accantonamento al FCDE obbligatorio	Importo FCDE previsto in bilancio	Importo FCDE obbligatorio per legge
Fitti attivi	€ 32.296,00	0,04%	€ 0,00	€ 13,77
Introiti centri seconda accoglienza	€ 40.000,00	11,36%	€ 4.600,00	€ 4.545,46
Sanzioni regolamenti	€ 25.000,00	55,29%	€ 13.900,00	€ 13.822,43
IMU-TASI recupero evasione	€ 1.800.000,00	58,80%	€ 1.058.500,00	€ 1.058.385,21
Sanzioni codice della strada	€ 500.000,00	31,51%	€ 158.000,00	€ 157.554,16
Proventi refezione	€ 600.000,00	9,23%	€ 55.400,00	€ 55.396,14
Proventi trasporto	€ 125.000,00	11,67%	€ 14.600,00	€ 14.587,53
Proventi asilo nido	€ 600.000,00	3,83%	€ 23.000,00	€ 22.993,74
Tari	€ 6.343.542,20	15,95%	€ 1.012.000,00	€ 1.011.951,16
Tosap permanente (Canone patrimoniale)	€ 199.000,00	4,77%	€ 11.000,00	€ 9.499,49
Proventi da fotovoltaico	€ 104.785,00	29,38%	€ 30.785,00	€ 30.785,00
TOTALI			€ 2.381.785,00	€ 2.379.534,11

Fondo Pluriennale Vincolato

Il Fondo Pluriennale Vincolato (FPV) è un saldo finanziario costituito da risorse già accertate e destinate al finanziamento di obbligazioni passive già impegnate, ma esigibili in esercizi successivi a quello in cui è accertata l'entrata.

Nel bilancio di previsione, il fondo pluriennale vincolato stanziato tra le spese è composto da due quote distinte:

- La quota di risorse accertate negli esercizi precedenti che costituiscono la copertura di spese già impegnate negli esercizi precedenti a quello cui si riferisce il bilancio, ma che devono essere imputate agli esercizi successivi in base al criterio della esigibilità; tale quota sarà iscritta a bilancio nella parte spesa, contestualmente e per il medesimo valore del Fondo Pluriennale Vincolato in entrata;

- Le risorse che si prevede di accertare nel corso di un esercizio, destinate a costituire la copertura di spese che si prevede di impegnare nel corso dello stesso con imputazione agli esercizi successivi; questa fattispecie è quella prevista nel bilancio di previsione 2023-2025, sfalsata di un anno tra spesa (anno n) ed entrata (anno n+1) ed è desumibile dal cronoprogramma degli stati di avanzamento dei lavori relativi agli interventi di spesa di investimento programmati.

Per il Fondo Pluriennale Vincolato di parte capitale, utile a finanziare gli investimenti da pagare negli anni successivi a quello di competenza, si rinvia alla tabella inserita nella Parte Seconda della Sezione Operativa – Programmazione dei lavori pubblici.

PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE

Nella seduta dell'11 maggio 2022 la Conferenza unificata ha sancito l'Intesa tra Governo, Regioni, Province autonome ed Enti locali sull'aggiornamento dell'**Agenda per la semplificazione 2020-2026**. Il nuovo testo allinea l'Agenda al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), per massimizzare gli interventi e facilitare la "messa a terra" delle linee di attività già individuate nell'ambito del PNRR stesso.

L'Agenda è uno strumento strategico per attuare gli interventi previsti in materia di semplificazione amministrativa, ma anche per superare i "colli di bottiglia" e, progressivamente, azzerare le complicazioni burocratiche indispensabili per il rilancio del tessuto economico del Paese.

Per assicurare la corretta attuazione delle azioni, il metodo di lavoro prevede la concertazione e il coordinamento tra Governo, Regioni ed Enti locali. Obiettivi, tempi e responsabilità sono individuati con un cronoprogramma puntuale, per la verifica in tempo reale dello stato di avanzamento di ciascuna azione e il raggiungimento degli

obiettivi. Con un monitoraggio periodico e la consultazione degli stakeholder sarà possibile prevedere eventuali aggiustamenti ed evoluzioni costanti.

Gli ambiti strategici individuati dall'Agenda sono quattro. In particolare il primo riguarda **la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure** e prevede due grandi azioni per contribuire a raggiungere il traguardo di 200 procedure semplificate e reingegnerizzate entro la fine del 2024 e 600 entro il 2026: il "catalogo delle procedure", per uniformare i regimi ed eliminare adempimenti e autorizzazioni non necessarie, e la nuova modulistica standardizzata e digitalizzata per assicurare la corretta attuazione delle semplificazioni e l'accesso telematico alle procedure.

L'attività di semplificazione e reingegnerizzazione del Comune di San Miniato si focalizzerà pertanto sui seguenti procedimenti autorizzatori:

Piano delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

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 a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Comune di San Miniato 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 2023 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.

La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, declinata nel Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione intende promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale. Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche amministrazioni debbano progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori; Il Comune di San Miniato, aderendo alla Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" del PNRR intende riprogettare il proprio sito web istituzionale ed i servizi online erogati tramite lo stesso anche in un'ottica di maggiore accessibilità ed inclusività, con l'obiettivo di una elevata rispondenza alle specifiche tecniche e alle raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines).

In linea con le indicazioni contenute nell'Agenda Digitale Italiana e con gli obiettivi declinati nel Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione elaborato dall'Agenzia per l'Italia Digitale, verranno riviste le procedure informatizzate relative ai procedimenti in essere presso l'amministrazione comunale. Nello specifico, per ciò che attiene la fase di avvio dei procedimenti dematerializzati, si procederà all'adozione di una piattaforma per i servizi online allo scopo di migliorare l'esperienza del cittadino nei servizi pubblici, uniformando e rendendo maggiormente accessibili i servizi esistenti, anche mediante la revisione dei processi sottesi. Per quanto riguarda le procedure per la gestione dei procedimenti usate internamente all'Ente, si procederà alla migrazione in cloud degli stessi, in tutti i casi in cui il livello complessivo di efficienza possa essere ottimizzato, avvalendosi dei due modelli delineati nella Strategia Nazionale per il Cloud:

- Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in Cloud.
- Trasferimento in sicurezza dell'infrastruttura IT

L'opzione Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in Cloud, da usarsi in via prioritaria, prevede la migrazione delle applicazioni utilizzando una tra le strategie repurchase/replace e replatform. Per repurchase/replace si intende l'acquisto di una soluzione nativa in Cloud, in genere erogata in modalità Software as a Service, mentre

per replatforming si intende la riorganizzazione dell'architettura applicativa sostituendo intere componenti del servizio in favore di soluzioni Cloud native in modo da usufruire dei benefici dell'infrastruttura Cloud.

L'opzione Trasferimento in sicurezza dell'infrastruttura IT, da usarsi in via residuale quando la precedente modalità di migrazione non fosse possibile o conveniente, consente di sfruttare la strategia di migrazione Lift&Shift (anche detta Rehost), cioè la migrazione al Cloud dell'infrastruttura già esistente. Tale modalità consiste nel migrare l'intero servizio, comprensivo di applicazioni e dati su un hosting cloud senza apportare modifiche agli applicativi, ovvero replicando il servizio esistente in un ambiente cloud.

Sulla base della classificazione dei servizi effettuata sulla base del modello per la classificazione dei dati e dei servizi digitali predisposto dall'Agenzia nazionale per la cybersicurezza (ACN), d'intesa con il Dipartimento per la Trasformazione Digitale (DTD) ai sensi del Regolamento AGID approvato con Determinazione AGID n. 628/2021, è stata definita la seguente lista dei servizi oggetto di semplificazione e reingegnerizzazione:

Classe di servizi	Servizio	Descrizione servizio	Normativa di riferimento
CERTIFICATI E DOCUMENTI	DEMOGRAFICI - ANAGRAFE	Tenuta degli atti e dei registri anagrafici della popolazione residente in Italia e dei cittadini italiani residenti all'estero compresi: acquisizione manifestazioni di consenso al trapianto di organi e rilascio di certificati e documenti di identità personale	DL nn. 1/2012, 5/2012, 70/2011; DPR nn. 649/1974 e 223/1989; L. 1228/1954
CERTIFICATI E DOCUMENTI	DEMOGRAFICI - STATO CIVILE	Tenuta atti e registri dello stato civile, attività in materia di cittadinanza, divorzi, separazioni e testamento biologico (DAT) nonché rilascio di certificati.	DL n. 5/2017; L. n. 76/2016; DPR 396/2000; RD 1238/1939
CERTIFICATI E DOCUMENTI	DEMOGRAFICI - CIMITERI	Gestione cimitero, concessioni, contributi, liquidazioni, retrocessioni, trasporti funebri e attività correlate.	DPR 285/1990
CERTIFICATI E DOCUMENTI	DEMOGRAFICI - LEVA MILITARE	Attività relativa alla tenuta delle liste di leva, dei registri matricolari e dei registri dei congedi	D.Lgs n. 66/2010; DPR n. 90/2004; L. n. 226/2004
CERTIFICATI E DOCUMENTI	DEMOGRAFICI - GIUDICI POPOLARI	Attività relative alla tenuta degli elenchi dei cittadini nominabili come giudice popolare.	DL n. 273/1989; L. n. 405/1952; L. n. 287/1951
CERTIFICATI E DOCUMENTI	DEMOGRAFICI - ELETTORALE	Procedimenti in materia elettorale (tenuta delle liste elettorali, attività relativa all'elettorato attivo e passivo, attività relativa alla tenuta degli albi scrutatori e presidenti di seggio, rilascio di certificazione e tessere ecc.).	Costituzione della R.I.; DL 267/2000
CERTIFICATI E DOCUMENTI	STATISTICA	Statistiche demografiche e rilevazioni richieste da ISTAT e altri enti.	DPR n. 223/1989; D.Lgs n. 322/1989
CERTIFICATI E DOCUMENTI ACCESSO CIVICO	ACCESSO AGLI ATTI	Procedimenti relativi all'esercizio del diritto di accesso agli atti	L. n. 241/1990; DPR n. 352/1992; D.Lgs. n. 33/2013
SERVIZI INFORMATIVI	RAPPORTI CON L'UTENZA URP	Attività di gestione dei rapporti con il pubblico	L. n. 241/1990; D.Lgs. n. 267/2000; DL 82/2005 (CAD); DPR n. 445/2000; AgID determinazione n. 407/2020, modif. con det. 371 /2021: "Linee guida per la formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici"
SERVIZI INFORMATIVI	PROTOCOLLO	Attività di gestione del protocollo e dei sistemi documentali	AgID determinazione n. 407/2020, modif. con det. 371 /2021: "Linee guida per la formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici" e Agid determinazione 121/2019 - con rettifica mediante det. 147/2019: "Linee guida contenenti le Regole Tecniche e

			Raccomandazioni afferenti la generazione di certificati elettronici qualificati, firme e sigilli elettronici qualificati e validazioni temporali elettroniche qualificate”
SERVIZI INFORMATIVI	PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE	Gestione della Produttività individuale e Collaboration, ovvero servizi di Posta Elettronica ordinaria e certificata, Instant Messaging, Social Collaboration Aziendale, creazione, modifica, condivisione dei documenti, presentazioni, fogli di calcolo, ecc.	DL 82/2005 (CAD); Linee guida e Piani Triennali Agid
SERVIZI INFORMATIVI	ALBO PRETORIO	Albo pretorio e storico atti	L n. 241/1990; DLgs n. 267/2000; DPR n. 445/2000; DL 82/2005 (CAD); L n. 69/2009; Dlgs n. 150/2009
SERVIZI INFORMATIVI	COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE WEB E OPEN DATA	Gestione comunicazioni istituzionali web, open data e social	NON APPLICABILE
CULTURA	MANIFESTAZIONI	Manifestazioni ed eventi, attività di ricreazione, cultura, sportive e di volontariato, escluse le attività animatoriali: autorizzazioni, concessioni di aree o locali, patrocini, organizzazione o supervisione, contributi e sovvenzioni.	D.Lgs. n. 267/2000
CULTURA	ATTIVITA' ANIMATORIALI	Attività amministrativa ed organizzativa degli eventi animatoriali (centri anziani, asili nido e scuole, gite, aree pubbliche e private, manifestazioni ecc.).	D.Lgs. n. 267/2000
CULTURA	BIBLIOTECA	Erogazione di servizi nell'espletamento delle attività finalizzate alla promozione di istruzione, cultura e ricreazione da parte di strutture bibliotecarie comunali, ivi compresi: consultazione, prestito anche interbibliotecario, organizzazione di eventi servizi di navigazione internet ecc.	D.Lgs. n. 267/2000; D.Lgs n.42/2004 (Codice beni culturali e paesaggio)
CULTURA	MUSEI, TEATRO	Gestione museo e teatro	D.Lgs. n. 267/2000; D.Lgs n. 42/2004 (Codice beni culturali e paesaggio)
ISTRUZIONE, FORMAZIONE E SPORT	ASILI NIDO	Attività per la gestione di asili nido e scuole dell'infanzia e primaria	L. n. 131/1983; DM 31/12/1983 (categorie dei servizi a domanda individuale)
ISTRUZIONE, FORMAZIONE E SPORT	SERVIZI SCOLASTICI	Attività per la gestione dei servizi scolastici (mense, pasti, diete, intolleranze, motivi religiosi, pre e post scuola, trasporto studenti, centri estivi).	L. n. 131/1983; DM 31/12/1983 (categorie dei servizi a domanda individuale)
ISTRUZIONE, FORMAZIONE E SPORT	FORMAZIONE	Formazione non scolastica	
ISTRUZIONE, FORMAZIONE E SPORT	SPORT	Gestione degli impianti sportivi di proprietà comunale e promozione – tramite contributi monetari, beni e servizi –. Delle iniziative proposte dalla locale realtà sportiva	D.Lgs. n. 267/2000; Regolamenti comunali
LAVORO	WELFARE E COESIONE SOCIALE	Attività in materia di occupazione e lavoro. Erogazione di servizi socio assistenziali di livello locale, informazione, orientamento e promozione, analisi dei bisogni del territorio, attivazione delle reti territoriali e collaborazione	. Costituzione; L. n. 68/1999; Normativa regionale; Regolamenti comunali.

		tra servizi e comunità, progettazione di interventi sul territorio	
LAVORO	SERVIZIO CIVILE	Procedimenti relativi al Servizio Civile	Costituzione della R.I.; L. n. 64/2001
AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO	AMBIENTE	Tutela ambientale e decoro urbano. Verde pubblico	DL n. 42/2004 (codice beni culturali e paesaggio); DL n. 1091/2008; L. n. 5/1975; Dpr n. 616/1997; Normativa regionale.
URBANISTICA ED EDILIZIA	PIANO ASSETTO IDROGEOLOGICO (PAI)	Pianificazione e programmazione delle azioni, gli interventi e le norme d'uso riguardanti la valutazione del rischio idrogeologico del territorio	Normativa regionale
AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO	AMBIENTE - RIFIUTI	Gestione smaltimento rifiuti (servizio, sanzioni, segnalazioni) e pianificazione tecnica.	RD. n. 2578/1925; L. n.142/1990; D.lgs n. 267/2000; Direttive comunitarie n. 91/156 (rifiuti pericolosi) n. 91/689/99 e n. 94/62; D.Lgs n. 152/2006; D.Lgs. n. 116/2020
AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO	PROTEZIONE CIVILE	Interventi di protezione civile (in emergenza, di coordinamento volontari ecc.)	. L. n. 225/1992; Normativa regionale
AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO	CONTRIBUTI PER EVENTI ECCEZIONALI	Attività mirate all'erogazione anche da terzi di contributi per eventi eccezionali (terremoti, alluvioni, frane ecc.).	D.L. n. 269/2003
AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO	ANIMALI	Gestione anagrafe canina e canili. Benessere Animale e Igiene veterinaria	L. n. 281/1991 Normativa regionale
URBANISTICA ED EDILIZIA	OPERE PUBBLICHE	Gestione Opere Pubbliche	DL n. 81/2008; DL n. 163/2006; DL n. 50/2016; Normativa regionale; regolamenti comunali
URBANISTICA ED EDILIZIA	PRATICHE SUE	Attività in materia di edilizia pubblica e privata compresa la vigilanza edilizia	DPR n. 380/2001
URBANISTICA ED EDILIZIA	ESPROPRI	Espropri	Costituzione; DLgs n. 267/2000; DPR n. 327/2001; Normativa regionale; Regolamenti comunali.
URBANISTICA ED EDILIZIA	PIANIFICAZIONE	Pianificazione pubblica, generale ed attuativa, in materia urbanistica. Formazione del Piano Regolatore Generale e predisposizione delle varianti allo strumento urbanistico generale, anche attraverso accordi integrativi o sostitutivi del provvedimento. Predisposizione dei piani attuativi di iniziativa pubblica e di quelli di iniziativa mista (pubblico/privato).	DLgs n. 267/2000; Legge n. 1150/1942; D.M. 1444/1968; Normativa regionale;
URBANISTICA ED EDILIZIA	TOPONOMASTICA	Aggiornamenti variazioni toponomastiche e numerazione civica.	Legge n. 1228/1954; DPR n. 223/1989; DPR n. 323/1989; Legge n. 470/1988
URBANISTICA ED EDILIZIA	PARCHEGGI	Pianificazione e gestione parcheggi non custoditi in disponibilità dell'Ente, in veste di pubblica autorità, direttamente o mediante l'affidamento a terzi di attività connesse.	D.Lgs n. 285/1992 (CdS); L. n. 127/97; Normativa urbanistica; Regolamenti comunali
COMMERCIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE	PRATICHE SUAP AUTORIZZAZIONI – CONCESSIONI	Attività amministrative relative allo Sviluppo Economico svolte mediante Sportello Unico Attività Produttive ed attività collaterali. Segnalazioni certificate di inizio attività di esercizi commerciali, artigianali e strutture ricettive (SCIA). Attività di: commercio in sede fissa, settore agricolo ed	Direttiva 2006/123/CE; DL n. 222/2016; DPR n. 160/2010; DL n. 59/2010; DL n. 82/2005; DPR n. 445/2000; L. n. 133/2008; Normativa regionale

		artigianale, comprese le autorizzazioni per manifestazioni fieristiche.	
COMMERCIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE	SICUREZZA SUL LAVORO - PREVENZIONE E PROTEZIONE	Attività in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. (D.lgs. 09/04/2008 n.81)	D.lgs. n. 81/2008
COMMERCIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE	PROMOZIONE E INFORMAZIONE	Servizi di promozione ed informazione in merito ad attività o eventi promossi o partecipati dall'ente, alla viabilità, allarmi, scadenze, emergenze ecc.. e servizi vari resi anche tramite l'utilizzo di internet o social network.	L n. 150/2000; Normativa regionale.
COMMERCIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE	ALIMENTI E BEVANDE	Autorizzazioni alla somministrazione di alimenti e bevande diverse dalle autorizzazioni di P. S.	DGR n. 85/2010; Normativa regionale
COMMERCIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE	MERCATI	Gestione e organizzazione mercati comunali	D.Lgs. N. 114/1999; Normativa regionale; Regolamenti comunali.
TRIBUTI E PAGAMENTI	CONTABILITÀ E RAGIONERIA	Predisposizione bilanci annuali e pluriennali, rendiconti, verifica equilibri di bilancio e assestamento di bilancio, rilascio pareri di regolarità contabile e attestazioni di copertura finanziaria; verifica inadempienze; certificazioni del credito; programmazione finanziaria; affidamento e controllo servizio di Tesoreria; supporto Organi di Revisione; gestione adempimenti dell'ente, consulenza in materia fiscale alle altre aree; fatturazione elettronica.	fiscali D.P.R. 602/73; D.Lgs. n. 267/2000; D.Lgs. n. 118/2011; D.Lgs. n. 165/2001; L. n. 59/97; L. n. 468/78; L. n. 94/97; D.Lgs.n. 279/97: Circolari e Direttive Ministeriali; Regolamenti comunali;
TRIBUTI E PAGAMENTI	ECONOMATO	Attività proprie della funzione economale e della funzione degli agenti contabili; tenuta, aggiornamento e modifica Inventario del patrimonio immobiliare e mobiliare dell'Ente; gestione magazzino economale.	D.Lgs. n. 267/2000; D.Lgs. n. 118/2011; Regolamenti comunali
TRIBUTI E PAGAMENTI	TRIBUTI MAGGIORI	Gestione Rendite catastali (ICI, IMU, TUC, ecc.), Tasse sui rifiuti (TIA, TARSU, TARES, ecc.), addizionale IRPEF.	D.Lgs. n. 267/2000; L. n. 241/90; D.Lgs. n. 504/92; D.Lgs. n. 446/97; L. n. 342/2000; D.Lgs. n. 446/97; D.Lgs. n. 360/98; D.L. n. 78/2010; D.L. n. 201/2011; L. n. 296/2006; L. n. 147/2013; L. n. 160/2019; Circolari, decreti e risoluzioni ministeriali; Regolamenti comunali
TRIBUTI E PAGAMENTI	TRIBUTI MINORI	Gestione tosap, imposta di affissione pubblicitaria ICP per la diffusione di messaggi pubblicitari, effettuata attraverso varie forme di comunicazione visive e/o acustiche, diverse da quelle assoggettate al diritto sulle pubbliche affissioni, in luoghi pubblici o aperti al pubblico o comunque percepibile da tali luoghi, /dpa, imposta di soggiorno, Imposta di bollo propedeutica all'assegnazione del numero civico.	D.Lgs. n. 267/2000; L. n. 241/90; D.Lgs. n. 446/97; D.Lgs. n. 507/93; L. n. 296/2006; D.Lgs. n. 23/2011; L. n. 145/2018; Circolari, decreti e risoluzioni ministeriali; Regolamenti comunali;
TRIBUTI E PAGAMENTI	CANONI	Gestione cosap/idrco/cimp.	D.Lgs. n. 267/2000; L. n. 241/90; D.Lgs. n. 152/2006; L. n. 296/2006;

			L. n. 142/90; Circolari, decreti e risoluzioni ministeriali; Regolamenti comunali;
TRIBUTI E PAGAMENTI	GESTIONE PATRIMONIO	Gestione del Patrimonio Immobiliare dell'ente (alienazioni, vendite, locazioni attive e passive, ecc.).	Costituzione della R.I.; Codice civile; D.Lgs. n. 267/2000; D.Lgs. n. 152/2006; Linee guida MEF Circ 16063/2010 (carta d'identità dell'immobile); D. Lgs. n. 118/2011; D.L. n. 112/2008; R.D. n. 827/1924 (alienazioni); L. n. 783/1908; L. n. 127/1997; Regolamenti comunali
TRIBUTI E PAGAMENTI	LASCITI E DONAZIONI	Lasciti e Donazioni	Codice Civile
TRIBUTI E PAGAMENTI	ASSICURAZIONI	Gestione Assicurazioni (stipula, contenzioso, pratiche risarcimento, ecc.).	D.Lgs. n. 267/2000
TRIBUTI E PAGAMENTI	GESTIONE ECONOMICA	Attività per la gestione economica dell'ente (bilanci, entrate, uscite, retribuzioni, ordini per beni e servizi, fatturazione attiva e passiva, ecc.).	D.Lgs. n. 267/2000; d.P.R. n. 97/2003; D.Lgs. n. 118/2011; Regolamenti comunali.
POLIZIA MUNICIPALE	NOTIFICHE	Attività relative alla notificazione di atti e documenti	Codice Procedura Civile; D.Lgs n. 285/1992 (CdS); L n. 241/1990; L. n. 689/1981; L. n. 890/1982
POLIZIA MUNICIPALE	TRAFFICO	Attività relative alla concessione di permessi di transito veicolate nelle zone a traffico limitato, rilevazioni rosso semaforico, coperture assicurative e tasse automobilistiche	D.Lgs n. 285/1992 (CdS)
POLIZIA MUNICIPALE	AUTORIZZAZIONI	Attività relative al rilascio di autorizzazioni (invalidi, circolazione in deroga a divieti, passi carrai, allaccio fognatura, occupazione suolo pubblico ecc.).	D.L. n. 285/1992 (CdS); Regolamenti e ordinanze comunali
POLIZIA MUNICIPALE	CONTENZIOSO	Attività relative alla gestione delle liti attive e passive	D.Lgs n. 285/1992 (CdS); D.Lgs. n. 267/2000
POLIZIA MUNICIPALE	SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA SICUREZZA URBANA	Ripresa e memorizzazione di immagini in accessi al fabbricato comunale e punti strategici al territorio cittadino. Georeferenzializzazione di persone o cose	D.L. n. 14/2017; D.L. n. 113/2018; D.L. n. 92/2008; D.L. n. 187/2010; Circolari Ministeriali e Prefetture.
POLIZIA MUNICIPALE	SEGNALAZIONI	Gestione segnalazioni	L n. 150/2000; L n. 241/1990
POLIZIA MUNICIPALE	MULTE E VERBALI	Gestione delle violazioni al C.d.S., a regolamenti e normative specifiche, inclusa l'irrogazione di sanzioni.	D.Lgs n. 285/1992 (CdS); D.Lgs. n. 267/2000; Legge n. 65/1986; DPR n. 225/2000; D.M. Interno 29/05/2001; Regolamenti comunali
POLIZIA E TUTELA DELL'ORDINE PUBBLICO	POLIZIA GIUDIZIARIA	Gestione segnalazioni che possono configurarsi quali ipotesi di reato, che successivamente, con eventuali atti d'indagine, sono trasmesse all'Autorità Giudiziaria.	
POLIFUNZIONALE	CONSERVAZIONE A NORMA	Sistema di conservazione dei documenti informatici	L. n. 241/1990; DL 82/2005 (CAD); DPR n. 445/200; D.Lgs n. 179/2016; D.Lgs. n. 217/2017. AgID determinazione n. 407/2020, modif. con det. 371 /2021: "Linee guida per la formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici" e Agid determinazione n. 455/2021 del 25 giugno 2021 - Adozione del Regolamento sui criteri per la fornitura dei servizi di conservazione dei documenti informatici e relativi allegati, ai sensi dell'art. 34, comma 1bis, lett.

			b) (per i provider)
POLIFUNZIONALE	CONTENZIOSO	Gestione contenzioso attivo e passivo	D.Lgs. n. 267/2000; D.P.R. n. 445/2000; D.Lgs. n. 28/2010; D.L. n. 132/2014; Regolamenti comunali.
POLIFUNZIONALE	PATTI TERRITORIALI	Attività rivolte ad attuare un programma di interventi caratterizzato da obiettivi di promozione dello sviluppo locale ed ecosostenibile	Circolari Ministeriali;
POLIFUNZIONALE	PRIVACY	Attività legate all'applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali	Regolamento UE 2016/679; D.Lgs. n. 196/2003; Provvedimenti Autorità Garante
POLIFUNZIONALE	TRASPARENZA	Adempimenti in materia di trasparenza, anticorruzione e whistleblowing (segnalazione illeciti).	Costituzione; D.Lgs. n. 33/2013; D.Lgs. n. 50/2016; L. n. 109/1992; D.Lgs. n. 39/2013; D.Lgs. n. 37/2016; Delibere ANAC; D.Lgs. n. 165/2001.
POLIFUNZIONALE	ANTICORRUZIONE	Prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione	.. Costituzione; D.Lgs. n. 33/2013; L. n.- 190/2012; D.Lgs. Delibere ANAC; D.Lgs. n. 165/2001.
POLIFUNZIONALE	WHISTLEBLOWING	Tutela degli autori e gestione delle segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro	Costituzione; L. n. 179/2017; D.Lgs. n. 231/2001; D.Lgs. n. 165/2001; Delibere ANAC; DL 82/2005 (CAD)
POLIFUNZIONALE	CONTROLLO PARTECIPATE	Controllo Partecipate	D.Lgs. n. 175/2016; DLgs n. 100/2018
POLIFUNZIONALE	ESTERNALIZZAZIONI	Esternalizzazione anche parziale di servizi e/o funzioni istituzionali.	L n. 448/2001; L n. 326/2003 L n. 148/2011; DL n. 1/2012; DLgs n. 175/2016
POLIFUNZIONALE	ASSEGNAZIONI	Concessioni d'uso temporanee di immobili comunali	D.Lgs. n. 267/2000; Regolamenti comunali
POLIFUNZIONALE	DEMOCRAZIA PARTECIPATIVA	Attività di democrazia partecipativa (raccolta di proposte, pareri e opinioni che forniscono informazioni stimolando la collaborazione tra cittadini e amministrazione	Costituzione; D.Lgs. n. 267/2000; Regolamenti comunali
POLIFUNZIONALE	FINANZIAMENTI	Attività mirata allo sviluppo di progetti finanziabili da altri soggetti pubblici o privati	Costituzione; D.Lgs. n. 267/2000; Regolamenti comunali
ALTRO – PERSONALE	GESTIONE PERSONALE	Gestione dipendenti e altri soggetti impiegati a vario titolo presso l'ente (assunzioni, cessazioni, contratti, permessi, ecc..) di dipendenti, incarichi temporanei, stagisti, LSU, ecc..	D.Lgs. n. 267/2000; D.Lgs. n. 165/2001; CCNL; Regolamenti comunali.
ALTRO – PERSONALE	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	Gestione	D.Lgs. n. 267/2000; D.Lgs. n. 165/2001; CCNL; d.lgs. N. 33/2013; l. N. 190/2012; l. N. 241/90; l. N. 231/2001 Regolamenti comunali.
ALTRO – PERSONALE	PARI OPPORTUNITA'	Promozione pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.	Direttive Ministeriali P.A. n. 4/2011 e 2/2019; L. n. 300/1970; D.Lgs. n. 53/2000; D.Lgs. n. 151/2001; D.Lgs. n. 165/2001; D.Lgs. n. 150/2009; D.L. n. 93/2013;
ALTRO – PERSONALE	ORGANI ISTITUZIONALI	Gestione dei dati relativi agli organi istituzionali dell'ente (nomine, cessazioni, retribuzioni, atti, sedute, interrogazioni, ecc.), nonché dei rappresentanti dell'ente presso altri enti, aziende ed istituzioni. Atti deliberativi.	D.Lgs. n. 267/2000; D.Lgs. n. 165/2001; Regolamenti comunali
ALTRO – PERSONALE	CONTROLLO ACCESSI	Validazione degli accessi alle sedi del Titolare tramite l'utilizzo di strumenti elettronici, con rilevazione biometrica.	D.Lgs. n. 267/2000; D.Lgs. n. 165/2001; CCNL; Regolamenti comunali

CONTRATTI	CONTRATTI	Attività relative ai contratti e scritture private con terzi (stipula, controlli, verifiche, garanzie, pagamenti).	Codice Civile; D.Lgs. n. 50/2016; Normativa contratti pubblici
GARE E APPALTI	GARE E APPALTI	Gare e Appalti anche tramite Centrali Uniche di Committenza nazionali o locali (documentazione, procedure di gare, esame offerte, esclusioni, graduatoria provvisoria, verifiche, graduatoria definitiva ecc.).	. DLgs n. 163/2006; DLgs n. 50/2016; L n. 214/2011
ALTRO – ORGANI ISTITUZIONALI	PROGRAMMAZIONE - ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO	Attività interne di coordinamento, programmazione, analisi, controllo, organizzazione, razionalizzazione ed integrazione delle risorse nonché rapporti con esterni e definizione indicatori e reporting.	DL n. 77/1995; D.Lgs n..286/1999; D.Lgs n..267/2000
ALTRO – ORGANI ISTITUZIONALI	STAFF DI GABINETTO DEL SINDACO	Attività di supporto/assistenza tecnica nello svolgimento dei compiti istituzionali del Sindaco, comprese comunicazioni istituzionali, predisposizione documenti programmatici, relazioni monitoraggi e coordinamento, diffusione ed informazione	D.Lgs 127/1997; D.Lgs 267/2000; Regolamenti comunali
ALTRO – ORGANI ISTITUZIONALI	GESTIONE ALTRI SOGGETTI	Gestione altri soggetti (incarichi professionisti, OIV, incarichi, prestazioni occasionali ecc.).	DLgs n. 267/2000; DLgs n. 165/2001; DLgs n. 50/2016
ALTRO – ORGANI ISTITUZIONALI	ORDINANZE	Ordinanze contingibili ed urgenti	DLgs n. 267/2000
ALTRO – ORGANI ISTITUZIONALI	ACCORDI E CONVENZIONI	Stipula di accordi e convenzioni con enti pubblici o soggetti privati.	D.Lgs n. 267/2000; L n. 241/1990
ALTRO – ORGANI ISTITUZIONALI	REVISIONE CONTABILE	Revisione economico-finanziaria	D.Lgs n. 267/2000

Il processo di reingegnerizzazione includerà tutti gli applicativi e sistemi che afferiscono al servizio di riferimento.

1^ FASE (Anno 2024)

Tutti i procedimenti di front office standard disponibili, che possono essere consultati all'indirizzo Internet www.pianoinformattizzazione.it, comprendenti anche quelli previsti all'interno della misura 1.4.1 del PNRR, in seguito indicati.

Questi requisiti comportano per l'ente l'attestazione delle conformità della piattaforma al raggiungimento degli obiettivi indicati a pagina 11 dell'allegato 2 "Definizione del perimetro degli interventi relativi alla misura 1.4.1, esperienza del cittadino nei servizi pubblici":

- utilizzo dell'identità digitale per l'accesso ai servizi
- gestione della conferma di presa in carico dell'istanza mediante notifica
- consistenza dell'utilizzo dei font (librerie di caratteri)
- gestione del riepilogo dei dati inseriti per fornire al cittadino la sintesi di tutte le informazioni relative all'istanza in un'unica schermata immediatamente prima della trasmissione della pratica
- assolvimento del principio di "once only" consentendo al cittadino di usare i dati personali e le proprie preferenze rispetto ai servizi forniti dal Comune
- gestione del salvataggio della bozza dell'istanza durante la compilazione per poter riprendere in seguito la presentazione della pratica
- gestione di una valutazione dell'esperienza d'uso del servizio da parte del cittadino

- verifica dello stato di progressione del servizio attraverso navigazione breadcrumbs con la possibilità di conoscere in ogni momento gli step necessari al completamento dell'istanza
- verifica dello stato di avanzamento della gestione dell'istanza da parte degli uffici competenti
- verifica da parte del cittadino della data di presa in carico dell'istanza e della data prevista per la sua evasione, secondo i termini massimi indicati nella scheda del servizio
- possibilità di effettuare pagamenti completamente digitali
- possibilità di prenotare digitalmente un appuntamento presso gli uffici di competenza
- gestione dei cookie tecnici in linea con la normativa vigente in materia di accessibilità
- conformità rispetto all'accessibilità prevista dalle linee guida dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID)
- gestione dell'informativa sulla privacy relativa al trattamento dei dati acquisiti
- controllo delle performance delle pagine di servizio (media pesata di 6 metriche standard), inferiori a 50 secondo quanto calcolato e verificato tramite le librerie Lighthouse
- presenza di un certificato https valido e attivo
- esistenza di un sottodominio istituzionale, oppure di un dominio congruente con le regole AgID

Procedimenti previsti all'interno della misura 1.4.1 del PNRR:

- Accesso agli atti
- Permesso per invalidi
- Permesso per passo carrabile
- Pubblicazione di matrimonio
- Presentazione domanda assegno maternità
- Permesso di parcheggio per residenti
- Permesso di accesso area ZTL
- Iscrizione a corsi di formazione
- Richiesta iscrizione al trasporto scolastico
- Richiesta iscrizione alla mensa scolastica
- Richiesta iscrizione alla scuola dell'infanzia
- Richiesta iscrizione all'asilo nido
- Richiesta agevolazioni scolastiche
- Presentazione domanda per un contributo
- Presentazione domanda per bonus economici
- Richiesta sepoltura di un defunto
- Presentazione domanda di agevolazione tributaria
- Richiesta assegnazione alloggio
- Richiesta permesso di occupazione suolo pubblico
- Presentazione domanda di partecipazione a un concorso pubblico

Obiettivi di valore pubblico

I prospetti che seguono illustrano il collegamento fra gli indirizzi strategici, gli obiettivi strategici e le corrispondenti missioni di bilancio a cui tali obiettivi si ricollegano quali obiettivi di valore pubblico

Indirizzi strategici

	Obiettivo strategico	Missione	Programma
1. Un comune efficiente in grado di affrontare le nuove sfide	1. Gestione efficiente del patrimonio	M1	P5
	2. Amministrazione e funzionamento dei servizi per la programmazione economica e finanziaria in generale.	M1	P3
	3. Controllo della spesa	M1	P2
	4. Equità fiscale	M1	P4
	5. Amministrazione trasparente e nuove tecnologie digitali	M1	P2
2. Territorio monitorato e sicuro	1. Nuovi strumenti urbanistici per il territorio	M8	P1
	2. Cura degli spazi verdi	M9	P2
	3. Amministrazione e funzionamento dei servizi per l'edilizia relativi agli atti e alle istruttorie autorizzative	M1	P6
	4. Vigilare sulla integrità e sulla conservazione del patrimonio pubblico.	M3	P1
	5. Protezione civile per la comunità	M11	P1
	6. Amministrazione, vigilanza, ispezione, funzionamento e supporto alla raccolta, al trattamento e ai sistemi di smaltimento dei rifiuti.	M9	P3
3. Mobilità e accessibilità, un paese per tutti	1. Viabilità e infrastrutture stradali	M10	P5
	2. Riqualificazione dei centri urbani Ponte a Egola e Centro Storico di San Miniato	M10	P5
	3. Trasporto Pubblico Locale	M10	P2
4. Un paese dinamico e produttivo che sappia sfruttare le potenzialità di sviluppo	1. Sostenere il commercio cittadino e la sua rete	M14	P2
	2. Valorizzazione del territorio rurale e delle nostre eccellenze enogastronomiche come il Tartufo	M14	P2
5. Cultura e turismo	1. Mostra Mercato Nazionale del Tartufo bianco di San Miniato	M5	P2
	2. Manifestazioni e nuovi contenitori culturali	M5	P2
	3. Musei luoghi aperti di cultura	M5	P1
	4. Il Cinema e il Teatro per ripartire	M5	P2
	5. Sistema museale unico	M5	P1
	6. Fare rete per la promozione delle nostre bellezze	M7	P1
	7. Recupero patrimonio storico e architettonico	M5	P1
6. Formazione Scuola e Sport: tante opportunità di crescita per i più giovani	1. Opportunità per i giovani di vivere il territorio	M6	P2
	2. Potenziamento attività formative extrascolastiche	M4	P6
	3. Biblioteca come "centro del sapere"	M5	P2
	4. Servizi scolastici efficienti per un pieno diritto allo studio	M4	P6
	5. Scuole più sicure e moderne	M4	P2

	6. Sostegno alla prima infanzia e alla famiglia	M12	P1
	7. Promozione della pratica sportiva	M6	P1
7. Una comunità più inclusiva e attenta ai nuovi bisogni sociali	1. Potenziamento dei servizi socio sanitari e socio assistenziali	M12	P7
	2. Sostegno persone fragili	M12	P7
	3. Contrasto alla precarietà abitativa	M12	P7
	4. Interventi di sostegno al reddito e inclusione sociale	M12	P7
	5. Gestione servizi cimiteriali	M12	P9
8. Una comunità aperta, proiettata al futuro ma che ricorda la sua storia	1. Rete di gemellaggi e progetti di cooperazione allo sviluppo	M1	P1
	2. Coinvolgimento dei cittadini nell'attività amministrativa	M1	P1
	3. Valorizzazione memoria storica	M1	P1

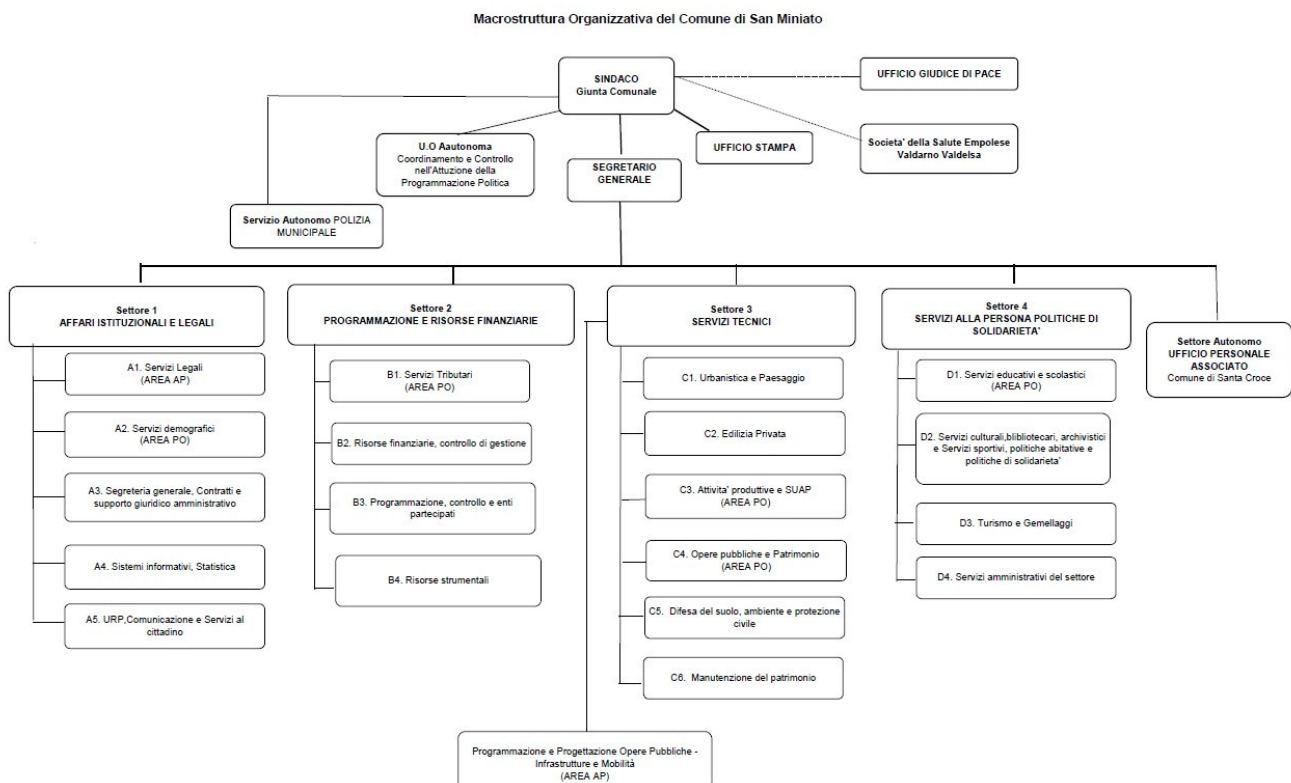
Sezione 2

Sottosezione di programmazione

Performance

ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, ed è finalizzata, in particolare, programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione;

Di seguito è riportato l'organigramma dell'ente al 31/12/2022



DETTAGLIO

VALUTAZIONE OBIETTIVI PER ENTE

L'indice di raggiungimento degli obiettivi, nonostante le difficoltà e le anomalie di una annualità investita dall'emergenza pandemica e dalla riorganizzazione, sono stati nel 2022 eccellenti riassumibili nella tabella complessiva seguente

Valutazione Ente : MONITORAGGIO al 31-12-2023

Valutazione per Settori	%
Servizi Finanziario e interno	100
Servizi alla Persona	100
Servizi Urbanistica ed edilizia	100
Servizio LL.PP e Patrimonio	100
Servizi Manutenzioni	100
Servizi Trasversali	100

Indicatori finanziari di Performance

Analisi scostamenti Piano Indicatori / Piano Risultati - anno 2022

Rendiconto Esercizio 2022 (alla data odierna non è ancorato stato approvato il Rendiconto di Gestione 2023)

Ind.		PREV. 2022	CONS 2022	SCOST.	ANALISI SCOSTAMENTI
1	Rigid. Strutturale bilancio				
1.1	Incidenza spese rigide (disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	30,972	25,796	-16,71%	l'indicatore misura l'incidenza delle spese rigide del bilancio (in particolare personale, interessi passivi e rimborso prestiti) che è più basso rispetto alla previsione iniziale
2	Entrate correnti				
2.1	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni iniziali di parte corrente	116,989	117,414	0,36%	si registra un leggero aumento degli accertamenti di entrata rispetto alla previsione iniziale
2.2	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	121,835	107,276	-11,95%	si registra un calo degli accertamenti di entrata rispetto alla previsione iniziale
2.3	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	97,63	96,646	-1,01%	si registra leggero un calo degli accertamenti di entrata rispetto alla previsione iniziale
2.4	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	98,409	88,301	-10,27%	si registra un calo degli accertamenti di entrata rispetto alla previsione iniziale
4	Spese di Personale				
4.1	Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente	31,883	30,526	-4,26%	l'indicatore misura il rapporto tra il costo del personale e la spesa corrente totale dell'Ente ed evidenzia un minor impegno di risorse umane nel corso del 2022 rispetto a quanto previsto a inizio anno, pur restando all'interno del tetto di spesa preventivato
4.2	Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale	3,609	3,079	-14,69%	l'indicatore misura il rapporto tra risorse dedicate alla contrattazione decentrata rispetto al costo totale del lavoro, diminuite a consuntivo rispetto alla previsione
4.3	Incidenza spesa personale flessibile rispetto al totale della spesa di personale	0,201	6,939	3352,24%	l'indicatore misura il maggior utilizzo effettuato nell'anno di forme di lavoro più flessibile rispetto alla previsione
4.4	Spesa di personale procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	231,182	226,023	-2,23%	l'indicatore misura il minore impatto del costo totale del personale pro/capite rispetto a quanto stimato
5	Esternalizzazione servizi				
5.1	Indicatore di esternalizzazione dei servizi	28,338	28,85	1,81%	l'indicatore misura il ricorso all'esterno, attraverso aziende specializzate produttrici di materiali e servizi, per svolgere le attività necessarie alla gestione del Comune, evidenziando un leggero maggior utilizzo rispetto alla programmazione iniziale
6	Interessi passivi				
6.1	Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti	0,198	0,136	-31,31%	l'indicatore misura la positività del rapporto tra interessi pagati sul debito ed entrate, in diminuzione rispetto alla previsione
6.2	Incidenza degli interessi passivi sulle anticipazioni sul totale della spesa per interessi passivi	0	0		L'Ente non utilizza somme anticipate dal Tesoriere per effettuare la propria gestione (in quanto possiede cospicua dotazione di cassa) e pertanto non paga i relativi interessi per l'utilizzo
6.3	Incidenza interessi di mora sul totale della spesa per interessi passivi	0	0		L'Ente non ha effettuato pagamenti per interessi di mora nel corso dell'anno
7	Investimenti				
7.1	Incidenza investimenti sul totale della spesa corrente e in conto capitale	39,508	13,588	-65,61%	l'indicatore misura il rapporto tra investimenti e la spesa totale dell'Ente, in forte diminuzione rispetto alla previsione iniziale
7.2	Investimenti diretti procapite (in valore assoluto)	509,451	129,479	-74,58%	l'indicatore misura una diminuzione degli investimenti pro-capite rispetto alle previsioni
7.3	Contributi agli investimenti procapite (in valore assoluto)	0	0		
7.4	Investimenti complessivi procapite (in valore assoluto)	509,451	129,479	-74,58%	il dato risulta sostanzialmente in diminuzione ed è la risultante dell'azione combinata dei due indicatori precedenti (7.2 e 7.3), tra cui il 7.2 è in flessione
7.5	Quota investimenti complessivi finanziati dal risparmio corrente	2,173	84,736	3799,49%	in notevole crescita la quota di investimenti complessivi finanziati da spesa corrente
7.7	Quota investimenti complessivi finanziati da debito	0	0	0	L'Ente non ha proceduto ad attivare investimenti finanziati da debito
9	Smaltimento debiti non finanziari				
9.1	Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio	58,323	75,118	28,80%	In aumento con quanto preventivato
9.3	Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati nell'esercizio	73,731	72,047	-2,28%	Sostanzialmente in linea con quanto preventivato
10	Debiti finanziari				
10.3	Sostenibilità debiti finanziari	1,779	1,476	-17,03%	in lieve flessione la sostenibilità dei debiti finanziari sul bilancio
14	Fondo Pluriennale Vincolato				
14.1	Utilizzo del FPV	100	68,462	-31,54%	l'indicatore misura l'utilizzo del Fondo Pluriennale Vincolato (FPV) previsto dalla nuova contabilità armonizzata del D.lgs. 118/11, evidenziando che nell'anno è stato utilizzato circa il 30% di quanto programmato
15	Partite di Giro				
15.1	Incidenza partite di giro e conto terzi in entrata	20,327	12,74	-37,32%	I due indicatori misurano la capacità di assorbimento delle risorse relative ai servizi gestiti per c/terzi (partite di giro) ed evidenziano sostanzialmente una diminuzione dell'utilizzo di risorse rispetto alla stima iniziale.
15.2	Incidenza partite di giro e conto terzi in uscita	20,327	14,445	-28,94%	

Tabella degli indicatori per evidenziare l'eventuale situazione di ente strutturalmente deficitario (parametri obiettivi per i comuni – rif. DM 28/12/2018)

Rendiconto Esercizio 2022

TABELLA DEI PARAMETRI OBIETTIVI PER I COMUNI AI FINI DELL'ACCERTAMENTO DELLA CONDIZIONE DI ENTE STRUTTURAMENTE DEFICITARIO

		Barrare la condizione che ricorre	
P1	Indicatore 1.1 (Incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito - su entrate correnti) maggiore del 48%	SI	☒ NO
P2	Indicatore 2.8 (Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) minore del 22%	SI	☒ NO
P3	Indicatore 3.2 (Anticipazioni chiuse solo contabilmente) maggiore di 0	SI	☒ NO
P4	Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) maggiore del 16%	SI	☒ NO
P5	Indicatore 12.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) maggiore dell'1,20%	SI	☒ NO
P6	Indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) maggiore dell'1%	SI	☒ NO
P7	[Indicatore 13.2 (Debiti in corso di riconoscimento) + Indicatore 13.3 (Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento)] maggiore dello 0,60%	SI	☒ NO
P8	Indicatore concemente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate) minore del 47%	SI	☒ NO

Gli enti locali che presentano almeno la metà dei parametri deficitari (la condizione "SI" identifica il parametro deficitario) sono strutturalmente deficitari ai sensi dell'articolo 242, comma 1, Tuel.

Sulla base dei parametri suindicati l'ente è da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie	SI	☒ NO
--	----	--

La Performance individuale: sistemi di misurazione delle prestazioni e degli incentivi

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti del Comune di San Miniato è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 136 del 27/11/2018, previa informazione e condivisione con la delegazione sindacale dell'ente. Il sistema consente di premiare le performance migliori, in linea con quanto indicato dal D.Lgs 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

Al sistema è connessa l'incentivazione di produttività, tesa a premiare il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e l'apporto del contributo individuale, con particolare riferimento agli obiettivi raggiunti, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati.

La realizzazione di un sistema di valutazione della prestazione delle risorse umane riveste un'importanza strategica per il Comune di San Miniato; il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini-utenti.

Per essere efficace il sistema deve collegarsi agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura, senza costituire un appesantimento degli adempimenti amministrativi; per questa ragione si collega al piano della performance ed alle procedure del PEG e del controllo di gestione. Deve inoltre essere equilibrato e trasparente, per far sapere ai dipendenti su quali parametri saranno valutati, quando e da chi.

Il sistema di valutazione deve mettere in condizione il singolo dipendente di comprendere le decisioni del valutatore, dialogare ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dello stesso; deve essere orientato a favorire la partecipazione alla formazione e alla realizzazione degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi e non alla sola erogazione di benefici economici.

Valutare significa osservare il lavoro e le sue trasformazioni, leggere le professionalità e le competenze presenti nell'ente in ottica prospettica, con riferimento ad eventuali cambiamenti del modello organizzativo.

La valutazione deve avere ad oggetto performance e risultati, non le caratteristiche delle persone.

Nello svolgere le conferenze di servizio e nell'effettuare i colloqui e le valutazioni, la Dirigenza deve attenersi a questi principi ed operare per la loro piena applicazione.

Rispetto alla qualità del servizio reso dall'Ente all'utenza, occorre che la Dirigenza tenga conto di alcune considerazioni all'atto della valutazione della prestazione dei propri dipendenti. L'orientamento del valutato verso l'utenza rappresenta un valore forte che deve essere presente in ogni dipendente; questo orientamento si indirizza non solo nei confronti dell'utente esterno fruitore dei servizi comunali, ma anche verso l'utente interno, con il quale si condividono il senso di appartenenza al medesimo Ente e le scelte strategiche dell'Amministrazione. Rispetto al rapporto diretto con l'utente esterno sono da promuovere e sviluppare tutti i comportamenti tesi ad una facile reperibilità, all'ascolto e alla risposta risolutiva per l'utente, nonché all'assunzione di responsabilità rispetto al servizio finale da erogare.

Rispetto al rapporto con l'utente interno sono da valutare positivamente tutti quei comportamenti che vanno verso un modello di lavoro integrato all'interno ed all'esterno del Settore di appartenenza.

Per conseguire questo obiettivo si valuterà l'ascolto reciproco e l'assunzione di responsabilità per il servizio finale da erogare. L'integrazione interna ai singoli uffici e servizi favorisce uno sviluppo delle competenze che viene attuato mediante arricchimento e ampliamento del ruolo, nonché attraverso il miglioramento continuo nell'erogazione dei servizi. L'integrazione fra strutture di diverse dimensioni permette di realizzare fasi del servizio più adeguate alle esigenze del proprio utente interno, con risparmio di tempo e miglioramento qualitativo.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 150/2009, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale dei propri dipendenti e PO ed a tale fine adottano con apposito provvedimento il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

Relativamente al processo di misurazione e valutazione della performance, il SMVP, come riportato nella tabella che segue, individua:

- a le fasi
- b i tempi
- c le modalità
- d i soggetti
- e le responsabilità
- f le procedure di conciliazione
- g l'integrazione con i sistemi di controllo esistenti
- h l'integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

SOGGETTI E RESPONSABILITÀ	ATTIVITÀ / MODALITÀ / PROCEDURE	TEMPI
	PROGRAMMAZIONE	
Posizioni Organizzative	Presentano al Segretario Generale, per ogni servizio, un'ipotesi di PEG, comprensivo del PDO e della pesatura degli obiettivi.	Ottobre dell'anno precedente e comunque almeno 15 gg. prima dell'approvazione del bilancio
Segretario Generale	Previa validazione del NdV e nell'ambito del piano della performance, predispone la proposta di PEG e la relativa pesatura degli obiettivi da inoltrare alla Giunta	Dicembre e comunque dopo l'approvazione del bilancio
Giunta	Approva il PEG e il piano della performance all'interno del PIAO	31 gennaio e comunque entro 30 gg dopo l'approvazione del bilancio
Dirigenti	Attivano il processo di valutazione relativo all'anno precedente, compilando le schede di valutazione	Febbraio
Dirigenti	Organizzano le Conferenze di Servizio preventive, nelle quali illustrano ai dipendenti inseriti nei propri servizi o unità operative gli obiettivi, gli indicatori e sui pesi dei	Entro 30gg dall'approvazione degli obiettivi

	parametri della scheda di valutazione su cui saranno valutati.	
Dirigenti	Organizzano le Conferenze di Servizio consuntive, nelle quali illustrano ai dipendenti dei propri servizi i risultati della performance relativa all'anno precedente	Marzo
Dirigenti	A seguito della conferenza consuntiva, consegnano ai singoli dipendenti la relativa scheda di valutazione nell'ambito di un colloquio individuale nel quale si esamina la prestazione di ciascun dipendente, anche alla luce anche di quanto detto per il singolo servizio.	Marzo
Segretario Generale (OIV/Nucleo di valutazione quando il valutato è il Segretario)	Decide su eventuali ricorsi presentati dai dipendenti avverso la valutazione individuale (scheda) tenuto conto dell'eventuale colloquio con il ricorrente, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale. Quando il valutato è il Segretario Generale il ricorso va indirizzato all'OIV/Nucleo di valutazione che adotta il provvedimento finale	Aprile/Maggio
Ufficio Personale	A seguito della conclusione del processo di valutazione applica il sistema di misurazione dell'incentivazione legata alla performance, calcolando le quote individuali di premio ai dipendenti e liquida le quote relative ai premi di risultato a dipendenti, PO Dirigenti e Segretario Generale	Maggio
	MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE	
Segretario, PO, e Responsabili di Servizio	Aggiornano lo stato di avanzamento del PEG, ai fini del monitoraggio trimestrale del PEG	Aprile, Luglio, Ottobre
Servizio Controllo di Gestione	Predisporre le verifiche e la reportistica per la discussione dei monitoraggi trimestrali del PEG	Aprile, Luglio, Ottobre, Gennaio
Segretario Generale e Controllo di gestione	Esaminano il monitoraggio trimestrale del PEG ed il conseguente grado di realizzazione degli obiettivi. Vengono esaminate in particolare le cause che hanno impedito il raggiungimento degli obiettivi, le richieste di variazione di fasi/date e l'inserimento e/o l'eliminazione di fasi/obiettivi. Le eventuali variazioni trimestrali, sentito l'OIV/Nucleo di valutazione, sono proposte alla Giunta per l'approvazione. Le risultanze del monitoraggio vengono inoltre utilizzate per la delibera di salvaguardia mentre quelle di dicembre per la chiusura del consuntivo PEG e di bilancio dell'anno precedente nonché per la predisposizione della relazione consuntiva del piano della performance organizzativa.	Aprile, Luglio, Ottobre, Gennaio
Responsabile Servizi Finanziari e Interni	Con il supporto del Segretario generale, predisporre la proposta della delibera di Consiglio relativa alla salvaguardia equilibri / stato di attuazione dei programmi.	Luglio
Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di valutazione	Valuta i risultati della gestione: - elabora una proposta di valutazione dei Dirigenti secondo quanto previsto da apposita disciplina; - certifica la performance attuata attraverso la realizzazione degli obiettivi a consuntivo, ai fini della valutazione di tutto il personale, utilizzando le regole dei sistemi di valutazione dei dipendenti, delle posizioni di elevata qualificazione e dei Dirigenti. - l'OIV/Nucleo di valutazione analizza le risultanze del sistema di controllo di gestione, attraverso la reportistica prodotta e illustrata dal Servizio Controllo di Gestione e dal Segretario generale, e decide e stabilisce il grado di realizzazione del PEG per area (Servizio, Settore, Ente), tenendo conto delle osservazioni/motivazioni fornite dai Dirigenti.	Maggio/Giugno Giugno Giugno

REGOLE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

CRITERI GENERALI

1. Ai fini della concreta applicazione del SMVP il Comune di San Miniato adotta le presenti regole di misurazione e valutazione, intese come essenziale elemento di sostegno ai processi di miglioramento continuo delle performance del personale e dell'Ente.

2. Tale sistema è su base annuale e riguarda la performance:

- “individuale” per ciascun dipendente, Dirigente, Posizioni Organizzative e Segretario generale, determinata dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e dalla valutazione delle competenze e del comportamento organizzativo - professionale dimostrati, ovvero l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati, come contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'Ente;

- “di ente” o “organizzativa”, determinata dalla qualità dei servizi/attività rese dall'Ente o meglio da ciascuno dei suoi settori, sia verso gli utenti esterni che interni (c.d. servizi di staff come ragioneria, personale, segreteria, legale, sistemi informativi e etc.);

Il sistema di valutazione è finalizzato:

- al miglioramento della qualità e dell'efficacia dei servizi offerti dall'ente.

- a far crescere le competenze professionali interne, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti.

Il sistema di valutazione si sviluppa attraverso le fasi di seguito indicate:

<i>FASE 1: Approvazione del PEG e dei relativi obiettivi con l'assegnazione ai Dirigenti e al Segretario</i>	<i>ATTORI: Giunta</i>	<i>TERMINE: Entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione</i>
---	------------------------------	---

Con l'approvazione del PEG, tra gli obiettivi assegnati, vengono individuati quelli che il Segretario, i Dirigenti e le PO dei servizi autonomi devono raggiungere nel periodo di riferimento ai fini della loro valutazione di risultato. Per ciascun obiettivo sono descritti gli "indicatori" quali misure del risultato atteso e il relativo "peso", ovvero la rilevanza sotto il profilo della complessità, del rilievo esterno e della priorità assegnata dagli organi competenti. Il peso viene attribuito sulla base della seguente nomenclatura (scala dei valori n. 1 – Allegato D) per un valore teorico pari a 55:

1) RILEVANZA OBIETTIVO	PESO
Semplice	5 punti
Media	10 punti
Significativa	15 punti
Elevata	20 punti

<i>FASE 2: Assegnazione degli obiettivi al resto del personale (P.O., R.S., dipendenti)</i>	<i>ATTORI: Dirigenti/P.O./Responsabili di servizio</i>	<i>TERMINE: Preferibilmente entro un mese dall'approvazione del PEG.</i>
--	---	---

In questa fase, avviene un colloquio tra il soggetto valutatore e il soggetto valutato (Dirigenti per le P.O. e sempre i Dirigenti, sentite a sua volta le P.O. e i Responsabili di Servizio, per i dipendenti), in cui sono compilate e consegnate le schede individuali con l'assegnazione degli obiettivi e i risultati attesi dal singolo sulla base dei criteri indicati ai successivi: art. 3 (scheda individuale di valutazione PO) e art. 4.(scheda individuale dipendenti)

<i>FASE 3: Monitoraggio dell'andamento della performance</i>	<i>ATTORI: Nucleo di valutazione/Dirigenti/P O./ e Responsabili di servizio-</i>	<i>TERMINE: preferibilmente entro luglio</i>
---	---	---

Questa fase si colloca naturalmente nel momento istituzionale della verifica dello stato di attuazione dei programmi ed è finalizzata alla verifica degli scostamenti tra risultati e comportamenti attesi e quelli effettivamente realizzati, in un momento intermedio rispetto al periodo temporale oggetto di osservazione. Nel caso in cui venga rilevata l'impossibilità di conseguire il risultato, per sopraggiunte problematiche al di fuori di ogni forma di controllo da parte della struttura tecnica e gestionale, vengono assegnati nuovi obiettivi sostitutivi con la eventuale modifica del PEG (come da fase successiva), procedendo alla rettifica della scheda individuale e con la formalizzazione sulla stessa degli scostamenti rilevati, delle motivazioni e osservazioni in merito dalle parti.

FASE 4: Approvazione eventuali atti correttivi/modifiche del PEG, anche sulla base di quanto rilevato in fase 3	ATTORI: Nucleo di Valutazione/Giunta/Segretario	TERMINE: Entro settembre
A seguito delle precedenti fasi di monitoraggio il Segretario presenta alla Giunta le eventuali modifiche da approvare agli obiettivi PEG, che dovranno essere recepiti con apposito atto deliberativo.		
FASE 5: Valutazione finale e presentazione alla Giunta	ATTORI: I SOGGETTI VALUTATORI	TERMINE: Preferibilmente entro maggio dell'anno successivo.
Vengono tratte le valutazioni conclusive e quindi consegnate da parte dei soggetti valutatori ad ogni soggetto valutato le schede individuali finali. Il nucleo di valutazione presenta alla Giunta la relazione contenente la proposta di valutazione complessiva rispetto ai Dirigenti, al Segretario e alle PO dei servizi autonomi.		
FASE 6: Eventuale intervento correttivo della valutazione dei Dirigenti/ PO servizi autonomi/Segretario per le PO limitatamente all'area qualità dei servizi	ATTORI: Giunta/ Dirigenti per le PO	
La Giunta, in merito alle sole valutazioni inerenti le competenze ed i comportamenti organizzativo - professionali e manageriali dei Dirigenti, del Segretario e delle PO dei servizi autonomi, può apportare rettifiche motivate nell'ordine del 20% rispetto al valore proposto (scala dei giudizi n. 3) dal Nucleo di valutazione per ogni area di valutazione identificata con la lettera B) delle schede individuali di cui all' art. 3, previa debita relazione esplicitata nella precedente fase 5. Il valore rettificato deve essere annotato nell'apposita colonna della scheda a ciò riservata, come indicato nel successivo articolo 3, e comporta la rideterminazione della valutazione complessiva del Segretario/Dirigente/PO servizi autonomi. Allo stesso modo è facoltà del Dirigente intervenire in rettifica (del 20%) limitatamente alla proposta valutativa dell'area di qualità dei servizi per le PO.		

FASE 7: Redazione e pubblicazione	ATTORI: Giunta e Nucleo di valutazione	TERMINE: Preferibilmente entro 31 Giugno dell'anno successivo
<i>Il Nucleo di valutazione redige la validazione definitiva della relazione sulla performance, approvata dalla Giunta prendendo <u>atto delle eventuali rettifiche di valutazione apportate dalla Giunta.</u></i>		

La valutazione del Segretario (come da allegato C), dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative (come da allegato A) avviene attraverso apposite schede di valutazione individuale con le quali è misurato il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

- Le aree che compongono la performance individuale sono:

A) OBIETTIVI INDIVIDUALI

annuali assegnati e pesati attraverso il nomenclatore di cui all'art. 2 (*scala dei valori n. 1 – Allegato D*), per una pesatura pari a 55. Spetta al Nucleo di valutazione (per i Dirigenti/POserv.aut./Segretario) e ai Dirigenti (per le P.O.), attribuire, al singolo obiettivo, il grado di raggiungimento dello stesso, in ordine alla scala di valutazione del risultato programmato (*scala dei valori n. 2- Allegato D*) misurato e descritto in termini quali-quantitativi tramite gli indicatori. Il punteggio totale attribuibile all'area A) risulterà pari alla $\sum(f_i * x_i)$, (dove f è il peso assegnato all'obiettivo identificato con i e x_i è il grado di raggiungimento dell'obiettivo i), affinché il risultato relativo ai progetti di maggiore rilievo abbiano più valore di quelli riferiti ai progetti meno significativi.

B) COMPETENZE, COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI, PROFESSIONALI E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RISPETTO ALLA QUALITA' DEI SERVIZI

che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno all'interno dell'amministrazione e si suddivide in tre sotto aree operative e comportamentali e a loro volta in tre parametri di valutazione:

1 Area delle competenze inerenti le prestazioni lavorative assegnate:

- 1.1 Propensione all'aggiornamento professionale
- 1.2 Tempestività negli adempimenti legati all'esigenze dell'ente e del servizio
- 1.3 Capacità di problem solving

2 Area relazionale:

- 2.1 Sensibilità e capacità con il pubblico e/o collaborazione con organi politici
- 2.2 Collaborazione con gli altri dirigenti/responsabili e costruzione di relazioni basate sulla fiducia e su un confronto aperto, privilegiando canali di comunicazione informali ed evitando atteggiamenti burocratici e formalistici
- 2.3 Capacità di motivare e valutare i collaboratori mediante una significativa differenziazione dei giudizi all'interno delle schede di valutazione

3 Area qualità del servizio:

1. Tempestività
2. Trasparenza
3. Efficacia come affidabilità conformità e completezza

I suddetti parametri vengono valutati ed eventualmente esplicitati in rapporto all'attività lavorativa quotidiana per renderli più concreti, utilizzando scala dei giudizi da 0 a 5 punti (*scala dei valori n. 3- Allegato D*) per un massimo attribuibile di 15 punti per ogni sotto area e un massimo attribuibile di 45 punti all'area B).

4 Nell'ambito del parametro valutativo 3) *Area della qualità dei servizi* che determinano i comportamenti organizzativi e gestionali da cui dipendono i risultati, il Nucleo di valutazione potrà acquisire informazioni per la proposta dei relativi giudizi attraverso la predisposizione di una *check list* da sottoporre agli utenti esterni e interni. Con il supporto del Comitato Unico di Garanzia (CUG), costituitosi nell'Ente, il Nucleo di valutazione potrà altresì proporre la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello del benessere organizzativo. Dette indagini potranno costituire altrettanti elementi di informazione per la valutazione dello stato di salute dell'amministrazione, nel quadro più ampio degli indicatori della performance organizzativa e dei comportamenti organizzativi, all'interno della valutazione della performance individuale.

5 La valutazione finale del *Segretario* è proposta dal Nucleo di valutazione dopo la necessaria analisi, alla Giunta, la quale può eventualmente rivalutarla motivatamente (crf. fase 6 art. 1) in ordine alle qualità individuali dimostrate nelle funzioni tipiche del ruolo di cui all'art. 97 del TUEL (e nelle altre eventualmente allo stesso conferite dal Sindaco), come specificatamente individuate nell'ambito dell'area B) della scheda individuale di valutazione attribuita al Segretario quale *Allegato C*.

6 La valutazione finale del *Dirigente* e delle *P.O. dei servizi autonomi* è proposta dal Nucleo di valutazione, dopo la necessaria analisi, alla Giunta, la quale può eventualmente rivalutarla motivatamente (crf. fase 6 art. 1) nell'ambito dell'area B) della scheda individuale di valutazione quale *Allegato A*.

7 La valutazione finale delle *P.O.* è di competenza del Dirigente e ha facoltà di rivalutare altresì (crf. fase 6 art. 1) la proposta valutativa in merito dell'area B) della Qualità dei Servizi della scheda individuale di valutazione quale *Allegato A*.

8 Il punteggio finale della valutazione, dato dalla sommatoria della valutazione finale dell'area A e B e dalla eventuale rivalutazione (*di cui alla fase 6 dell'art. 1*), indicherà la percentuale (%) della retribuzione di risultato spettante e rappresenterà l'indice di valutazione (eventualmente da riportare al sistema adottato) ai fini della progressione economica orizzontale prevista dal CCNL di riferimento;

9 La valutazione per il punteggio finale fino a 33, dovrà essere corredata dalle misure all'uopo previste dai codici disciplinari dei rispettivi CCNL e dalla normativa vigente.

La valutazione dei dipendenti (compresi i Responsabili di servizio senza posizione organizzativa.) avviene attraverso una apposita scheda individuale quale *Allegato B* suddivisa nelle seguenti due aree di valutazione:

A) OBIETTIVI INDIVIDUALI

dove vengono assegnati fino ad un massimo di tre obiettivi (maggiormente significativi correlati al PEG) e pesati attraverso il nomenclatore di cui all'art. 2 (*scala dei valori n. 1 – Allegato D*) con l'attribuzione di una pesatura totale pari a 30. Tali obiettivi individuali dovranno coincidere con attività funzionali al raggiungimento degli obiettivi assegnati alle rispettive PO/Responsabili di servizio e Dirigenti e dovranno essere esplicitati nell'apposito spazio della scheda per renderli meglio comprensibili, individuando possibilmente gli indicatori descrittivi della misura quanti – qualitativa del risultato atteso coerentemente al corrispondente progetto/obiettivo del PEG. Qualora siano attribuibili un numero di obiettivi inferiore a tre la pesatura degli stessi verrà comunque rideterminata al punteggio teorico dell'area pari a 30.

Spetta al Dirigente (sentite le P.O. e i Responsabili di servizio) attribuire, al singolo obiettivo, il grado di raggiungimento dello stesso, in ordine alla scala di valutazione del risultato atteso (*scala dei valori n. 2- Allegato D*) misurato e descritto in termini quali - quantitativi tramite gli indicatori.

Il punteggio totale attribuibile all'area A) risulterà pari alla $\sum(f_i * x_i)$ (dove f è il peso assegnato all'obiettivo identificato con i e x_i è il grado di raggiungimento dell'obiettivo i), affinché il risultato relativo ai progetti di maggiore rilievo abbiano più valore di quelli riferiti ai progetti meno significativi.

B) COMPETENZE E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E PROFESSIONALI

che attengono al “come” un'attività viene svolta da ciascuno all'interno del servizio di appartenenza che si suddivide in tre sotto aree operative e comportamentali, delineate a sua volta dai seguenti parametri di valutazione:

1.Area delle competenze inerenti le prestazioni lavorative assegnate:

1. Competenze in materia delle normative e regolamentari che disciplinano il proprio ambito
2. Competenze tecniche e informatiche
3. Capacità di autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate
4. Capacità di problem solving
5. Capacità di gestione delle risorse assegnate (*da riservare la scelta solo per i Responsabili di servizio*)

2.Area relazionale:

1. Capacità di cooperare e lavorare in gruppo
2. Collaborazione e disponibilità rispetto ai colleghi e al pubblico
3. Puntualità e precisione
4. Collaborazione e disponibilità nei confronti degli amministratori (*da riservare la scelta solo per i Responsabili di servizio*)

3.Area del saper essere:

- 3.1.Flessibilità ed adattamento operativo in termini orari, gestione parte operativa, attività non predeterminate

3.2. Iniziativa, capacità di innovazione del processo

3.3 Organizzazione del proprio lavoro

3.4 Disponibilità all'ascolto dei propri collaboratori e capacità di sviluppare e stimolare lo spirito di collaborazione tra i medesimi *(da riservare la scelta solo per i Responsabili di servizio)*

Il Dirigente deve assegnare quattro parametri valutativi di cui uno almeno per sotto area, esplicitando in rapporto alla concreta attività lavorativa il risultato atteso da parte del dipendente, per un punteggio teorico totale dell'area pari a 20 e la valutazione di ciascun parametro scelto sarà attribuita sulla base della scala dei giudizi da 0 a 5 punti *(scala dei valori n. 3- Allegato D)*.

- a) Il punteggio finale della scheda individuale di valutazione sarà dato dalla sommatoria della valutazione finale dell'area A (sul punteggio di 30) e dell'area B (sul punteggio di 20).
- b) La valutazione annuale è un diritto del dipendente che nell'anno ha tenuto con l'Ente un rapporto di lavoro complessivo di almeno sei mesi e che ha prestato effettivamente servizio per almeno novanta giorni, considerando giorni di presenza in servizio le assenze per: ferie, recuperi compensativi, infortunio sul lavoro, congedo obbligatorio di maternità/paternità e malattie per cui sono certificate terapie salvavita.
- c) Per i punteggi complessivi fino al valore di 16 punti, la valutazione dovrà essere obbligatoriamente corredata da interventi disciplinari, ai sensi del codice disciplinare del personale.
- d) Le valutazioni finali delle schede individuali (di cui al comma 2) sono collegate al sistema della progressione economica orizzontale del personale dipendente e alla determinazione della quota della produttività spettante.
- e) Il punteggio finale della scheda di valutazione annuale, ai fini della determinazione della quota individuale del premio della produttività sarà rapportato al periodo del rapporto di lavoro e alla percentuale della prestazione oraria prestata nello stesso periodo di riferimento.
- f) Il totale dei punteggi così determinati per tutti i dipendenti valutati costituirà il divisore delle risorse destinate alla produttività, il cui risultato sarà il valore di un punto da moltiplicare per il punteggio totale di ciascuno.

Per gli obiettivi di Performance 2024 (Piano delle Performance 2024) si rinvia all'allegato Z al presente atto che ne costituisce parte integrante e sostanziale

Obiettivo obbligatorio sui

Tempi di Pagamento

Nell'ambito dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, secondo il D.L. n. 13/2023, le pubbliche amministrazioni devono obbligatoriamente considerare "specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento".

Tali specifici obiettivi devono essere "valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento".

Il rispetto dei tempi di pagamento rientra tra gli "Obiettivi generali" previsti dall'art. 5, co. 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009.

Inoltre, le procedure di infrazione europea, attivate nei confronti dell'Italia al fine di rispettare i termini di pagamento e a vantaggio del sistema economico-produttivo, hanno determinato la necessità di tale misura.

Gli obiettivi sono attribuiti ai "dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture".

La Circolare MEF – RGS n. 1 del 3/1/2024 stabilisce che gli obiettivi annuali in parola dovranno essere individuati con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Sul punto si fa riferimento all'indicatore di **tempestività dei pagamenti (ITP)** -

Il Nucleo di Valutazione deve verificare il raggiungimento degli obiettivi sul rispetto dei tempi di pagamento, sulla base degli indicatori elaborati dalla piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio.

Di conseguenza, il Comune di San Miniato, tenendo conto delle indicazioni normative darà puntuale attuazione a questa novità nell'ambito dei sistemi di misurazione e valutazione della performance a partire dal Piano delle Performance relative all'anno 2023.

L'obiettivo riguarda tutti i Settori dell'ente e riveste la natura di obiettivo di performance individuale.

Sono coinvolti tutti i servizi dell'ente e la Ragioneria, oltre che per la gestione delle spese di propria competenza, anche per il monitoraggio almeno trimestrale dell'andamento dell'obiettivo, con il compito di allertare il Segretario Generale e i Dirigenti di Settore nel caso in cui i tempi medi di pagamenti non siano in linea con il termine di legge, al fine di adottare gli opportuni correttivi.

Il servizio finanziario continuerà ad accentrare l'operazione di ricezione e verifica formale delle fatture nel giorno stesso in cui queste perverranno al protocollo con scarto di quelle non formalmente corrette.

Periodicamente verranno estratte da parte del servizio finanziario le fatture scadute non ancora pervenute in ragioneria per la liquidazione e ne verrà sollecitata la liquidazione al fine di non incorrere in ritardati pagamenti.

L'Ente, nel suo complesso, risulta aver rispettato l'obiettivo quando:

a) per l'Indicatore di riduzione del debito pregresso:

-- il debito commerciale residuo scaduto alla fine dell'esercizio precedente risulti ridotto di almeno il 10% rispetto a quello del secondo esercizio precedente;

ovvero, qualora il debito scaduto non si sia ridotto del 10% rispetto a quello del secondo esercizio precedente:

– il debito commerciale residuo scaduto, rilevato alla fine dell'esercizio precedente, non abbia superato il 5% del totale delle fatture ricevute nel medesimo esercizio,

b) Indicatore di tempestività dei pagamenti:

l' indicatore di tempestività dei pagamenti, ovvero il ritardo medio di pagamento ponderato in base al totale delle fatture commerciali pagate, risulta essere uguale o minore di zero.

L'ufficio ragioneria provvederà ad elaborare semestralmente l'indicatore di tempestività dei pagamenti suddiviso per Settore. Ai fini della valutazione sarà preso in considerazione l'indicatore annuale.

Il presente Obiettivo trasversale risulterà incidere nella misura del 30% della valutazione del dirigente ed il restante 70 % sarà riparametrato sugli obiettivi individuali in ragione proporzionale alla pesatura assegnata a questi ultimi.

Sottosezione di programmazione

Rischi Corruttivi e Trasparenza

ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Parte Generale – Soggetti - Formazione del piano/sezione – obiettivo strategico - integrazione con strumenti programmatici e modalità di coordinamento per il PIAO

Con l'approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico per la prevenzione della corruzione, al fine di dare attuazione, tra l'altro, alla Legge 3 agosto 2009, n. 116, con la quale è stata ratificata la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, che prevede l'elaborazione e l'applicazione, da parte di ciascuno Stato membro, di politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate.

Gli strumenti introdotti dalla Legge 190/2012 sono: il Piano Nazionale Anticorruzione e, per ciascuna amministrazione, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Quest'ultimo documento, previsto dall'articolo 1, commi 5 e 8, della Legge 190/2012, unitamente al Piano delle Performance e al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, rappresenta uno strumento a garanzia della legalità e del buon andamento dell'azione amministrativa.

L'ANAC (Autorità Nazionale AntiCorruzione) in data 11 settembre 2013 ha approvato con la delibera CiVIT n.72/2013, su proposta del Dipartimento della funzione pubblica, il Piano Nazionale Anticorruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 2 lett. b) della legge n. 190/2012.

Il Piano, elaborato sulla base delle direttive contenute nelle Linee di indirizzo del Comitato interministeriale, contiene degli obiettivi strategici governativi per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale e fornisce indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

In seguito alle modifiche intervenute con il d.l. 90/2014, convertito, con modificazioni dalla l. 114/2014, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, in data 28 ottobre 2015, ha approvato l'aggiornamento del PNA con la Determinazione n. 12 del 28/10/2015 - rif. Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione.

In data 3 agosto 2016, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, in virtù dell'art. 1, co. 2-bis della l. 190/2012, introdotto dal d.lgs. 97/2016, approva il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 con la Determinazione n. 831 del 03/08/2016. Detto piano costituisce atto di indirizzo per le amministrazioni chiamate ora ad adottare o ad aggiornare concrete ed effettive misure di prevenzione di fenomeni corruttivi. Al documento è allegata la Relazione AIR e le osservazioni pervenute a seguito della consultazione pubblica.

Con la Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 il Consiglio dell'Autorità ha approvato l'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016

Il Consiglio dell'Autorità con la Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 approva in via definitiva l'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione.

Il Consiglio dell'Autorità con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 approva in via definitiva l'Aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione.

Il Consiglio dell'Autorità in data 21/7/2021 approva un nuovo Aggiornamento al PNA 2019-2021 denominato ATTI DI REGOLAZIONE E NORMATIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA SUCCESSIVI AL PNA 2019 DELIBERA N. 1064/2019.

Il Consiglio dell'Autorità in data **16/11/2022** ha approvato il nuovo **Piano Nazionale Anticorruzione 2022**. Con tale ultimo atto occorre preliminarmente evidenziare come l'Autorità abbia predisposto il nuovo Pna alla luce delle recenti riforme e urgenze introdotte con il Pnrr e della disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (Piao), considerando le ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza (che, in relazione alla tipologia di amministrazioni e enti sono tenuti ad adottare il Piao, il PTPCT, o integrazioni del MOG 231). Con la **delibera n. 605 del 19 dicembre 2023**, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha inoltre approvato **l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022**. La scelta operata da ANAC, per l'anno 2023, è stata quella di concentrarsi sul solo settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso sta avendo sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. Sono stati esaminati da ANAC i principali profili critici che emergono dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio.

In questo contesto vengono anche richiamate le seguenti deliberazioni ANAC:

ANTICORRUZIONE -

- delibera n. 1201 del 18 dicembre 2019 : "Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconfiribilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001";
- delibera n. 25 del 15 gennaio 2020: "Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici";
- delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 : "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche";
- delibera n. 345 del 22 aprile 2020: "Individuazione dell'organo competente all'adozione del provvedimento motivato di rotazione straordinaria negli enti locali";
- delibera n. 445 del 27 maggio 2020 : "Parere in materia d'inconfiribilità dell'incarico di amministratore unico della omissis s.r.l.";
- delibera n. 600 del 1° luglio 2020: "Ipotesi di incompatibilità interna prevista con riferimento allo svolgimento di determinate funzioni";
- delibera n. 1120 del 22 dicembre 2020 : "Richiesta di parere del Ministero della Difesa in merito alle novità introdotte dal decreto-legge 16/7/2020 n. 76, convertito con legge 11/9/2020 n. 120, in materia di patti di integrità";
- delibera n. 469 del 9 giugno 2021 : "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis,
- del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)

TRASPARENZA

- delibera 803 del 7 ottobre 2020 : "Coordinamento della disciplina di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, con gli obblighi di trasparenza del servizio di gestione dei rifiuti urbani e assimilati previsti nella delibera n. 444 del 31 ottobre 2019 dell'Autorità per la regolazione Energia Reti e Ambiente (ARERA)";
- delibera n. 1047 del 25 novembre 2020 : "Pubblicazione dei dati sui compensi concernenti gli incentivi tecnici di cui all'art. 113, d.lgs. 50/2016, al personale dipendente";
- delibera n. 1054 del 25 novembre 2020: "Interpretazione della locuzione "enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione" e di "svolgimento di attività professionali" di cui all'art. 15,

co.1, lett. c) del d.lgs. 33/2013”.

- delibera n. 329 del 21 aprile 2021: “Pubblicazione dei provvedimenti finali dei procedimenti di valutazione di fattibilità delle proposte per la realizzazione in concessione di lavori in project financing, di cui all’art. 183, comma 15, d.lgs. 50/2016”;
- delibera n. 364 del 5 maggio 2021: “Accesso civico generalizzato ex artt. 5, co. 2 e 5-bis del d.lgs. n. 33/2013 con riferimento alla consulenza tecnica d’ufficio (CTU)”
- delibera n. 468 del 16 giugno 2021: “Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27 d.lgs. n. 33/2013): superamento della delibera numero 59 del 15 luglio 2013 recante “Pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27, d.lgs. n. 33/2013)”.

ATTI DI SEGNALAZIONE

Atto di segnalazione n. 6 approvato con delibera n. 448 del 27 maggio 2020 “concernente proposte di modifica alla disciplina del pantouflage di cui all’art. 53, comma 16-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche")”

ATTI NORMATIVI INTERVENUTI SUCCESSIVAMENTE AL PNA 2019 ED ATTI DELL’AUTORITÀ ADOTTATI IN RELAZIONE ALLE MODIFICHE NORMATIVE INTRODOTTE

Legge 27 dicembre 2019, n. 160, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022”.

Art. 1, co. 145

Art. 19, *Bandi di concorso*, del d.lgs. 33 del 2013: è stata introdotto l’obbligo di pubblicare anche le tracce delle prove e le graduatorie finali, aggiornate con l’eventuale scorrimento degli idonei non vincitori e aggiunto il comma 2-bis in base al quale i soggetti di cui all’art. 2-bis del d.lgs. 33/2013 assicurano, tramite il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, la pubblicazione del collegamento ipertestuale dei dati di cui all’art. 19.

Art. 1, co. 163

L’art. 1, co. 163, ha sostituito il comma 1 dell’art. 46 del d.lgs. n. 33/2013, in materia di responsabilità dirigenziale

per inadempimento degli obblighi di pubblicazione, prevedendo l’applicazione delle medesime sanzioni di cui all’art. 47, co. 1-bis. La norma ha altresì modificato l’art. 47 del d.lgs. n. 33/2013 sostituendo i commi 1-bis e 2 sulla quantificazione della sanzione amministrativa in caso di violazione degli obblighi di pubblicazione e comunicazione.

Decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, recante “Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica”, cd. decreto mille proroghe 2020, come modificato dalla legge di conversione 28 febbraio 2020, n. 8.

Il decreto ha previsto l’adozione entro il 31.12.2020 di un regolamento Governativo per la disciplina della pubblicazione degli atti dei dirigenti ex art. 14, co. 1-bis, d.lgs. 33/2013, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale 20/2019, sospendendo fino a quella data le sole sanzioni stabilite agli artt. 46 e 47 del d.lgs. 33/2013 per i soggetti di cui all’articolo 14, co. 1-bis.

Art. 1, commi 7, 7-bis, 7-ter, 7-quater

Il decreto ha prorogato al 30.04.2021 l'adozione del regolamento Governativo sopra citato e la sospensione delle suddette sanzioni.

Decreto legge 31 dicembre 2020, n.183, recante “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della decisione (UE, EURATOM) 2020/2053 del Consiglio,
del 14 dicembre 2020, nonché in materia di recesso del Regno Unito dall'Unione europea” convertito con modificazioni dalla L. 26 febbraio 2021, n. 21, c.d. milleproroghe 2021.

Art. 1, co. 16

Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27.

Il comma 5 dell'art. 99, come modificato dal decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, impone a ciascuna pubblica amministrazione beneficiaria di attuare un'apposita rendicontazione separata, per la quale è anche autorizzata l'apertura di un conto corrente dedicato presso il proprio tesoriere, assicurandone la completa tracciabilità.

Art. 99 “Erogazioni liberali a sostegno del contrasto all'emergenza epidemiologica da COVID-19”

La norma dispone inoltre che, al termine dello stato di emergenza nazionale da COVID-19, tale separata rendicontazione dovrà essere pubblicata da ciascuna pubblica amministrazione beneficiaria sul proprio sito internet o, in assenza, su altro idoneo sito internet, al fine di garantire la trasparenza della fonte e dell'impiego delle suddette liberalità

Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27.

Tale disposizione incide sui procedimenti avviati a seguito dell'esercizio dell'attività di vigilanza e del potere di accertamento e sanzionatorio dell'Autorità in materia di anticorruzione e trasparenza.

Art. 103 “Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza”

Ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 658 del 29 marzo 2020 “Ulteriori interventi urgenti di protezione civile in relazione all'emergenza relativa al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili”

Riconducibilità dei buoni per la spesa alimentare erogati a causa dell'emergenza COVID-19 agli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati di cui agli artt. 26 e 27, d.lgs. 33/2013.

Decreto legge 8 aprile 2020, n. 23 “Misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali” convertito con modificazioni dalla L. 5 giugno 2020, n. 40.

Art. 37 “Termini dei procedimenti amministrativi e dell'efficacia degli atti amministrativi in scadenza”.

La norma ha prorogato il termine del 15 aprile 2020, previsto dai commi 1 e 5 dell'articolo 103 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, al 15 maggio 2020.

DECRETI LEGGE INTERVENUTI NEL 2021 IN CORSO DI CONVERSIONE IN LEGGE ED
EVENTUALI ATTI DELL'AUTORITÀ ADOTTATI IN RELAZIONE ALLE MODIFICHE NORMATIVE
INTRODOTTE

Decreto Legge 31 maggio 2021, n. 77 “Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”
(Scadenza per la relativa conversione in legge 30 luglio 2021)

ART. 47 “Pari opportunità, generazionali
e di genere, nei contratti pubblici PNRR
e PNC”

Il comma 9 dell'art. 47 dispone l'obbligo di pubblicare sul profilo del committente, nella sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'articolo 29 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 i rapporti sulla situazione del personale, ai sensi dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e le relazioni di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. La norma dispone anche un obbligo di comunicazione di tali dati alla Presidenza del consiglio dei ministri ovvero ai Ministri o alle autorità delegate per le pari opportunità e della famiglia e per le politiche giovanili e il servizio civile universale.

Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” (Scadenza per la relativa conversione in legge 8 agosto 2021)

Art. 6 “Piano integrato di attività e organizzazione”.

La norma prevede l'adozione, da parte delle pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, di un “Piano integrato di attività e di organizzazione” “nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190”.

Il Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 approva gli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 con l'intendimento di semplificare ed uniformare il più possibile per le amministrazioni il recepimento di un quadro normativo in materia ancora estremamente dinamico (basti pensare all'approvazione e successiva conversione in legge del DL 80/2021 e del DL 228/2021).

Lo scorso mese di dicembre 2022 è stato presentato dalla regione toscana il SESTO RAPPORTO SUI FENOMENI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E CORRUZIONE IN TOSCANA ANNO 2021.

A dette deliberazioni e a detti documenti ci si riconduce per l'elaborazione dell'aggiornamento al PTPCT (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza) 2023-2025 del Comune di San Miniato.

Con l'emanazione delle nuove Linee Guida, che recepiscono le innovazioni normative introdotte con il d.lgs. 97/2016 ed il nuovo PNA 2016, l'ANAC ha indicato le più significative modifiche intervenute in materia, in

particolare sulla “trasparenza”, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini.

Si ricorda in questa sede il principio esposto da ANAC nella Deliberazione n. 1064/2019 secondo cui :”... le indicazioni del PNA non devono comportare l’introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico. Al contrario, sono da intendersi in un’ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell’organizzazione e dell’attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di imparzialità efficacia, efficienza ed economicità dell’azione amministrativa...”.

Il presente Piano si configura pertanto come un nuovo e più efficace strumento contenente le strategie e le misure ideate per prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi basato sulla trasparenza quale principio che caratterizza l’intera organizzazione e attività della pubblica amministrazione e i suoi rapporti con i cittadini. Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente Piano ha un’accezione ampia e comprende varie situazioni 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.

Le situazioni rilevanti comprendono non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma *tutti quei comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assume (o concorra all’adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d’ufficio, cioè dalla cura imparziale dell’interesse pubblico affidatogli*.

L’Autorità, con la propria **delibera n. 215 del 2019**, sia pure ai fini dell’applicazione della misura della rotazione straordinaria (di cui alla Parte III, § 1.2. “La rotazione straordinaria”), ha considerato come “condotte di natura corruttiva” tutte quelle indicate dall’art. 7 della legge n. 69 del 2015, che aggiunge ai reati prima indicati quelli di cui agli art. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale.

È bene evidenziare che la sostenibilità del P.T.P.C.T. dovrà considerare necessariamente la dimensione organizzativa dell’Ente, al fine di scongiurare misure non praticabili o solo teoriche.

Va infine evidenziato, sempre in via preliminare come, a seguito delle recenti “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”, introdotti con l’Allegato 1 al PNA 2019, questo aggiornamento del PTPCT per l’anno 2023, riferendosi ad ente locale di modeste dimensioni e non dotato di adeguata struttura organizzativa, avendo in passato predisposto i vari PTPCT utilizzando la metodologia di cui all’Allegato 5 al PNA 2013, applicherà anche per il 2023 l’approccio valutativo di tipo quantitativo, provando in corso d’anno a creare le condizioni per una evoluzione del sistema anti corruttivo, in modo graduale, con un approccio di tipo qualitativo.

PNA 2022 – Deliberazione ANAC n. 7 del 17/01/2023

ANAC, con il recente PNA 2022 ribadisce il principio secondo il quale, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione occorre agire intervenendo sulla riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

In quest’ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l’azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all’apprendimento collettivo mediante il lavoro in team.

Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell’amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico.

Il contrasto e la prevenzione della corruzione sono funzionali alla qualità delle istituzioni e quindi presupposto per la creazione di valore pubblico anche inteso come valore riconosciuto da parte della collettività sull’attività dell’amministrazione in termini di utilità ed efficienza.

Nella stessa ottica si pongono le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio). Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali.

Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può offrire un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

Le indicazioni che l'Autorità offre per la predisposizione di un modello integrato delle fasi di programmazione e monitoraggio con le altre sezioni del PIAO, tengono conto che l'adeguamento agli obiettivi della riforma sul PIAO è necessariamente progressivo.

PNA 2023 – Deliberazione ANAC n. 605 del 19/12/2023

Come detto la scelta, per l'anno 2024, è stata quella di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. Sono stati esaminati i principali profili critici che emergono dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio.

È quindi stata rielaborata e sostituita la tabella contenente l'esemplificazione delle possibili correlazioni tra rischi corruttivi e misure di prevenzione della corruzione (tabella n. 12 del PNA 2022) con nuove tabelle aggiornate.

La parte finale è dedicata alla trasparenza dei contratti pubblici. Si è delineata la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli adottati con le delibere ANAC nn. 261 e 264, e successivi aggiornamenti, del 2023. L'Allegato 1) a quest'ultima elenca i dati, i documenti, le informazioni inerenti il ciclo di vita dei contratti la cui pubblicazione va assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Bandi di gara e contratti". Sono state inoltre fornite indicazioni sulla attuazione degli obblighi di trasparenza per le procedure avviate nel 2023 e non ancora concluse.

Gli ambiti di intervento dell'Aggiornamento al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare: - alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni (cfr. tabella 1, § 4.); - alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 2611 e 2642 del 2023).

Alla luce di quanto sopra, si precisa che rispetto al PNA 2022:

❖ resta ferma la Parte generale, così come gli allegati da 1 a 4 che ad essa fanno riferimento.

Nella Parte speciale:

❖ Il capitolo sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione è sostituito dal § 1 del presente Aggiornamento.

Sono superate anche le check list contenute nell'allegato 8 al PNA 2022;

❖ il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni;

❖ il capitolo sulla trasparenza rimane valido fino al 31 dicembre 2023 e, comunque, fino all'entrata in vigore delle norme sulla digitalizzazione, salvo l'applicazione della disciplina transitoria come precisata nel § 5.1. del presente Aggiornamento. Rimane fermo il § 3 del PNA 2022 su "La disciplina della trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR" regolata da circolari del MEF e relative al sistema ReGiS; ❖ rimane, infine, fermo il capitolo sui Commissari straordinari

TITOLO I – CAPO I

SEZIONE I ANALISI DEL CONTESTO

Cap. 1 - Fasi e principi

Con la deliberazione n. 1064 del 13/11/2019 l'ANAC ha approvato l'allegato metodologico al Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2019 fornendo indicazioni per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo". In detto allegato è espressamente stabilito che viene abbandonato il precedente sistema metodologico di gestione del rischio (che nei precedenti Piani era fondato sul sistema di "verifica dell'impatto"), per passare ad un approccio di analisi più flessibile e contestualizzato, che tenga conto delle specificità di ogni singola amministrazione e del contesto interno ed esterno nel quale essa opera, e che consente di evitare la "burocratizzazione" degli strumenti e delle tecniche per la gestione del rischio.

Nell'ambito di tali principi il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento.

Le fasi centrali del nuovo sistema sono: l'analisi del contesto, (affrontata in questa sezione I), la valutazione del rischio (Sezione II) e il trattamento del rischio (sezione III), a cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali (la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema).

Sviluppandosi in maniera "ciclica", in ogni sua ripartenza il ciclo deve tener conto, in un'ottica migliorativa, delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l'esperienza accumulata e adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

La vigente disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT, unitamente agli altri attori organizzativi del sistema (le PO – il NdV) e al monitoraggio (insieme al NdV).

L'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo dei suddetti altri attori all'interno dell'organizzazione.

Eseguita la fase di analisi del contesto si procederà ad evidenziare i passaggi ulteriori seguiti dall'Ente nel processo di gestione del rischio.

Cap. 2 - Analisi del Contesto esterno (*Aggiornamento con i dati del Sesto rapporto sui Fenomeni di Criminalità organizzata e Corruzione in Toscana - Anno 2021 – redatto dalla Regione Toscana in collaborazione con la Scuola Normale Superiore di Pisa (presentato in data 16.12.2022 – ultimo rapporto disponibile alla data odierna)*):

2.1 Contesto regionale di riferimento:

Come evidenziato da ANAC, un'Amministrazione collocata in un territorio caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata e da infiltrazioni mafiose può essere soggetta a maggiore rischio in quanto gli studi sulla criminalità organizzata hanno evidenziato come la corruzione sia uno dei tradizionali strumenti di azione delle organizzazioni malavitose.

Si è quindi provveduto ad esaminare:

- g) la relazione del ministero dell'interno al Parlamento - attività e risultati conseguiti dalla Dia - anno 2015 – (presentata febbraio 2017 - ultima reperibile);
- h) dati del Sesto rapporto sui Fenomeni di Criminalità organizzata e Corruzione in Toscana - Anno 2021 – redatto dalla Regione Toscana in collaborazione con la Scuola Normale Superiore di Pisa (presentato in data **16.12.2022**):

Il rapporto esamina l'evoluzione dei fenomeni corruttivi e di criminalità organizzata in Toscana per l'anno 2021, individuandone le principali dinamiche di sviluppo e riproduzione criminale alla luce delle perduranti

condizioni di crisi economico-sociale prodotte dall'emergenza sanitaria. Il rapporto è articolato in due macro-sezioni.

La prima sezione offre un'analisi aggiornata sulle dinamiche di proiezione della criminalità organizzata sia nei mercati illeciti che nell'economia legale della Toscana, tracciandone elementi di continuità e cambiamento rispetto agli anni precedenti e ad altre regioni del Centro-Nord. La sezione ospita due focus tematici:

- (1) un'indagine sul mercato degli stupefacenti in Toscana e sulla sua evoluzione;
- (2) un approfondimento sul grave fenomeno della tratta e sfruttamento della prostituzione nel territorio regionale.

La seconda sezione analizza i principali andamenti relativi alla corruzione politica e amministrativa emersi dall'events analysis condotta su oltre 470 eventi di potenziale corruzione registrati nel 2021 su scala nazionale, e codificati attraverso il progetto C.E.C.O. La sezione ospita, inoltre, un approfondimento analitico e comparato tra i principali episodi intercorsi nel corso dell'anno nel territorio regionale. In particolare, viene proposta una valutazione dell'impatto della crisi sanitaria sui fenomeni corruttivi, a partire da un esame dei principali eventi-spia correlati a questi fenomeni.

In particolare gli episodi del 2021 confermano le specificità territoriali della proiezione criminale delle mafie nazionali e transnazionali nel territorio regionale, ossia **la c.d. "variante" toscana**. Dall'analisi dei principali episodi intercorsi alcune dinamiche di riproduzione criminale restano prevalenti: (a) una presenza pulviscolare di soggetti e investimenti criminali sul territorio regionale; (b) forme organizzative reticolari e tendenzialmente poco strutturate; (c) una forte vocazione imprenditoriale che si esprime nel mercato piuttosto che nei territori, attraverso attività di riciclaggio e, in maniera più limitata, attraverso imprese mafiosa con sede legale stabile nella regione;

Nonostante la specifica "variante" criminale che caratterizza la Toscana, come già riscontrato ampiamente in altre aree del Centro-Nord nel corso del 2021 sono emersi nuovi elementi che segnalano un elevato rischio rispetto a forme di radicamento organizzativo tradizionale delle mafie nazionali nel contesto regionale, sebbene, al momento, siano state più sporadiche le tracce di una presenza organizzativa stabile;

• Dall'events analysis dei principali episodi di proiezione criminale riferibili alla criminalità organizzata avvenuti in Toscana sono emersi 45 casi di proiezione nel corso del 2021. L'analisi della matrice criminale di questi episodi evidenzia l'elevata capacità di penetrazione soprattutto di soggetti riconducibili ad organizzazioni di origine 'ndranghetista (47% dei casi) tanto nei traffici illeciti su larga scala che interessano il territorio regionale (es. narcotraffico), quanto nell'economia legale. Per numerosità dei casi seguono gli episodi con matrice mista e straniera (26%), camorristica (19%), siciliana (3%) e altre (5%); Rispetto agli episodi ricondotti a gruppi di 'ndrangheta, l'analisi identifica un salto evolutivo nella loro proiezione criminale in Toscana, come mostrato da più dinamiche concomitanti: (a) una matrice sempre più policriminale delle attività economiche promosse, prodotto di una più elevata diversificazione degli investimenti nei mercati leciti ed illeciti del territorio regionale, che viene utilizzato da questi gruppi come un mercato sia di transito – integrato in reti transnazionali di narcotraffico – sia, allo stesso tempo, di radicamento economico – con l'avvio di imprese che hanno sede legale nella regione ed operano nel suo tessuto economico non per fini di mero riciclaggio; (b) una spiccata capacità di ricerca e costruzione di co-interessenze e, talvolta, di collusioni con alcuni operatori economici locali tanto a livello individuale quanto su scala più ampia (es. di comparto); (c) capacità di alterazione dei principi di libera concorrenza ed integrità nel mercato dei contratti pubblici, attraverso un utilizzo del metodo mafioso nei confronti di altri operatori del mercato; (d) carattere multiterritoriale delle attività illecite promosse non più in limitati contesti locali ma su più province della stessa regione e fuori dai confini regionali, con una proiezione diretta anche sugli stessi territori di origine;

L'analisi degli episodi del 2021 evidenzia l'elevato rischio rispetto a dinamiche di trapianto organizzativo in Toscana di gruppi di criminalità organizzata di origine camorristica in fuga da mercati e territori di origine ad elevata competizione ed instabilità criminale. Rimane, comunque, prevalente la vocazione imprenditoriale ed una presenza più pulviscolare di soggetti riconducibili a questa matrice, che si fanno promotori di attività di riciclaggio nell'economia legale sia in contesti territoriali più periferici della regione, sia nei grandi centri urbani, compreso il capoluogo di regione;

L'analisi degli episodi riferibili ad associazioni criminali di matrice transnazionale (26% del totale) mostra l'elevata internazionalizzazione dei mercati illeciti della Toscana, e la progressiva formazione di gerarchie criminali all'interno degli stessi, con protagonisti gruppi misti a prevalente origine albanese (43%), soprattutto nel settore degli stupefacenti, cinese (37%) e nigeriana (10%);

La distribuzione degli episodi intercorsi nel 2021 (45 casi) per tipologia di settore illecito vede prevalere forme di criminalità economica (45%), in misura uguale sia per attività di riciclaggio che per la commissione

di altri reati ad esso connessi (es. reati fiscali, truffe e frodi). In entrambi i casi si tratta spesso di attività realizzate non per il solo beneficio del gruppo criminale, ma anche per quei soggetti imprenditoriali locali, interessati ad acquisire “servizi” criminali di questa natura (es. il tipico schema delle società mafiose ‘cartiere’ che generano illegalità economica per l’imprenditoria legale). Di particolare interesse, sotto un profilo quantitativo e qualitativo, il traffico degli stupefacenti (18%), seguito da episodi riconducibili ad estorsione/usura (10%), favoreggiamento all’immigrazione clandestina e criminalità ambientale (entrambi 6%);

Rispetto alla proiezione nei settori dell’economia legale, l’analisi sugli eventi intercorsi nel 2021 conferma la prevalenza degli investimenti nel settore privato rispetto alla più tradizionale penetrazione nel mercato dei contratti pubblici. Nello specifico, quello immobiliare (24%) resta un settore di specifico interesse, seguito da costruzioni ed estrazione/cave (17%), rifiuti (13%) e appalti (11%). Di particolare rilevanza anche gli episodi che riguardano il settore manifatturiero (11%), una specificità territoriale a confronto con altri contesti regionali del Centro-Nord, soprattutto se si considera il coinvolgimento prevalente, in questo caso, di soggetti riconducibili ad associazioni di origine mista e straniera (es. cinese);

Alla luce delle conseguenze economico finanziarie della crisi sanitaria, si segnala un ulteriore incremento delle vulnerabilità del settore privato rispetto a forme di penetrazione criminale, per via della perdurante crescita della domanda di capitali e di compravendite di attività economiche in difficoltà finanziarie, fenomeni rispetto ai quali si è consolidata negli ultimi anni un’efficace azione di monitoraggio da parte delle forze di polizia ed interforze (DIA);

Nel rapporto si evidenzia, ancora una volta, come l’economia sommersa, i settori economici a legalità debole e quelli nei quali sono più diffuse forme di criminalità economica, finanziaria ed ambientale, costituiscono il principale canale di infiltrazione criminale delle mafie nel territorio toscano. Dalle evidenze investigative emerse nel 2021, è sempre più evidente la capacità di penetrazione criminale anche in settori e distretti produttivi della 6 Toscana non periferici né tantomeno secondari, ma, al contrario, rilevanti sia sotto un profilo economico che per l’azione di monitoraggio e regolazione pubblica (es. tessile e conciario, rifiuti); Rispetto alle **attività di riciclaggio**, secondo i dati U.I.F. di Banca d’Italia, sono state 8206 le segnalazioni di operazioni sospette (s.o.s.) registrate in Toscana nel 2021, pari al 5,9% del totale nazionale, facendone l’8° regione in Italia. Le s.o.s. mostrano un incremento di +22,6% rispetto al 2020, poco inferiore rispetto alla variazione su scala nazionale (+23,3%). La provincia di **Pisa** è la prima in Toscana per numero di segnalazioni in valore assoluto (circa 1/3 del totale), seguita da Prato (12%), Pisa (8,9%) e Lucca (8,3%). Gli incrementi più importanti su base annua si registrano a Pisa (+46,8%), Livorno (+38%) e Massa-Carrara (36,5%). La provincia di Prato si attesta tra le prime province in Italia per la localizzazione delle segnalazioni (400 unità per 100.000 abitanti), al 2° posto su scala nazionale dopo la provincia di Milano (441 unità). Rispetto agli scorsi anni, sono tre le province toscane (Pisa, **Pisa** e Siena) che rientrano tra le prime trenta su scala nazionale per tasso di segnalazioni;

Il quadro del rischio associato all’uso relativo del contante evidenzia forti criticità per il territorio toscano. secondo le elaborazioni dell’UIF per il 2021, la Toscana è l’unica regione in Italia, fatta eccezione per Valle d’Aosta e Trentino Alto Adige, a presentare un rischio medio-alto e superiore in tutte le province del territorio regionale: ben 8 province su 10 in Toscana sono definite a rischio alto, con Pisa e Grosseto a rischio medio-alto; Secondo i dati della D.I.A., sono state ben 11.266 le operazioni analizzate dalla Direzione nel 2021 perché ritenute riconducibili direttamente a fenomeni di criminalità organizzata, pari al 5,8% del totale nazionale, con una crescita del 88% rispetto al 2020, anno nel quale vi era già stato un forte incremento dell’attività di monitoraggio. Questo dato pone la Toscana al 7° posto per numero complessivo di operazioni analizzate dalla DIA nel 2021, al 4° tra le regioni del Centro-Nord Italia dopo Lombardia, Lazio ed Emilia-Romagna;

Nel corso del 2021, il numero di società destinatarie di un provvedimento interdittivo antimafia è stato di 29, in leggera diminuzione rispetto al 2020 (-15%), ma superiore rispetto alla media registrata nel Centro-Nord (22,4). Negli ultimi due anni (2020/2021) il numero di interdittive emesse nella regione (63 provv.) è superiore a quello registrato complessivamente nei sei anni precedenti (50 provv.), facendo della Toscana la 4° regione del Centro-Nord per numero di provvedimenti prefettizi dal 2014 al 2021, con un incremento nell’ultimo triennio superiore alle regioni più attive su questo fronte di prevenzione antimafia (+106%). Nel 2022 il numero di interdittive è pari a 22 (agg. al settembre c.a.), così distribuite per tentativi di infiltrazione criminale: 8 camorra; 4 tentativi di associazioni mafiose straniere, riconducibili a consorterie di etnia prevalentemente cinese; 3 ‘ndrangheta; un solo caso Cosa nostra; 6 per la sussistenza di altre situazioni ostative. Negli ultimi due anni di riferimento (2021/2022), le imprese destinatarie di provvedimento operavano nei seguenti settori: edilizia; escavazione, movimento terra e costruzione opere di urbanizzazione; lavorazione e commercio di inerti; autotrasporto; settore conciario; commercio di veicoli; gestione di sale da

gioco VLT, scommesse e lotterie; commercio e somministrazione di alimenti e bevande; acquisto, vendita e locazione di beni immobili; servizio di parrucchiere.

I beni confiscati in Toscana

In Toscana il numero totale dei beni confiscati (fonte ANBSC) è di 792 beni totali presenti (agg. al settembre c.a.), con un incremento significativo rispetto allo scorso rapporto (+46%), e un'importante crescita nelle province di Siena (+197%) e Grosseto (+178%);

I beni immobili rappresentano l'87% del totale, il restante è costituito da aziende (13%). Rispetto all'anno precedente, in aumento sia il numero di beni immobili (+44%) sia quello delle aziende (+66%);

La distribuzione dei beni immobili ancora in gestione vede al primo posto le unità immobiliari a fine abitativo (52% del totale), seguite, per numerosità, da terreni (26%), e unità immobiliari a fine commerciale e industriale (12% del totale). Rispetto allo scorso anno, è in significativo aumento il numero totale di beni immobiliari attualmente in gestione (+54%), con una forte crescita sia di quelle riferite a terreni (+49%) che alle unità a fine abitativo (+57%);

Nel caso delle aziende, il numero complessivo di beni censiti è di 105, in forte aumento rispetto all'anno precedente (+66%). Si registrano importanti variazioni nella distribuzione per tipologia di attività economica: commercio (25% del totale), alberghi e ristoranti (20%), seguiti da attività immobiliari e servizi (18%) ed edilizia (8%, ben al di sotto della media Centro-Nord pari al 18% dei beni aziendali censiti da ANBSC);

Su base provinciale, la provincia di Siena risulta essere la prima in regione per numero di beni (15% del totale in regione), seguita da Pistoia (14%), Arezzo (13%) e Grosseto (11%). Le prime quattro province, da sole, ospitano oltre la metà (54%) dei beni totali censiti dall'ANBSC in Toscana. Circa 1/3 delle aziende in gestione sono localizzate nei comuni di Pisa e Prato (lo scorso anno circa il 50%), con una maggiore dispersione sul territorio regionale anche dei beni immobili in gestione presenti;

Quasi 1/3 dei comuni toscani ospitano dei beni (81 comuni), numero in crescita rispetto al 2020 (+15%). Il 23% dei beni immobili sono localizzati nei capoluoghi, mentre il 77% di questi sono in provincia. Rispetto alle aziende, invece, il numero dei beni presenti nelle città capoluogo e negli altri comuni si equipara, vista la crescita osservata nel secondo caso (+76%). In continuità con il 2020, aumenta in maniera rilevante il numero di beni presenti presso i capoluoghi di provincia, riequilibrando il gap territoriale con i comuni di ridotta dimensione demografica identificato nelle precedenti analisi (+44% immobili, +75% aziende nelle città capoluogo rispetto al 2020);

In aumento i beni riconducibili a provvedimenti emessi da giudici toscani (+47% rispetto al 2020), rappresentando il 45% del totale. In altre regioni del Centro-Nord oltre l'80% dei provvedimenti ha avuto origine giurisdizionale interna al Distretto di riferimento. Tra i Distretti fuori regione che hanno promosso più provvedimenti in Toscana vi sono quelli della Campania (15%), del Lazio (10%) e della Lombardia (13%), seguiti soltanto dopo da Calabria (3%) e Sicilia (4%).

I beni attualmente in gestione sono 592 (75% del totale), in aumento rispetto all'anno precedente (+57%), mentre quelli che risultano destinati ammontano a 200 (25%) con un incremento del 22% rispetto al 2020.

Nonostante l'incremento nel numero di beni destinati, resta molto ampio il numero di beni in attesa di destinazione perché giunti a confisca definitiva (56% dei beni in gestione, 329 in val. ass.);

In aumento i beni giunti a confisca definitiva rispetto al 2020 (+54%), e quelli giunti a confisca di secondo grado (+57%). Considerato l'incremento nel numero di provvedimenti di sequestro e confisca nell'ultimo quinquennio all'interno del Distretto, il rischio di un ulteriore rallentamento nelle procedure di loro destinazione è molto concreto se non verrà definita una governance del settore più efficiente, in coordinamento con l'ANBSC;

Secondo i dati disponibili, rimangono stabili i tempi di attesa media di un bene prima di essere destinato, ossia circa 7 anni dopo la sua confisca, se il provvedimento è stato emesso negli ultimi vent'anni. I dati della Toscana non si discostano in maniera significativa dalla media nazionale e da quella delle altre regioni simili, senza distinzione per tipologie di bene, se azienda (8,1 anni) o immobile (7,5 anni).

Il mercato illecito degli stupefacenti

Il traffico di stupefacenti costituisce il principale e più fiorente business illegale sul territorio toscano, e presenta alcune dinamiche evolutive peculiari a livello regionale: (a) una sempre maggiore internazionalizzazione (per la quota di operatori di origine straniera e per le inchieste di carattere trans-nazionale che investono il territorio); (b) una struttura di mercato a crescente frammentazione degli attori (data la varietà dei soggetti coinvolti) e a più elevata competizione criminale (data la pluralità di organizzazioni criminali coinvolte).

Nel 2021 è in calo il numero di operazioni condotte a livello regionale (-8,75% rispetto al 2020). Nello stesso anno è la provincia di Pisa la prima per numero di operazioni (224), seguita da quelle di Livorno (182), di Massa (109) e di Pisa (104). Nell'ultimo triennio (2019- 2021), si registra un incremento significativo delle operazioni in provincia di Livorno (+30% rispetto a quello precedente), mentre sono diminuite in quella di Pisa nel medesimo periodo (-56%). In provincia di Prato, nonostante il brusco calo nell'ultimo anno (-41,1% rispetto al 2020), nel triennio (2018-2020) si era registrata un'importante crescita nel numero di operazioni (+70% rispetto al precedente). Altalenante negli anni il numero di operazioni condotte nella provincia di Pisa, che, comunque, si attesta da sempre nelle prime posizioni;

Negli ultimi 15 anni si registra un incremento del quantitativo di stupefacente sequestrato in Toscana, a fronte, invece, di un calo nel numero di operazioni. Negli ultimi dieci anni (2013-2022), il quantitativo sequestrato annualmente ha tendenzialmente più che doppiato i sequestri realizzati negli anni precedenti (2012);

In riferimento alla cocaina sequestrata, nel 2021 si assiste ad un brusco calo nei quantitativi intercettati in Toscana (-81,19% rispetto al 2020, 3,24% su scala nazionale), in discontinuità con gli anni precedenti. Nel 2020, nonostante l'emergenza sanitaria, la Toscana è stata la seconda regione in Italia per stupefacente sequestrato (3495,21 kg, +199,52%), seconda soltanto alla Calabria, superando i valori fino ad allora massimi registrati nel 2019 (1166,93 kg, 14,11% del dato nazionale, terza regione in Italia);

Rilevante anche il mercato dell'eroina. Nel 2021 la Toscana risulta essere la 5° regione d'Italia per quantitativo sequestrato, con il 4,91% del totale nazionale, in aumento rispetto al 2020, anno in cui si era già registrato un drastico aumento nei sequestri.

Altre tipologie di stupefacenti, come le droghe sintetiche, pongono la Toscana in una posizione primaria nello scenario nazionale. Tra i cannabinoidi, invece, si registrano andamenti eterogenei: da una parte, si osserva il progressivo calo nei sequestri di hashish (-103% nel 2021 rispetto al 2011), mentre restano in aumento i sequestri di marijuana (+270% nel 2021 rispetto al 2011);

Negli ultimi anni si è consolidato un processo di internazionalizzazione del mercato che ha riguardato componenti straniere non necessariamente strutturate a livello associativo, ma rilevanti visto il numero di stranieri denunciati per il reato di traffico di stupefacenti (989 nel 2020) e per il reato di associazione a delinquere finalizzata al traffico di stupefacenti (37 nel 2020). Gli stranieri segnalati all'autorità giudiziaria rappresentano nel 2021 il 53% delle persone denunciate per i due reati, con un calo del -7,2% rispetto al 2020. Rispetto alla nazionalità dei soggetti segnalati nel 2021, questi i paesi di origine più rilevanti: Marocco (312, -10,86% rispetto al 2020), Albania (116 persone, -47,03%), Tunisia (98 persone, -39,58%), Nigeria (48 persone, -64,33% e Cina (33 persone, -2,94%);

Si registra un'accentuata internazionalizzazione delle rotte dei traffici criminali, con la Toscana che è divenuta un'essenziale base operativa in cui le organizzazioni dedite al traffico possono seguire gli aspetti logistici dell'importazione, sfruttando le infrastrutture locali per far arrivare lo stupefacente in Europa. Ruolo centrale svolto dal sistema portuale e in particolare dal porto di Livorno, che nel 2021 conferma essere il 3° scalo a livello nazionale per quantità di cocaina sequestrata in ambito nazionale (118,53 kg), dietro Gioia Tauro e Vado Ligure.

La tratta di esseri umani legata al racket della prostituzione

Il fenomeno della tratta di esseri umani presenta contorni diversificati sul territorio toscano, a cui corrispondono molteplici canali di sfruttamento: dalla prostituzione al lavoro forzato, da attività illegali coatte (spaccio di droga, furti, borseggi) all'accattonaggio conto terzi, dai matrimoni forzati a quelli servili, sino all'espianto e traffico di organi.

Negli anni pre-pandemia (2016-2019), le statistiche giudiziarie mostrano un numero significativo di procedimenti penali iscritti per i reati di riduzione in schiavitù e di tratta di esseri umani. Nello specifico, nel primo caso sono stati avviati 11 procedimenti penali nel 2017 (circa il 10% del dato nazionale), 5 nel 2018 (5% del dato nazionale) e 7 nel 2019 (9% del dato nazionale). Per il reato di tratta di esseri umani sono stati avviati 12 procedimenti penali nel 2017 (5% su scala nazionale), 9 nel 2018 (4% su scala nazionale) e 7 nel 2019 (4% su scala nazionale); Nel 2020 su 99 persone indagate per il reato di sfruttamento della prostituzione, ben 71 (circa il 72%) era di origine straniera, confermandone l'elevato grado di internazionalizzazione sia degli autori di reato che delle vittime. Rispetto al territorio toscano, le organizzazioni criminali nigeriane, albanesi e rumene sono tra le più attive e controllano ampi segmenti del mercato della tratta;

Rispetto al mercato della prostituzione, le evidenze raccolte sembrano mostrare una diminuzione delle donne sulle strade toscane. Attualmente, le nazionalità maggiormente coinvolte nell'esercizio della prostituzione in Toscana sono quella rumena, nigeriana, brasiliana, albanese e ungherese;

La diffusione del COVID-19 ha avuto effetti diversificati sulle donne migranti inserite nei circuiti della prostituzione, in termini di rischi per la loro salute, crollo del mercato e aggravio della precaria situazione economica, e dunque mancanza di cibo, riparo e assistenza sanitaria.

FENOMENI CORRUTTIVI

L'analisi condotta sui fenomeni corruttivi in Toscana per l'anno 2021 rivela diversi fattori di criticità legati alle fasi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, e alle ricadute negative a livello socio-economico della stessa. Lo studio delle dinamiche evolutive dei fenomeni corruttivi si è avvalso di tre principali base dati: 1) statistiche giudiziarie; 2) lanci stampa dell'ANSA come raccolti e codificati secondo il progetto C.E.C.O.; 3) rassegna stampa regionale e fonti giudiziarie quando disponibili. Rispetto alle statistiche giudiziarie del Distretto toscano, emergono alcuni andamenti di interesse in riferimento ai delitti contro la pubblicazione amministrazione:

una complessiva, seppur limitata, diminuzione delle iscrizioni di procedimenti per questi delitti rispetto all'anno precedente, da 3777 nel 2020 a 3659 nel 2021 (-3%), con, nello specifico: (a) una diminuzione dei procedimenti per peculato (106 proc., -39% rispetto al 2020); (b) un aumento dei procedimenti per il reato di concussione (17 proc., +31%); (c) un calo contenuto nel numero di procedimenti per corruzione (67 proc., -4%);

un posizionamento della Toscana all'11° posto su scala nazionale per reati contro la P.A. per 100 mila abitanti (8,67), con un valore al di sotto della media nazionale registrata nello stesso anno (10,03). Anche per i reati di concussione e corruzione, il dato toscano è al di sotto della media nazionale (rispettivamente 0,35 e 1,73 per 100mila ab.), mentre per il reato di peculato la Toscana risulta essere la 2° regione in Italia, dopo il Molise, e prima delle regioni del Centro-Sud (3,60 rispetto a una media nazionale di 1,82). Dall'analisi ad ampio spettro su più di 470 eventi di potenziale e presunta corruzione emersi su scala nazionale, come codificati dal progetto C.E.C.O., è stato possibile tracciare alcune linee di tendenza evolutiva rispetto ai fenomeni corruttivi in Toscana, in particolare:

Sono 39 gli episodi di potenziale corruzione rilevati nel territorio toscano (circa 8% del totale nazionale, +143% rispetto al 2020). Sono quintuplicati gli episodi di corruzione generica, essendo passati dai 5 del 2020 ai 26 del 2021 e rappresentando circa il 67% dei casi emersi in regione. Restano stabili i casi di presunta concussione rilevati (3). Anche nel 18 caso toscano, nonostante la limitata numerosità degli episodi emersi, si segnala un incremento significativo delle vicende che hanno per oggetto la turbativa d'asta con 6 casi nel 2021 (15% del totale), pari alla somma dei due anni precedenti.

Si registra un aumento significativo di episodi nell'attività contrattuale pubblica, confermandosi l'area più sensibile al rischio corruzione. Nel 2021, sono 19 gli episodi di potenziale corruzione emersi in questo settore (48% del totale dei casi), raddoppiati rispetto ai 9 dell'anno precedente – con un'incidenza maggiore del settore degli appalti per opere pubbliche. Si segnalano anche 6 casi nel settore delle verifiche (15%), il più alto nel triennio considerato, 3 nella sanità (7,5% dei casi) e 3 nel governo del territorio (7,5% dei casi). Nel 2021 nel caso toscano gli imprenditori dominano la scena quali attori privati, presenti in 19 casi, in aumento sia in termini assoluti che percentuali (presenti nel 48,7% dei casi). In ben 9 casi – rispetto ai 2 dell'anno precedente – sono presenti liberi professionisti (23%), si dimezzano i casi con la presenza di cittadini, mentre in 2 casi sono emerse evidenze di presenze mafiose o criminali nei reticoli corruttivi (2,5%). Numerose vicende emerse in questi sei anni indicano lo slittamento del “baricentro” negoziale degli scambi occulti a favore di attori privati, professionisti e imprenditori.

Nel 2021 sono 22 i casi di attori politici coinvolti in eventi di potenziale corruzione (circa il 56% dei casi), in crescita rispetto agli anni passati (6 casi nel 2020). Con una maggiore frequenza gli episodi hanno visto il coinvolgimento di funzionari e dipendenti pubblici, con un totale di 31 casi se si sommano a questi le figure dei manager pubblici e dei soggetti nominati in enti pubblici (80%). Seppur limitate nella numerosità, emerge il coinvolgimento nel 12,8% dei casi di medici del SSN, nel 10,2% di docenti universitari e nel 7,7% di magistrati. L'analisi in profondità sugli episodi di potenziale corruzione ritenuti più rilevanti a partire dallo studio della rassegna stampa e delle fonti giudiziarie quando disponibili, ha permesso di delineare ulteriori dinamiche evolutive dei fenomeni di corruzione in Toscana:

Su 68 episodi analizzati negli ultimi sei anni), emerge come il 29,4% delle vicende emerse presenti i tratti tipici della corruzione sistemica, perché caratterizzati da un numero ampio di attori coinvolti e un elevato radicamento dei corrispondenti meccanismi di regolazione delle pratiche occulte. Nel 48,5% dei casi si tratta di corruzione “consuetudinaria”, ossia praticata regolarmente entro ambiti più circoscritti di attività politico-amministrativa, tra un numero limitato di attori che trovano nella reiterazione dei contatti l'opportunità di

maturare stabili relazioni fiduciarie. In circa 1/3 dei casi (24) si sono invece rilevati forme di corruzione occasionale frutto dell'incontro tra potenziali corrotti e corruttori.

Il settore degli appalti, come prevedibile, si conferma tra le aree più "sensibili" al rischio corruzione nel territorio toscano negli ultimi sei anni con 30 casi, poco meno del 40% di quelli mappati. Seguono controlli (11 vicende), concessioni (6), sicurezza (5), concorsi pubblici (4), quindi una pluralità di altri ambiti specifici di intervento pubblico

Negli ultimi sei anni, circa la metà degli episodi sono emersi nella provincia di Pisa (28 in totale, circa 5 casi ogni anno). Il numero maggiore di casi rispecchia il maggior numero e rilievo istituzionale degli enti pubblici operanti in quel territorio, che si traduce in un incremento del personale e delle risorse – dunque anche delle occasioni per il manifestarsi di potenziali distorsioni. Arezzo e Pisa contano un numero più esiguo di casi (2-3), circa uno ogni 2-3 anni, mentre tutte le altre province toscane ospitano mediamente 5-8 casi nei sei anni considerati, una media di circa un caso l'anno;

Sotto un profilo più qualitativo, le evidenze raccolte rivelano un processo di consolidamento dei network illegali, che dimostrano spesso un'elevata capacità adattiva e resilienza sia rispetto all'incertezza ed all'instabilità legate al possibile rischio di inadempimento o mancato rispetto delle "regole 19 Sesto Rapporto 2021 non scritte" che disciplinano gli scambi corruttivi, sia rispetto alla minaccia esterna rappresentata da un disvelamento da parte delle autorità di contrasto;

Dagli episodi analizzati, viene confermato un coinvolgimento "sistemico" di una gamma estesa di soggetti. Affiorano spesso negli eventi reticoli ampi e solidamente strutturati di relazioni, sviluppatasi lungo un esteso arco temporale. Una delle regole informali più frequentemente applicate vede l'applicazione di una "tariffa" prevedibile o di percentuale fissa, mutevole a seconda del tipo di appalto o di ente pubblico interessato, utile a calcolare automaticamente la tangente, di solito oscillante tra il 5 e il 10 per cento nel caso degli appalti, in alcune vicende anche superiore.

Emergono casi di conversione della contropartita richiesta agli imprenditori da soggetti che ricoprono incarichi politici, interessati al consenso elettorale, in richieste di assunzione di personale da loro segnalato, ovvero nella concessione di altri tipi di beneficio selettivo a privati da loro indicati. Si determina così una "triangolazione di scambio", ossia una trasmissione unidirezionale di contropartite diverse, in alcuni casi impalpabili o distanziate nel tempo.

Il ruolo che si ritagliano gli attori pubblici – spesso figure tecniche, dirigenti, componenti delle commissioni aggiudicatrici – è quello di non interferire, oppure di trasmettere informazioni confidenziali o di fornire servizi di "protezione". Nel 2021, in 24 casi sui 39 raccolti dalla rassegna stampa regionale, gli attori pubblici sono semplicemente destinatari di risorse, in 3 assicurano anche la garanzia del silenzio, in 2 casi gli attori pubblici si fanno garanti della carriera o della regolarità degli scambi occulti.

Un altro indicatore del peso crescente degli attori privati nei circuiti della corruzione è rappresentato da una presenza frequente di figure professionali con competenze tecniche che spaziano in ambito giuridico notarile, contabile-finanziario, ingegneristico architettonico, etc. - quali soggetti con un ruolo cruciale, in alcuni casi decisivo per la realizzazione degli scambi occulti.

Secondo l'analisi dei fattori di rischio, è necessario porre particolare attenzione all'affluire delle risorse provenienti dal PNRR: su scala ancora più ampia, e in un arco temporale più esteso, si andranno a ripresentare le medesime condizioni di "emergenza istituzionalizzata", dell'ultimo biennio, legate in particolare all'esigenza di completare la realizzazione dei progetti, opere e investimenti, rendicontandone le spese.

In questo scenario, i gruppi criminali possono giocare ruoli diversi, sia come diretti beneficiari dei finanziamenti, mediante emissari diretti o imprese colluse, sia in qualità di garanti e "regolatori" di reti di scambi e relazioni occulte tra i "colletti bianchi" accompagneranno lo sviluppo di meccanismi corruttivi nell'attuazione dei progetti.

Cap. – Obiettivi strategici per la creazione di valore pubblico

Il Comune di San Miniato, ha da sempre adottato nell'ambito dei vari PTPCT susseguirsi nel tempo, indirizzi strategici in materia di anticorruzione trasparenza, al fine di ribadire l'assoluta rilevanza che questa Amministrazione pone alla creazione di valore pubblico, sente la necessità di impegnarsi ad individuarne alcuni che maggiormente la rappresentano.

Da ultimo (PTPCT 2023-2025):

Obiettivi Strategici per la definizione del sistema di prevenzione:

- 1) valutare e prevenire il rischio di corruzione, prioritariamente nell'area di attività dell'acquisizione di beni, servizi lavori con particolare riferimento al sistema dei controlli delle ditte appaltatrici finalizzati alla prevenzione della corruzione e della infiltrazione criminale;
- 2) valutare e prevenire il rischio di corruzione nelle procedure di erogazione di contributi, sovvenzioni, ecc. soprattutto a seguito della crisi economica che le misure restrittive per il contenimento dell'epidemia da Covid 19 hanno prodotto in vari settori dell'economia in quanto, come evidenziato nella recente Relazione sull'attività delle Forze di Polizia sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata relativa all'anno 2019 di cui si darà *infra* nell'analisi del contesto esterno, organizzazioni criminali probabilmente tenteranno di acquisirne la disponibilità ricorrendo anche a pratiche corruttive;
- 3) incremento quantitativo e qualitativo della formazione specifica del personale mirata a sviluppare competenze in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché sensibilizzare il personale dell'Ente al rispetto dei contenuti del presente Piano;

Obiettivi strategici in materia di trasparenza:

- 1) garantire la pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni obbligatorie ai sensi della vigente normativa sulla trasparenza anche attraverso un attento monitoraggio in occasione dei controlli interni.

Obiettivi strategici in materia di coinvolgimento degli stakeholder:

- 1) promuovere momenti di formazione e confronto con gli amministratori comunali e dipendenti sui temi della legalità
- 2) promuovere la partecipazione di portatori di interessi attraverso la consultazione pubblica in occasione della realizzazione di grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale
- 3) promuovere la partecipazione di associazioni di categoria per favorire l'assistenza alle imprese del territorio per l'accesso al credito e ai finanziamenti comunitari, statali o regionali

In questo contesto e per quanto concerne il triennio 2023 – 2025 i principali obiettivi strategici vengono individuati come segue:

- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;

- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione);
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni;
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione)
- integrazione tra sistema di monitoraggio del PTPCT o della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale
- coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo

La Mappatura dei processi

Le c.d. aree di rischio, cioè le aree nelle quali è più elevato il rischio corruzione, sono indicate dal comma 16 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012 e sono le seguenti:

autorizzazioni e concessioni;
 scelta del contraente per lavori, servizi e forniture;
 concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché
 attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
 concorsi e prove selettive per assunzione di personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del D.Lgs. 150/2009.

In conformità a quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione, così come aggiornato con determinazione dell'ANAC n. 12 del 28.10.2015 e con Deliberazione ANAC n. 1208 del 22.11.2017, sono state individuate aree di rischio specifiche, che sono le seguenti:

- atti e provvedimenti di gestione del patrimonio immobiliare (alienazioni, locazioni, espropriazioni);
- controllo delle entrate (tributarie e extra-tributarie);
- conferimento incarichi, incarichi professionali ex artt. 6 e 7 D. Lgs. n. 165/2001 e art 90 Dlgs 163/06.
- pianificazione urbanistica

Ciascuna area di rischio è stata singolarmente analizzata tenendo conto della specifica realtà organizzativa del Comune di San Miniato.

Si è fatto riferimento ai processi amministrativi che fanno capo a ciascuna area.

Tale attività di analisi è stata effettuata, sotto il coordinamento del Responsabile della

prevenzione della corruzione, dai Referenti per l'attuazione del Piano anticorruzione: ciascuno per la propria area di competenza ha classificato il livello di rischio in conformità di criteri qualitativi come suggerito dall'ANAC nell'Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

I livelli di rischio sono stati così identificati:

- livello di rischio NULLO (N)
- livello di rischio BASSO (B)
- livello di rischio MEDIO (M)
- livello di rischio ALTO (A)

Di seguito vengono indicati, in relazione alle aree di rischio sopraindicate, i procedimenti amministrativi con la relativa classificazione del livello di rischio.

Processo	Catalogo dei rischi principali	Indicatori di stima del livello di rischio (Fattori abilitanti del rischio corruttivo)						Valutazione complessiva	Motivazione	Settore
		livello di interesse "esterno"	discrezionalità del decisore interno alla PA	manifestazione di eventi corruttivi in passato	trasparenza del processo decisionale	livello di collaborazione del responsabile	grado di attuazione delle misure di trattamento			
Autorizzazione sanitaria per trasporto salme fuori Comune	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	B	M	N	A	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso.	
Autorizzazione sanitaria per cremazione	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	B	M	N	A	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso.	3
Concessione di patrocinio	Violazione delle norme per interesse di parte	M	A	N	A	A	M	B	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dati i valori economici, in genere modesti, che il processo attiva, il rischio è stato ritenuto basso.	3
Concessione bonus energetici	violazione delle norme, anche di	M	M	N	A	A	A	M	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle	3

	regolamento, per interesse di parte								quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri. Il rischio è stato ritenuto medio	
Autorizzazione allo scarico di reflui domestici o assimilati	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento o tardivo a concedere "utilità" al funzionario	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione allo scarico di acque meteoriche di prima pioggia	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	B	M	N	A	A	A	M	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto medio	3
Autorizzazione progetto bonifica siti inquinati	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione vincolo idrogeologico	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione in sanatoria per vincolo idrogeologico	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione coltivazione cave e torbiere	violazione dei divieti su conflitto di interessi, violazione di norme, limiti e indici	A	M	N	A	A	M	A	L'attività imprenditoriale privata per sua natura è sempre sostenuta da interessi economici, anche ingenti. Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri	3

	urbanistici per interesse/utilità di parte								e competenze delle quali dispongono, per conseguire vantaggi e utilità indebite (favorendo o intralciando la procedura).	
Autorizzazioni in deroga ai limiti acustici per cantieri e manifestazioni rumorose	violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte	B	M	N	A	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso.	3
Permesso a costruire	violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	A	M	N	A	A	M	A	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti.	3
Permesso a costruire in variante	violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	A	M	N	A	A	M	A	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti.	3
Permesso a costruire in sanatoria	violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	A	M	N	A	A	M	A	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti.	3
Proroga permesso a costruire	violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	A	M	N	A	A	M	A	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti.	3
Autorizzazione paesaggistica	violazione delle norme, dei limiti e	A	M	N	A	A	M	A	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di	3

	degli indici urbanistici per interesse di parte								valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti.	
Autorizzazione paesaggistica semplificata	violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	A	M	N	A	A	M	A	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti.	3
Accertamento di compatibilità paesaggistica	violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	A	M	N	A	A	M	A	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti.	3
Programma aziendale di miglioramento agricolo ambientale	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	B	M	N	A	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso.	3
Variante programma aziendale di miglioramento agricolo ambientale	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	B	M	N	A	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso.	3
Autorizzazione insegna pubblicitaria	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	B	M	N	A	A	A	M	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, il livello di interesse "esterno" è di entità assai contenuta. Pertanto, il rischio è stato ritenuto medio	3
Autorizzazione agibilità locali di pubblico spettacolo	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	B	M	N	A	A	A	M	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, il livello di interesse "esterno" è di entità	3

									assai contenuta. Pertanto, il rischio è stato ritenuto medio	
Autorizzazione spettacoli e trattenimenti pubblici	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento o tardivo a concedere "utilità" al funzionario	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzaizion e spettacolo viaggiante	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	B	M	N	A	A	A	M	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, il livello di interesse "esterno" è di entità assai contenuta. Pertanto, il rischio è stato ritenuto medio	3
Autorizzazione manifestazioni locali, lotterie, tombole, pesche di beneficenza	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	B	M	N	A	A	A	M	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, il livello di interesse "esterno" è di entità assai contenuta. Pertanto, il rischio è stato ritenuto medio	3
Autorizzazione sale giochi	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione manifestazioni sportive con carattere del pubblico spettacolo	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	M	M	N	A	A	A	M	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Pertanto, il rischio è stato ritenuto medio	3
Autorizzazione commercio al dettaglio media distribuzione	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione commercio al dettaglio grande	violazione delle norme procedurali per interesse/	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità	3

distribuzione	utilità di parte								personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	
Autorizzazione punto vendita stampa quotidiana e periodica	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione commercio su aree pubbliche con posteggio fisso	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione per installazione ed esercizio impianti stradali di carburante	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione installazione carburanti privati	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione attività taxi	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione gestione piscine pubbliche e private	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione Servizi educativi prima infanzia	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento o tardivo a concedere	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3

	"utilità" al funzionario									
Autorizzazione allevamento e vendita animali da cortile	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte 1	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri. 2	3
Autorizzazione strutture sanitarie private	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvediment o tardivo a concedere "utilità" al funzionario	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione studi medici e odontoiatrici	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvediment o tardivo a concedere "utilità" al funzionario	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione apertura, trasferimento e gestione farmacie pubbliche e private	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione commercio all'ingrosso e al dettaglio di medicinali veterinari	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione distribuzione all'ingrosso di medicinali per uso umano	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione	violazione	B	M	N	A	A	A	M	Il processo non	3

gas tossici	delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte 3								consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, il livello di interesse "esterno" è di entità assai contenuta. Pertanto, il rischio è stato ritenuto medio	
Autorizzazione procedimento ordinario	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Autorizzazione per esposizione materiale bibliografico e/ o archivistico	violazione delle norme procedurali per interesse/ utilità di parte	B	M	N	A	A	A	M	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, il livello di interesse "esterno" è di entità assai contenuta. Pertanto, il rischio è stato ritenuto medio	4
Concessione occupazione stradale	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento o tardivo a concedere "utilità" al funzionario	M	M	N	M	A	A	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.	P.M.
Concessione occupazione suolo pubblico	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento o tardivo a concedere "utilità" al funzionario	M	M	N	M	A	A	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.	P.M.
Concessione passi carrabili	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento o tardivo a concedere "utilità" al	M	M	N	M	A	A	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto	P.M.

	funzionario								Medio.	
Autorizzazione invalidi	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento o tardivo a concedere "utilità" al funzionario	M	M	N	M	A	A	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.	P.M.
Autorizzazioni ZTL e per accesso e soste	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento o tardivo a concedere "utilità" al funzionario	M	M	N	M	A	A	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.	P.M.
Autorizzazione per piccole rappresentazioni o trattenimenti pubblici	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento o tardivo a concedere "utilità" al funzionario	M	M	N	M	A	A	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.	P.M.
AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI, FORNITURE										

Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	A	M	N	A	A	M	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.	Tutti
Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture	Selezione "pilotata" / mancata rotazione	A	M	N	A	A	M	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di	Tutti

									altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.	
Gare ad evidenza pubblica di vendita di beni	selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	A	M	N	A	A	M	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.	Tutti
Affidamenti in house	violazione delle norme e dei limiti dell'in house providing per interesse/utilità di parte	A	M	N	A	A	M	A	L'affidamento in house seppur a società pubbliche, non sempre efficienti, talvolta cela condotte scorrette e conflitti di interesse.	Tutti
ATTIVITA': Nomina della commissione giudicatrice art. 77	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità dell'organo che nomina	A	M	N	A	A	M	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.	Tutti
ATTIVITA': Verifica delle offerte anomale art. 97	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari o del RUP 4	A	M	N	A	A	M	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.	Tutti
ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base al prezzo	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari	A	M	N	A	A	M	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.	Tutti
ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base all'OEPV	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità	A	M	N	A	A	M	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di	Tutti

	di uno o più commissari								altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.	
Programmazione e dei lavori art. 21	violazione delle norme procedurali	M	A	N	A	A	A	M	Gli organi deliberanti potrebbero utilizzare impropriamente i loro poteri per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dato che il processo non produce alcun vantaggio immediato a terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.	Tutti
Programmazione e di forniture e di servizi	violazione delle norme procedurali	M	A	N	A	A	A	M	Gli organi deliberanti potrebbero utilizzare impropriamente i loro poteri per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dato che il processo non produce alcun vantaggio immediato a terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.	Tutti
Varianti in corso di esecuzione del contratto	violazione delle norme procedurali	A	M	N	A	A	M	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.	Tutti
Subappalto	violazione delle norme procedurali	A	M	N	A	A	M	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.	Tutti
Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	Tutti
Revoca del bando	violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	Tutti

Lavori di somma urgenza	violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	Tutti
CONCESSIONI/EROGAZIONI DI LIBERALITA'										
Contributo per rifacimento facciate nei centri storici	violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Contributi alle imprese	violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Contributi oneri di urbanizzazione secondaria per chiese e centri civici	violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	3
Contributi diritto allo studio	violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte	B	M	N	A	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso.	4
Contributo ad integrazione del canone di locazione	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto alto.	4
Assegnazione alloggi di edilizia residenziale pubblica (E.R.P.)	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto alto.	4

Mobilità per alloggi di edilizia residenziale pubblica (E.R.P.)	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto alto.	4
CONCORSI E PROCEDURE SELETTIVE										
Reclutamento del personale	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	UPA e Tutti gli Uffici per la parte legata alla commissione di concorso
Reclutamento del personale (procedure di mobilità)	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	A	A	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	UPA e Tutti gli Uffici per la parte legata alla commissione di concorso
Concorso per la progressione in carriera del personale	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	B	B	N	A	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).	UPA e Tutti gli Uffici per la parte legata alla commissione di concorso
Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	Selezione "pilotata" per interesse personale di uno o più commissari	A	M	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.	UPA e Tutti gli Uffici per la parte legata alla commissione di concorso
AREE DI RISCHIO SPECIFICHE										
Gestione patrimonio immobiliare (alienazioni, locazioni, espropriazioni)	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.	3
Controllo entrate (tributarie ed extratributarie)	omessa verifica per interesse di parte	A	A	N	B	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di	Tutti

								altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.	
Conferimento incarichi, incarichi professionali	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	A	M	N	A	A	M	A	tutti
Pianificazione urbanistica	violazione del conflitto di interessi, delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	A	A	N	B	A	B	A	3

LE MISURE PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI

Dopo l'individuazione delle aree a rischio corruzione e la rispettiva classificazione del livelli di rischio, il Piano si occupa dell'individuazione delle misure concernenti la prevenzione del rischio.

Per ciascuna misura sono stati individuati i destinatari e la tempistica di attuazione.

5 MISURE CONCERNENTI LE AUTORIZZAZIONI E LE CONCESSIONI

M I S U R A	DESTINATARI	TEMPISTICA
Distinzione tra Responsabile del procedimento (istruttore) e Dirigente (art. 5 L. n. 241/1990) o motivazione mancata distinzione	Dirigenti/Responsabili autonomi	Immediata
Attestazione nel corpo del provvedimento di autorizzazione o di concessione da parte del Responsabile del procedimento e/o del Dirigente circa l'assenza di conflitto di interessi ex art. 6 bis L. n. 241/1990 come introdotto dalla L. n. 190/2012	Dirigenti e Responsabile del procedimento	Immediata
Attuazione della disciplina ex art. 2 e 2 bis L. 241/1990 in materia di sostituzione in caso di inerzia e obbligo di segnalazione per	Dirigente anti-ritardo	Immediata

l'avvio del procedimento disciplinare		
Rotazione periodica del Responsabile del procedimento da parte del Dirigente/responsabile, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture <i>(art. 1, comma 10 L. n. 190/2012)</i> fatto salvo il caso di professionalità non sostituibili,	Dirigenti/ responsabili	Ogni 5 anni
Rotazione dei Dirigenti, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture <i>(art. 1, comma 10 L. n. 190/2012 tenuto conto della dotazione organica dell'ente, dell'assetto organizzativo e delle professionalità non sostituibili)</i>	Dirigenti/ Responsabili	Ogni 5 anni
Adozione di misure alternative in caso di impossibilità di rotazione ordinaria del personale: - ampliamento della partecipazione del personale alle attività dell'ufficio; - previsione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali; - articolazione dei compiti e delle competenze evitando l'attribuzione di più mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Rotazione straordinaria dei dipendenti ai sensi dell'art. 16 comma 1 lett. l-quater del D.Lgs. 165/2001	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale <i>(art. 107, c. 1 del T.U.E.L)</i>	Tutto il personale e tutti gli amministratori	Immediata
Rispetto delle azioni in materia di pubblicità e trasparenza <i>(come da P.T.T.I.)</i>	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Rispetto delle previsioni del Codice di Comportamento <i>(nazionale e del Comune)</i>	Tutto il personale	Immediata
Utilizzo dei risultati del Rapporto sui controlli interni	Dirigenti	Immediata
Segnalazione di possibili anomalie da parte del personale dipendente <i>(art. 54 bis D. Lgs. n. 165/2001)</i>	Tutto il personale	Immediata
Rispetto delle previsioni normative di settore	Dirigenti/	Immediata

	Responsabili	
Obbligo di riscossione tempestiva e immediata segnalazione all'ufficio legale per il recupero delle morosità	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Recupero delle morosità o congrua motivazione delle ragioni del mancato introito	Ufficio legale	Immediata
Esposizione cartellino identificativo o di targhe nelle postazioni di lavoro per i dipendenti	Dirigenti e tutto il personale	Immediata
Puntuale utilizzo delle check-list del sistema di controllo interno nella predisposizione degli atti amministrativi	Dirigenti e tutto il personale	Immediata

1) MISURE CONCERNENTI L'AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

MISURA	DESTINATARI	TEMPISTICA
Distinzione tra Responsabile del procedimento (istruttore) e Dirigente (art. 5 L. n. 241/1990) o motivazione mancata distinzione	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Attestazione nel corpo del provvedimento di autorizzazione o di concessione da parte del Responsabile del procedimento e/o del Dirigente circa l'assenza di conflitto di interessi ex art. 6 bis L. n. 241/1990 come introdotto dalla L. n. 190/2012	Dirigenti e Responsabile del procedimento	Immediata

Attuazione della disciplina ex art. 2 e 2 bis L. 241/1990 in materia di sostituzione in caso di inerzia e obbligo di segnalazione per l'avvio del procedimento disciplinare	Dirigente anti-ritardo	Immediata
Rotazione periodica del Responsabile del procedimento da parte del Dirigente/Responsabile, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture (art. 1, comma 10 L. n. 190/2012) fatto salvo il caso di professionalità non sostituibili	Dirigenti/ responsabili	Ogni 5 anni
Rotazione dei Dirigenti, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture (art. 1, comma 10 L. n. 190/2012) tenuto conto della dotazione	Dirigenti/ Responsabili	Ogni 5 anni

organica dell'ente, dell' assetto organizzativo e delle professionalità non sostituibili		
Adozione di misure alternative in caso di impossibilità di rotazione ordinaria del personale: - ampliamento della partecipazione del personale alle attività dell'ufficio; - previsione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali; - articolazione dei compiti e delle competenze evitando l'attribuzione di più mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale (art. 107, c. 1 del T.U.E.L)	Tutto il personale e tutti gli amministratori	Immediata
Rotazione straordinaria dei dipendenti ai sensi dell'art. 16 comma 1 lett. l-quater del D.Lgs. 165/2001	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Rispetto delle azioni in materia di pubblicità e trasparenza (come da P.T.T.I.)	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Rispetto delle previsioni del Codice di Comportamento (nazionale e del Comune)	Tutto il personale	Immediata
Utilizzo dei risultati del Rapporto sui controlli interni	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Segnalazione di possibili anomalie da parte del personale dipendente (art. 54 bis D. Lgs. n. 165/2001)	Tutto il personale	Immediata
Rispetto delle previsioni normative di settore	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Esposizione cartellino identificativo o di targhe nelle postazioni di lavoro per i dipendenti	Dirigenti e tutto il personale	Immediata
Puntuale utilizzo delle check-list del sistema di controllo interno nella predisposizione degli atti amministrativi	Dirigenti e tutto il personale	Immediata
obbligo di rotazione dei soggetti da invitare alle trattative	Dirigenti	Immediata
Per affidamenti con procedure negoziate, predeterminazione nella determina a contrarre dei criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle imprese da	Dirigenti	Immediata

invitare.		
Divieto di frazionamento del valore dell'appalto	Dirigenti /Responsabili	Immediata
Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine alla scelta della procedura sia alla scelta del sistema di affidamento adottato ovvero della tipologia contrattuale (appalto/concessione ecc.)	Dirigenti /Responsabili	Immediata
Attestazione motivata nel provvedimento di affidamento rispetto alla congruità dell'offerta	Dirigenti /Responsabili	Immediata
1. Per gli affidamenti di importo inferiore a 20.000,00 € applicazione del sistema dei controlli nei confronti dell'aggiudicatario secondo le Linee Guida n. 4 ANAC: a. Prima della stipula del contratto: - controllo della regolarità del DURC, - consultazione casellario ANAC - acquisizione autocertificazione ai sensi del D.P.R. 445/2000 circa il possesso dei requisiti generali ex art. 80 del Codice degli Appalti e dei requisiti speciali, ove previsti b. Successivamente alla stipula del contratto, verifica a <u>campione</u> della sussistenza dei requisiti di cui all'art. 80 del Codice degli appalti e dei requisiti speciali ove previsti, ferme restando le specifiche clausole contrattuali obbligatorie che, in caso di successivo accertamento del difetto del possesso dei requisiti prescritti, prevedano: - la risoluzione del contratto ed il pagamento del corrispettivo pattuito solo con riferimento alle prestazioni già eseguite e nei limiti dell'utilità ricevuta; - l'incameramento della cauzione definitiva ove richiesta o, in alternativa, l'applicazione di una penale non inferiore al 10% del valore del contratto. 2. Per gli affidamenti di importo superiore a 20.000,00 € e fino a 40.000,00 €, applicazione della procedura di cui al punto 1, ma con verifica <u>sistematica</u> anziché a campione, da parte del Dirigente o P.O. responsabile del procedimento, circa il possesso dei requisiti generali ex art. 80 del Codice degli appalti e dei requisiti speciali, ove previsti, autocertificati dall'aggiudicatario ai sensi del D.P.R. 445/2000 In occasione delle verifiche effettuate semestralmente per i controlli successivi di regolarità amministrativa di cui all'art. 10 del Regolamento comunale approvato con D.C.C. n. 4 del 28.01.2013 sarà estratto con mezzi informatici il 5% delle determinazioni di affidamento di servizi, lavori e forniture e l'Unità operativa controlli interni procederà:	Dirigenti /Responsabili	Immediata

- per gli affidamenti di importo inferiore a 20.000,00 €, a richiedere agli uffici responsabili del procedimento l'avvio dei controlli sulla sussistenza dei requisiti di cui all'art. 80 del Codice degli appalti e dei requisiti speciali ove previsti - per gli affidamenti di importo superiore a 20.000,00 € e fino a 40.000,00 € alla verifica dell'avvenuta attivazione dei controlli sulla sussistenza dei requisiti di cui all'art. 80 del Codice degli appalti e dei requisiti speciali ove previsti, da parte degli uffici responsabili del procedimento		
Per gli affidamenti di importo superiore a 40.000,00 €, obbligo di acquisizione del DGUE del concorrente, come previsto dalla circolare del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti del 18 luglio 2016 n. 3, contenente tra l'altro la dichiarazione dell'insussistenza della condizione prevista dall'art 53 comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001 (Pantouflage)	Dirigenti /Responsabili	Immediata
Negli affidamenti effettuati con il criterio di aggiudicazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, acquisizione della dichiarazione dell'assenza di conflitti di interesse da parte di tutti i commissari di gara	Dirigenti /Responsabili	Immediata
Nel caso di società con un numero di soci pari od inferiore a quattro, verifica del possesso dei requisiti di cui all'art. 80 D. Lgs. 50/2016 anche nei confronti del c.d. "socio sovrano", ossia il socio, persona fisica o società, che detiene la larga maggioranza del capitale di una società	Dirigenti /Responsabili	Immediata

3) MISURE CONCERNENTI LE CONCESSIONI/EROGAZIONI DI LIBERALITA'

MISURA	DESTINATARI	TEMPISTICA
Distinzione tra Responsabile del procedimento (istruttore) e Dirigente (art. 5 L. n. 241/1990) o motivazione mancata distinzione	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Attestazione nel corpo del provvedimento di autorizzazione o di concessione da parte del Responsabile del procedimento e/o del Dirigente circa l'assenza di conflitto di interessi ex art. 6 bis L. n. 241/1990 come introdotto dalla L. n. 190/2012	Dirigenti e Responsabile del procedimento	Immediata
Attuazione della disciplina ex art. 2 e 2 bis L. 241/1990 in materia di sostituzione in caso di inerzia e obbligo di segnalazione per l'avvio del procedimento disciplinare	Dirigente anti- ritardo	Immediata
Rotazione periodica del Responsabile del procedimento da parte del Dirigente/Responsabile, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture (art. 1,	Dirigenti/ Responsabili	Ogni 5 anni

comma 10 L. n. 190/2012) fatto salvo il caso di professionalità non sostituibili		
Rotazione dei Dirigenti, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture (art. 1, comma 10 L. n. 190/2012 tenuto conto della dotazione organica dell'ente, dell'assetto organizzativo e delle professionalità non sostituibili	Dirigenti/ Responsabili	Ogni 5 anni
Adozione di misure alternative in caso di impossibilità di rotazione ordinaria del personale: - ampliamento della partecipazione del personale alle attività dell'ufficio; - previsione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali; - articolazione dei compiti e delle competenze evitando l'attribuzione di più mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Rotazione straordinaria dei dipendenti ai sensi dell'art. 16 comma 1 lett. l-quater del D.Lgs. 165/2001	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale (art. 107, c. 1 del T.U.E.L)	Tutto il personale e tutti gli amministratori	Immediata
Rispetto delle azioni in materia di pubblicità e trasparenza (come da P.T.T.I.)	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Rispetto delle previsioni del Codice di Comportamento (nazionale e del Comune)	Tutto il personale	Immediata
Utilizzo dei risultati del Rapporto sui controlli interni	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Segnalazione di possibili anomalie da parte del personale dipendente (art. 54 bis D. Lgs. n. 165/2001)	Tutto il personale	Immediata
Rispetto delle previsioni normative di settore	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Esposizione cartellino identificativo o di targhe nelle postazioni di lavoro per i dipendenti	Dirigenti e tutto il personale	Immediata
Puntuale utilizzo delle check-list del sistema di controllo interno nella	Dirigenti e tutto il personale	Immediata

predisposizione degli atti amministrativi		
---	--	--

4) **MISURE CONCERNENTI CONCORSI E PROCEDURE SELETTIVE**

MISURA	DESTINATARI	TEMPISTICA
Distinzione tra Responsabile del procedimento (istruttore) e Dirigente (art. 5 L. n. 241/1990) o motivazione mancata distinzione	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Attestazione nel corpo del provvedimento di autorizzazione o di concessione da parte del Responsabile del procedimento e/o del Dirigente circa l'assenza di conflitto di interessi ex art. 6 bis L. n. 241/1990 come introdotto dalla L. n. 190/2012	Dirigenti e Responsabile del procedimento	Immediata
Attuazione della disciplina ex art. 2 e 2 bis L. 241/1990 in materia di sostituzione in caso di inerzia e obbligo di segnalazione per l'avvio del procedimento disciplinare	Dirigente anti- ritardo	Immediata
Rotazione periodica del Responsabile del procedimento da parte del Dirigente/Responsabile, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture (<i>art. 1, comma 10 L. n. 190/2012</i>) fatto salvo il caso di professionalità non sostituibili	Dirigenti/ Responsabili	Ogni 5 anni
Rotazione dei Dirigenti, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture (<i>art. 1, comma 10 L. n. 190/2012</i>) fatto salvo il caso di professionalità non sostituibili	Dirigenti/ Responsabili	Ogni 5 anni
Rotazione straordinaria dei dipendenti ai sensi dell'art. 16 comma 1 lett. l-quater del D.Lgs. 165/2001	Dirigenti/ Responsabili	Immediata
Adozione di misure alternative in caso di impossibilità di rotazione ordinaria del personale: - ampliamento della partecipazione del personale alle attività dell'ufficio; - previsione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali; - articolazione dei compiti e delle competenze evitando l'attribuzione di più mansioni e responsabilità in capo	Dirigenti/ Responsabili	Immediata

ad un unico soggetto		
Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale (art. 107, c. 1 del T.U.E.L.)	Tutto il personale e tutti gli amministratori	Immediata
Rispetto delle azioni in materia di pubblicità e trasparenza (come da P.T.T.I.)	Dirigenti/Responsabili	Immediata
Rispetto delle previsioni del Codice di Comportamento (nazionale e del Comune)	Tutto il personale	Immediata
Utilizzo dei risultati del Rapporto sui controlli interni	Dirigenti/Responsabili	Immediata
Segnalazione di possibili anomalie da parte del personale dipendente (art. 54 bis D. Lgs. n. 165/2001)	Tutto il personale	Immediata
Rispetto delle previsioni normative di settore	Dirigenti	Immediata
Ricorso a procedure di evidenza pubblica per ogni tipologia di assunzione ivi comprese le fattispecie ex artt. 90 e 110 T.U.E.L.	Dirigenti /Responsabili	Immediata
Acquisizione della dichiarazione dell'assenza di conflitti di interesse da parte di tutti i componenti delle commissioni di concorso	Dirigenti /Responsabili	Immediata

5) AREE DI RISCHIO SPECIFICHE

Gestione patrimonio immobiliare: alienazioni, locazioni, espropriazioni;

Controllo entrate (tributarie e extra – tributarie);

Conferimenti incarichi, incarichi professionale ex artt 6 e 7 Dlgs 165/01 e art 90 Dlgs 163/2006

Pianificazione urbanistica

MISURA	DESTINATARI	TEMPISTICA
Distinzione tra Responsabile del procedimento (istruttore) e Dirigente (art. 5 L. n. 241/1990) o motivazione mancata distinzione	Dirigenti/Responsabili	Immediata
Attestazione nel corpo del provvedimento di autorizzazione o di concessione da parte del Responsabile del procedimento e/o del Dirigente circa l'assenza di conflitto di interessi ex art. 6 bis L. n. 241/1990 come introdotto dalla L. n.	Dirigenti e Responsabile del procedimento	Immediata

190/2012		
Acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico	Dirigenti e Responsabile del procedimento	Immediata
Attuazione della disciplina ex art. 2 e 2 bis L. 241/1990 in materia di sostituzione in caso di inerzia e obbligo di segnalazione per l'avvio del procedimento disciplinare	Dirigente anti-ritardo	Immediata
Rotazione periodica del Responsabile del procedimento da parte del Dirigente/Responsabile, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture (art. 1, comma 10 L. n. 190/2012) fatto salvo il caso di professionalità non sostituibili	Dirigenti/responsabili	Ogni 5 anni
Rotazione dei Dirigenti, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture (art. 1, comma 10 L. n. 190/2012) fatto salvo il caso di professionalità non sostituibili	Dirigenti/Responsabili	Ogni 5 anni
Rotazione straordinaria dei dipendenti ai sensi dell'art. 16 comma 1 lett. l-quater del D.Lgs. 165/2001	Dirigenti/Responsabili	Immediata
Adozione di misure alternative in caso di impossibilità di rotazione ordinaria del personale: - ampliamento della partecipazione del personale alle attività dell'ufficio; - previsione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali; - articolazione dei compiti e delle competenze evitando l'attribuzione di più mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto	Dirigenti/Responsabili	Immediata
Rispetto della distinzione tra attività	Tutto il personale e tutti gli amministratori	Immediata

di indirizzo politico e attività gestionale (art. 107, c. 1 del T.U.E.L)		
Rispetto delle azioni in materia di pubblicità e trasparenza (come da P.T.T.I.)	Dirigenti/Responsabili	Immediata
Rispetto delle previsioni del Codice di Comportamento (nazionale e del Comune)	Tutto il personale	Immediata
Utilizzo dei risultati del Rapporto sui controlli interni	Dirigenti	Immediata
Segnalazione di possibili anomalie da parte del personale dipendente (art. 54 bis D. Lgs. n. 165/2001)	Tutto il personale	Immediata
Rispetto delle previsioni normative di settore	Dirigenti/Responsabili	Immediata
Divieto di riscossione in contanti di canoni e corrispettivi nei casi di legge	Tutto il personale	Immediata
riscossione tempestiva dei canoni e dei corrispettivi e immediata segnalazione all'ufficio legale delle morosità al fine del recupero	Dirigenti/Responsabili	Immediata

recupero delle morosità o congrua motivazione delle ragioni del mancato introito	Ufficio legale	Immediata
Esposizione cartellino identificativo o di targhe nelle postazioni di lavoro per i dipendenti	Dirigenti e tutto il personale	Immediata
Puntuale utilizzo delle check-list del sistema di controllo interno nella predisposizione degli atti amministrativi	Dirigenti e tutto il personale	Immediata

4.3 - AREE DI RISCHIO - RISCHI SPECIFICI

Individuazione di Rischi Specifici

4.3.1-bis – Contratti pubblici – Deroghe e modifiche alle procedure di affidamento dei contratti pubblici

La disciplina dei contratti pubblici è stata investita, negli anni recenti, da una serie di interventi legislativi che hanno contribuito, da un lato, ad arricchire il novero di disposizioni ricadenti all'interno di tale ambito e, dall'altro lato, a produrre una sorta di "stratificazione normativa", per via dell'introduzione di specifiche legislazioni di carattere speciale e derogatorio che, in sostanza, hanno reso più che mai composito e variegato l'attuale quadro legislativo di riferimento.

In una prospettiva che tiene conto delle imminenti modifiche al Codice dei contratti pubblici, le misure proposte da ANAC nel PNA 2022 potranno aver un valore generalizzato qualora il legislatore cristallizzi in via definitiva la disciplina emanata in via emergenziale e derogatoria.

Base di partenza e punto di osservazione per l'analisi del settore della contrattualistica pubblica può essere rappresentata dai contenuti di interesse del **d.l. n. 77/2021**.

All'interno del decreto in parola è possibile rintracciare, innanzitutto, disposizioni che prorogano, seppur in modo parziale, il regime derogatorio temporaneo già previsto in precedenti provvedimenti – ossia nel d.l. n. 32/2019 e nel d.l. n. 76/2020 – principalmente in tema di procedure di aggiudicazione di contratti pubblici sotto e sopra soglia, verifiche antimafia e protocolli di legalità, sospensione dell'esecuzione dell'opera pubblica, disciplina del Collegio consultivo tecnico, commissioni giudicatrici e consegna dei lavori ed esecuzione del contratto in via di urgenza.

In secondo luogo, si registrano ulteriori disposizioni del d.l. n. 77/2021 che hanno disposto una modifica “stabile” ad alcuni importanti istituti del d.lgs. n. 50/2016, ciò peraltro potendosi registrare anche ad opera di altri recenti interventi legislativi, quali la l. n. 238/2021.

Nello specifico, per quanto riguarda il citato d.l. n. 77, il riferimento è alle modifiche previste in tema di subappalto (quest'ultimo interessato anche da alcune modifiche, per così dire, “ad efficacia differita”), trasparenza, digitalizzazione e Banca Dati Nazionale dei Contratti pubblici (BDNCP).

Riguardo, invece, alla l. n. 238/2021 (Legge europea 2019-2020), rilevano gli istituti connessi al ruolo e alle funzioni del responsabile unico del procedimento (RUP), alle procedure di affidamento dei servizi attinenti all'architettura e all'ingegneria, ai motivi di esclusione dalla partecipazione alla gara di un operatore economico, nonché agli adempimenti a carico del direttore dei lavori, dell'esecutore e del responsabile unico del procedimento, in materia di adozione dello stato di avanzamento dei lavori e del relativo certificato di pagamento.

A ciò si aggiunga, inoltre, che alcune norme dello stesso Codice dei contratti pubblici sono state interessate da ulteriori recenti modificazioni, di carattere temporaneo, ad opera del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4 e del decreto-legge 1 marzo 2022, n. 17.

Oggetto dei citati interventi è la disciplina sulla revisione dei prezzi di cui all'art. 106 del Codice dei contratti pubblici, rispetto alla quale il convertito decreto n. 4/2022 ha disposto che, fino al 31 dicembre 2023, per le procedure ricadenti nell'arco temporale indicato, è previsto, da un lato, l'obbligatorio inserimento, nei documenti di gara iniziali, di clausole di revisione dei prezzi e, dall'altro lato, per i contratti di lavori, in deroga al citato art. 106, la possibilità che le variazioni di prezzi dei singoli materiali da costruzione siano valutate dalla stazione appaltante soltanto se superiori al 5 per cento rispetto al prezzo rilevato nell'anno di presentazione dell'offerta. A tale disciplina si aggiungono, poi, previsioni contenenti specifiche misure di compensazione alla luce dell'aumento dei prezzi delle materie prime, incluse anche nel citato decreto n. 17. Infine, il d.l. n. 77/2021 è intervenuto anche rispetto al complesso delle procedure di affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici finanziati a valere sulle risorse del PNRR e del PNC, stabilendo procedure semplificate allo scopo di contemperare le esigenze di celerità nell'esecuzione delle opere – presupposto per l'erogazione dei relativi finanziamenti – con il regolare espletamento delle fasi che caratterizzano le procedure di gara.

Si prevedono, in particolare, una serie di disposizioni dirette a perseguire finalità di promozione di pari opportunità, sia generazionali che di genere, e di promozione dell'inclusione lavorativa delle persone disabili, tutela della concorrenza, nonché volte a stabilire una serie di specifiche misure semplificatorie sia in fase di affidamento che di esecuzione dei contratti pubblici PNRR e PNC.

In considerazione di quanto evidenziato è possibile constatare come, ad oggi, il settore della contrattualistica pubblica sia governato da una mole rilevante di norme che, sebbene concentrate in gran parte all'interno del Codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. n. 50/2016 in un'ottica di coerenza e unitarietà, risultano, tuttavia, essere state in parte modificate, in parte differenziate nel proprio ambito applicativo sia temporale che oggettivo dal complesso degli interventi legislativi citati, a conferma del carattere multiforme e diversificato che connota la materia in questione.

Nonostante le deroghe introdotte, il legislatore ha comunque fatto salve le misure di trasparenza per tutti gli atti delle procedure di affidamento semplificate.

4.3.1-ter – Contratti pubblici – Criticità

L'aspetto particolarmente rilevante del nuovo Codice dei Contratti (D.Lgs. n. 36/2023) è rappresentato dall'inedita introduzione di alcuni principi generali, di cui i più importanti sono i primi tre declinati nel testo, veri e propri principi guida, ossia quelli del **risultato**, della **fiducia** e dell'**accesso al mercato**. Il nuovo

Codice enuncia inoltre il valore funzionale della concorrenza e della trasparenza, tutelate non come mero fine ovvero sotto il profilo di formalismi fine a sé stessi, ma come mezzo per la massimizzazione dell'accesso al mercato e il raggiungimento del più efficiente risultato nell'affidamento e nell'esecuzione dei contratti pubblici.

Tenuto conto del quadro normativo descritto l'ANAC fornisce le seguenti precisazioni circa l'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nel presente Aggiornamento 2023:

1. si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;
2. si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);
3. si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l'eccezione degli istituti non regolati dal d.l. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica il presente Aggiornamento 2023;
4. si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

Profili di prevenzione e nuovo Codice

Tenuto conto del quadro normativo di riferimento come sinteticamente sopra delineato, i contenuti di cui alla presente Parte ripropongono, sostituendole integralmente, le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, tuttavia con gli opportuni adattamenti, modifiche e aggiornamenti normativi, ed eliminazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio 2023.

Va da sé che gli eventi rischiosi e le connesse misure riportate nella tabella 1) della deliberazione ANAC de qua con riferimento alle norme del nuovo Codice dei contratti pubblici sono validi anche per le analoghe disposizioni ancora vigenti per gli interventi PNRR/PNC.

Nell'Aggiornamento 2023 sono altresì confermate, con opportuni aggiornamenti, le criticità individuate nelle diverse fasi del ciclo di vita dell'appalto e di seguito riportate, con taluni aggiornamenti, in via esemplificativa.

Nella fase di Affidamento

- ✓ possono essere messi in atto comportamenti finalizzati ad ottenere affidamenti diretti di contratti pubblici, inclusi gli incarichi di progettazione, in elusione delle norme che legittimano il ricorso a tali tipologie di affidamenti;
- ✓ è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da non superare i valori economici che consentono gli affidamenti diretti;
- ✓ è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da eludere le soglie economiche fissate per la qualificazione delle stazioni appaltanti;
- ✓ può non essere data attuazione alla rotazione dei soggetti affidatari, al di fuori dei casi di cui all'articolo 49, comma 5, del Codice, disattendendo la regola generale dei "due successivi affidamenti";
- ✓ per quanto riguarda il c.d. "appalto integrato", consentito per tutte le opere ad eccezione della manutenzione ordinaria, si potrebbero avere proposte progettuali elaborate più per il conseguimento degli esclusivi benefici e/o guadagni dell'impresa piuttosto che per il soddisfacimento dei bisogni collettivi, tali da poter determinare modifiche/varianti, sia in sede di redazione del progetto esecutivo sia nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi e tempi di realizzazione;
- ✓ è possibile il rischio di situazioni di conflitto di interessi con particolare riferimento alla figura del RUP e del personale di supporto;
- ✓ si potrebbe avere un aumento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, anche a "cascata", come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara.

In fase di esecuzione

- ✓ si potrebbero osservare comportamenti corruttivi ricorrendo alle modifiche e alle varianti di contratti per conseguire maggiori guadagni, a danno anche della qualità della prestazione resa, in assenza dei controlli previsti dal nuovo Codice e dei vincoli imposti dalla disciplina di settore;
- ✓ è possibile il rischio connesso all'omissione di controlli in sede esecutiva da parte del RUP, del DL o del DEC sul corretto svolgimento delle prestazioni contrattuali per favorire l'impresa esecutrice.

Con l'aggiornamento 2023 al PNA 2022 non sono più in vigore i seguenti allegati:

- All. n°5 Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici
- All. n°6 Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici
- All. n°7 Contenuti del Bando tipo 1/2021
- All. n°8 Check-list appalti.

PNA 2023 Nuove tabelle

Tabella 1 - Esemplificazione di eventi rischiosi e relative misure di prevenzione

Nuovo Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo 36/2023)

Norma	Possibili eventi rischiosi	Possibili Misure
Art. 50, d.lgs. 36/2023 Appalti sotto soglia comunitaria In particolare fattispecie di cui al comma 1: per gli appalti di servizi e forniture di importo fino a 140 mila € e lavori di importo inferiore 150 mila € affidamento diretto, anche senza consultazione di più OO.EE.	Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto.	Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni volte a predisporre le basi dati in uso alle amministrazioni: 1) analisi di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere all'affidamento diretto. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; 2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano come gli affidatari più ricorrenti; 3) analisi, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti posti in essere

	Possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di Common procurement vocabulary (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 140 mila euro.	sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC, con specificazione di quelli fuori MePA o altre tipologie di mercati elettronici equivalenti per appalti di servizi e forniture. Ciò al fine di verificare se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura siano stati artificiosamente frazionati. Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare verifiche a campione al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi (ad esempio, tramite un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti di valore appena inferiore alla soglia minima per intercettare eventuali frazionamenti e/o affidamenti ripetuti allo stesso o.e. e verificare anche il buon andamento della fase esecutiva). Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.
	Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un Responsabile Unico di Progetto (RUP) non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 15, d.lgs. 36/2023 e allegato I.2	Link alla pubblicazione del CV del RUP, se dirigenti o titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 per far conoscere chiaramente i requisiti di professionalità. Dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l'incarico di RUP, o del personale di supporto, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16,

	al medesimo decreto.	d.lgs. 36/2023. Individuazione del soggetto competente alla verifica e valutazione delle dichiarazioni rese (cfr. Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici del PNA 2022).
	Affidamento degli incarichi di RUP al medesimo soggetto per favorire specifici operatori economici	Previsione di procedure interne che individuino criteri oggettivi di rotazione nella nomina del RUP.
Per gli appalti - di servizi e forniture di valore compreso tra 140 mila € e la soglia comunitaria; - di lavori di valore pari o superiore a 150.000 € e inferiore a 1 milione di euro ovvero fino alla soglia comunitaria procedura negoziata ex art. 50, comma 1, lett. c), d, e) del Codice, previa consultazione di almeno 5 o 10 OO.EE., ove esistenti.	Possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare i valori previsti dalla norma oppure mancata rilevazione o erronea valutazione dell'esistenza di un interesse transfrontaliero certo	Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni: 1) analisi di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; 2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicatari; 3) analisi, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i

Nella scelta degli OO.EE. affidatari tramite l'affidamento diretto e la procedura negoziata si applica un criterio di rotazione degli affidamenti		medesimi e se gli affidamenti della stessa natura sono stati artificiosamente frazionati; 4) analisi delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per le soglie di riferimento. Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare verifiche a campione al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi (ad esempio tramite un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti con procedura negoziata aventi valore appena inferiore alle soglie minime, idoneo a intercettare possibili favoritismi, tra l'altro, a livello locale, nella fase di selezione degli operatori economici), anche in relazione al buon andamento della fase esecutiva. Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.
NB: La rotazione non si applica quando l'indagine di mercato sia stata effettuata senza porre limiti al numero di operatori economici in possesso dei requisiti richiesti da invitare alla successiva procedura negoziata (art. 49, comma 5).	Mancata rotazione degli operatori economici, secondo il criterio dei successivi due affidamenti ex art. 49, commi 2 e 4 del Codice, chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati	Verifica da parte della struttura di auditing o di altro soggetto appositamente individuato all'interno della SA circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli affidamenti al fine di garantire la parità di trattamento in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare anche

	operatori economici a discapito di altri.	delle micro, piccole e medie imprese inserite negli elenchi. Aggiornamento tempestivo degli elenchi, su richiesta degli operatori economici, che intendono partecipare alle gare.
Art. 76 Codice Appalti sopra soglia Quando il bando o l'avviso o altro atto equivalente sia adottato dopo il 30 giugno 2023, utilizzo delle procedure negoziate senza bando ex art. 76 del Codice.	Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 76 in assenza del ricorrere delle condizioni e in particolare: - dell'unicità dell'operatore economico (comma 2, lett. b); - dell'estrema urgenza da eventi imprevedibili dalla stazione appaltante (comma 2, lett. c):	Adozione di direttive generali interne con cui la SA fissi criteri da seguire nell'affidamento dei contratti sopra soglia mediante procedure negoziate senza bando (casi di ammissibilità, modalità di selezione degli operatori economici da invitare alle procedure negoziate ecc.). Chiara e puntuale esplicitazione nella decisione a contrarre motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alle procedure negoziate.
Art. 62, comma 1, e art. 63, comma 2, d.lgs. n. 36/2023 In particolare: per gli appalti di servizi e forniture di importo inferiore a 140 mila € e lavori di importo inferiore 500 mila € in relazione ai livelli di qualificazione stabiliti dall'art. 63, comma 2, e i criteri stabiliti dall'All. II.4.	Possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma al fine di poter svolgere le procedure di affidamento in autonomia al fine di favorire determinate imprese nell'assegnazione di commesse.	Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni: 1) analisi di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; 2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicatari; 3) analisi, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle

		single amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura sono stati artificiosamente frazionati; 4) analisi delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per le soglie di riferimento. Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare verifiche a campione al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli, ad esempio, tramite un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti aventi valore appena inferiore alle soglie minime, idoneo a intercettare possibili elusioni delle norme per la qualificazione della stazione appaltante a vantaggio dell'affidamento in autonomia del contratto finalizzato a favorire a determinati operatori economici. Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.
Art. 44 d.lgs. 36/2023 Appalto integrato E' prevista la possibilità per le stazioni appaltanti di procedere all'affidamento di progettazione ed esecuzione dei lavori sulla base del progetto di fattibilità tecnica ed economica approvato, ad eccezione delle opere di manutenzione ordinaria.	Rischio connesso all'elaborazione da parte della S.A. di un progetto di fattibilità carente o per il quale non si proceda ad una accurata verifica, confidando nei successivi livelli di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze, anche tramite varianti in corso d'opera.	Comunicazione del RUP all'ufficio gare e alla struttura di auditing preposta dell'approvazione del progetto redatto dall'impresa che presenta un incremento di costo e di tempi rispetto a quanto previsto nel progetto posto a base di gara per eventuali verifiche a campione sulle relative modifiche e motivazioni. Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert

	Proposta progettuale elaborata dall'operatore economico in un'ottica di massimizzazione del proprio profitto a detrimento del soddisfacimento dell'interesse pubblico sotteso. Incremento del rischio connesso a carenze progettuali che comportino modifiche e/o varianti e proroghe, sia in sede di redazione del progetto esecutivo che nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi di realizzazione delle opere e il dilatarsi dei tempi della loro attuazione.	automatici, nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Ai fini dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce, a titolo esemplificativo, di monitorare per ogni appalto le varianti in corso d'opera che comportano: 1) incremento contrattuale intorno o superiore al 50% dell'importo iniziale; 2) sospensioni che determinano un incremento dei termini superiori al 25% di quelli inizialmente previsti; 3) modifiche e/o variazioni di natura sostanziale anche se contenute nell'importo contrattuale.
Art. 119, d.lgs. n. 36/2023 Disciplina del subappalto È nullo l'accordo con cui sia affidata a terzi l'integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni appaltate, nonché la prevalente esecuzione delle lavorazioni relative alla categoria prevalente e dei contratti ad alta intensità di manodopera.	Incremento dei condizionamenti sulla realizzazione complessiva dell'appalto correlati al venir meno dei limiti al subappalto. Incremento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, sia di "primo livello" che di "secondo livello" ove consentito dalla S.A. (subappalto c.d. "a cascata"), come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara. Rilascio dell'autorizzazione al subappalto in assenza dei	Sensibilizzazione dei soggetti competenti preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto. Attenta valutazione da parte della S.A. delle attività/prestazioni maggiormente a rischio di infiltrazione criminale per le quali, ai sensi del comma 17 dell'art. 119, sarebbe sconsigliato il subappalto a cascata. Analisi degli appalti rispetto ai quali è stato autorizzato, in un dato arco temporale, il ricorso all'istituto del subappalto. Ciò per

	controlli previsti dalla norma. Consentire il subappalto a cascata di prestazioni soggette a rischio di infiltrazioni criminali. Comunicazione obbligatoria dell'O.E. relativa ai sub contratti che non sono subappalti ai sensi dell'art. 105, co. 2, del Codice, effettuata con dolo al fine di eludere i controlli più stringenti previsti per il subappalto. Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.	consentire all'ente (struttura di auditing appositamente individuata all'interno della S.A., RPCT o altri soggetti individuati internamente) di svolgere, a campione verifiche della conformità alla norma delle autorizzazioni al subappalto concesse dal RUP. Verifica da parte dell'ente (struttura di auditing individuata, RPCT o altro soggetto individuato) dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati.
Art. 215, d.lgs. n. 36/2023 e All. V.2 Disciplina del Collegio consultivo tecnico (CCT) Per servizi e forniture di importo pari o superiore a 1 milione € e per lavori diretti alla realizzazione delle opere pubbliche di importo pari o superiore alle soglie comunitarie è obbligatoria, presso ogni stazione appaltante, la costituzione di un CCT, per la rapida risoluzione delle eventuali controversie in corso di esecuzione, prima dell'avvio dell'esecuzione o entro 10 giorni da tale data	Nomina di soggetti che non garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate (SA o impresa) anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta.	Pubblicazione dei dati relativi ai componenti del Collegio consultivo tecnico ai sensi dell'art. 28 d.lgs. n. 36/2023 (cfr. LLGG MIT sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12, pubblicate sulla GURI n. 55 del 7 marzo 2022). Controlli sulle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 36/2016 in materia di conflitti di interessi da parte dei componenti del CCT (cfr. anche LLGG MIT sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12 e Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, § 3.1, del PNA 2022)

Norme del d.l. n. 77 del 2021 conv. in l. n. 108/2021 relative ai contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse del PNRR

Norma	Possibili eventi rischiosi	Possibili Misure
Art. 48 co. 3, d.l. n. 77/2021 Per la realizzazione degli investimenti di cui al comma 1 le stazioni appaltanti possono altresì ricorrere alla procedura negoziata senza pubblicazione di un bando di gara di cui all'articolo 63 del decreto legislativo n. 50 del 2016, per i settori ordinari, e di cui all'articolo 125 del medesimo decreto legislativo, per i settori speciali, qualora sussistano i relativi presupposti.	Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni ivi previste, con particolare riferimento alle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, e all'assenza di concorrenza per motivi tecnici.	Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata senza bando. Nel caso di ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, per cui i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non possono essere rispettati, il richiamo alle condizioni di urgenza non deve essere generico ma supportato da un'analitica trattazione che manifesti l'impossibilità del ricorso alle procedure ordinarie per il rispetto dei tempi di attuazione degli interventi. Nel caso di assenza di concorrenza per motivi tecnici vanno puntualmente esplicitate le condizioni/motivazioni dell'assenza.
	Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi. Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante per favorire un determinato operatore economico.	Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce di tracciare le procedure negoziate senza previa pubblicazione del bando affidate da una medesima amministrazione in un determinato arco temporale. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori

		economici aggiudicatari sono sempre i medesimi. Nel PTPCT/ sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare controlli su un campione di affidamenti ritenuto significativo (almeno pari al 10%) dell'effettivo ricorrere delle condizioni di urgenza previste dalla norma. Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.
	Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza.	Monitoraggio sistematico del rispetto dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di individuare eventuali anomalie che possono incidere sui tempi di attuazione dei programmi. Verifica a campione dei casi di anomalia da parte della struttura di auditing individuata dalla S.A. che ne relaziona al RPCT e all'ufficio gare.
	Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.	A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare – nell'arco di due anni – sia degli OE che hanno avuto la “conservazione del contratto” sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010. Ciò al fine di verificare la ricorrenza dei medesimi OE, indice di un possibile accordo collusivo fra gli stessi.
Art. 48, co. 4, d.l. n. 77/2021 Per gli affidamenti PNRR, PNC e UE è stata estesa la norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali		Pubblicazione degli indennizzi concessi ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010.

relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 d.lgs. n. 104/2010), le quali - fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123 del citato decreto - limitano la caducazione del contratto, favorendo il risarcimento per equivalente.		
	Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.	Verifica da parte dell'ente (struttura di auditing individuata, RPCT o altro soggetto individuato) dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati.
	Nomina come titolare del potere sostitutivo di soggetti che versano in una situazione di conflitto di interessi.	Dichiarazione – da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento - delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. n. 36/2023. Link alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 35, lett. m), del d.lgs. n. 33/2013, sul sito istituzionale della stazione appaltante, del nominativo e dei riferimenti del titolare del potere sostitutivo, tenuto ad attivarsi qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonché altri termini anche endoprocedimentali. Dichiarazione, da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16

		del d.lgs. n. 36/2023. Verifica e valutazione delle dichiarazioni rese dal titolare del potere sostitutivo a cura del competente soggetto individuato dall'amministrazione (cfr. Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, § 3.1. del PNA 2022).
	Attivazione del potere sostitutivo in assenza dei presupposti al fine di favorire particolari operatori economici.	Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia, si suggerisce di tracciare gli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; ciò con l'obiettivo di attivare il potere sostitutivo nei casi di accertato ritardo e decorrenza dei termini.
Art. 50, co. 4, d.l. 77/2021 Premio di accelerazione È previsto che la stazione appaltante preveda nel bando o nell'avviso di indizione della gara dei premi di accelerazione per ogni giorno di anticipo della consegna dell'opera finita, da conferire mediante lo stesso procedimento utilizzato per le applicazioni delle penali. È prevista anche una deroga all'art. 113-bis del Codice dei Contratti pubblici al fine di prevedere delle penali più aggressive in caso di ritardato adempimento.	Corresponsione di un premio di accelerazione in assenza del verificarsi delle circostanze previste dalle norme. Accelerazione, da parte dell'appaltatore, comportante una esecuzione dei lavori "non a regola d'arte", al solo fine di conseguire il premio di accelerazione, con pregiudizio del corretto adempimento del contratto.	Comunicazione tempestiva da parte dei soggetti deputati alla gestione del contratto (RUP, DL e DEC) del ricorrere delle circostanze connesse al riconoscimento del premio di accelerazione al fine di consentire le eventuali verifiche del RPCT o della struttura di auditing. Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce di tracciare gli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle

		tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; ciò con l'obiettivo di procedere ad accertamenti nel caso di segnalato ricorso al premio di accelerazione.
	Accordi fraudolenti del RUP o del DL con l'appaltatore per attestare come concluse prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali e/o riconoscere il premio di accelerazione.	Sensibilizzazione dei soggetti competenti (RUP, DL e DEC) preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in ordine all'esecuzione della prestazione al fine del corretto riconoscimento del premio di accelerazione.
Art. 53, d.l. n. 77/2021 Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici. In applicazione della norma in commento le stazioni appaltanti possono ricorrere alla procedura negoziata anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici, in particolare basati sulla tecnologia cloud, nonché servizi di connettività, la cui determina a contrarre o altro atto di avvio del procedimento equivalente sia adottato entro il 31 dicembre 2026, anche ove ricorra la rapida obsolescenza tecnologica delle soluzioni disponibili tale da non consentire il ricorso ad altra procedura di affidamento.	Improprio ricorso alla procedura negoziata piuttosto che ad altra procedura di affidamento per favorire determinati operatori economici per gli appalti sopra soglia.	Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata, anche per importi superiori alle soglie UE
	Ricorso eccessivo e inappropriato alla procedura	Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma

	negoziata anche per esigenze che potrebbero essere assolte anche con i tempi delle gare aperte.	di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni: 1) analisi, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti (RUP + ufficio gare) se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi; 2) analisi delle procedure negoziate che fanno rilevare un numero di inviti ad operatori economici inferiore a 5; 3) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e/o aggiudicatari.
	Mancata rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alle procedure e formulazione dei relativi inviti ad un numero inferiore di soggetti rispetto a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.	Verifica da parte dell'ente (RPCT o struttura di auditing appositamente individuata o altro soggetto all'interno della S.A.) circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli inviti al fine di garantire la parità di trattamento degli operatori economici in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare, verificando quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggior frequenza invitati o aggiudicatari. Aggiornamento tempestivo degli elenchi di O.E. costituiti presso la SA. interessati a partecipare alle

		procedure indette dalla S.A. Pubblicazione, all'esito delle procedure, dei nominativi degli operatori economici consultati dalla SA.

Tabella 2) – Tipologie misure

misure di trasparenza (ad es. tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento periodico degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate e negli affidamenti diretti, puntuale esplicitazione nelle decisioni a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento)

misure di controllo (ad es. verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedimentali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del PNRR, ricorso a strumenti informatici che consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture).

misure di semplificazione (ad es. utilizzo di sistemi gestionali per il monitoraggio di gare e contratti; reportistica periodica derivante dalla piattaforma di approvvigionamento digitale)

misure di regolazione (ad es. circolari esplicative recanti anche previsioni comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto, al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedimentali che possono dar luogo ad incertezze)

misure di organizzazione (ad es. rotazione del personale, formazione specifica dei RUP e del personale)

Utilizzo di check list per diverse tipologie di affidamento. Si tratta di strumenti operativi che consentono in primis un'attività di autocontrollo di primo livello da parte dei soggetti chiamati a redigere la documentazione della procedura di affidamento, al fine di supportare la compilazione "guidata" degli atti e la loro conformità alla normativa comunitaria e nazionale; nonché un successivo controllo/supervisione dei medesimi atti da parte di soggetti diversi (ufficio contratti, RPCT, controlli interni ecc.)

Stipula di patti di integrità e previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, di accettazione degli obblighi, in capo all'affidatario, ad adottare le misure antimafia e anticorruzione ivi previste in sede di esecuzione del contratto .

La trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;
- la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente: "1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78. 2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si

intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori.” – che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;

– che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012. A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1°gennaio 2024:

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante “Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale”.

La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche; - la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante “Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1).

La delibera – come riporta il titolo - individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice. In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;

- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;

- con la pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti

Tabella 3) La trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime

Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella “Sezione Amministrazione trasparente” sottosezione “Bandi di gara e contratti”, secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9) al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1°luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto

	dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.
--	--

RIEPILOGO:

Tabella eventi rischiosi e relative misure di prevenzione
Decreto legge n. 76/2020 convertito in legge n. 120/2020

Norma	Possibili eventi rischiosi	Misure
Art. 1, d.l. n. 76/ 2020 come modificato dal d.l. n. 77/2021. Appalti sotto soglia Quando la determina a contrarre o altro atto equivalente sia adottato entro il 30 giugno 2023 In deroga agli artt. 36, co. 2, e 157 co. 2, del d.lgs. n. 50/2016, si applicano le procedure di affidamento di cui ai commi. 2, 3 e 4 del medesimo art. 1. In particolare: per gli appalti di servizi e forniture di importo fino a 139 mila € e lavori fino a 150 mila € affidamento diretto, anche tramite determina a contrarre ex art. 32, co. 2, del Codice, anche senza consultazione di 2 o più OO.EE.	Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso, oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare la soglia prevista per l'affidamento diretto.	Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni volte a predisporre le basi dati in uso alle amministrazioni:
NB: Per gli acquisti di beni e servizi di importo pari o superiore a 5.000 euro e al di sotto della soglia di rilievo comunitario resta fermo l'obbligo di ricorrere al mercato elettronico della PA o ad altri mercati elettronici istituiti ai sensi dell'art. 328 d.P.R. 5 ottobre 2010, n. 207 ovvero al	Possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di Common procurement vocabulary (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 139 mila euro.	1) tracciamento di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere agli affidamenti in deroga. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; 2) tracciamento degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano come gli affidatari più ricorrenti;
		3) tracciamento, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti posti in essere sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC, con specificazione di quelli fuori MePA per appalti di servizi e forniture.

<i>sistema telematico messo a disposizione dalla centrale regionale di riferimento per lo svolgimento delle relative procedure (art. 1, co. 450, l. n. 296/2006 e l. co. 130 legge n. 145/2018).</i>		Ciò al fine di verificare se gli operatori economici aggiudicata-ri siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura siano stati artificiosamente frazionati. Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare verifiche a campione (ad esempio un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti in deroga dal valore appena inferiore alla soglia minima. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi). Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.
	Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un RUP non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 31 del Codice e delle LLGG ANAC n. 3/2016 e successivi aggiornamenti.	Link alla pubblicazione del CV del RUP, se dirigenti o titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 per far conoscere chiaramente i requisiti di professionalità. Dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l'incarico di RUP, o del personale di supporto, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016 (cfr. Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, § 3.1, del presente PNA). Individuazione del soggetto competente alla verifica e valutazione delle dichiarazioni rese (cfr. Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici del presente PNA).
	Mancata rotazione degli incarichi di RUP per favorire specifici soggetti.	Previsione di procedure interne che individuino criteri oggettivi di rotazione nella nomina del RUP.

Per gli appalti di servizi e forniture di valore pari a 139 mila € e fino alla soglia comunitaria e lavori di valore pari o superiore a 150.000 € e inferiore a 1 milione di euro procedura negoziata ex art. 63 del Codice, previa consultazione di almeno 5 OO.EE., ove esistenti. Nella scelta degli OO.EE. da invitare alla procedura negoziata si applica un criterio di rotazione degli inviti, che tenga conto anche di una diversa dislocazione territoriale delle imprese invitate. per gli appalti di lavori pari o superiore a 1 milione di € e fino alla soglia europea procedura negoziata ex art. 63 del Codice, previa consultazione di almeno 10 OO.EE., ove esistenti	Possibile incremento del rischio di frazionamento, oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma.	Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni volte a predisporre le basi dati in uso alle amministrazioni: 1) tracciamento di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; 2) tracciamento degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicatari; 3) tracciamento, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura sono stati artificiosamente frazionati; 4) tracciamento delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per
--	--	---

		le soglie di riferimento. Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare verifiche a campione (ad es. di un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti con procedure negoziate aventi valore appena inferiore alle soglie minime. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi). Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.
	Mancata rotazione degli operatori economici chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.	Verifica da parte della struttura di auditing o di altro soggetto appositamente individuato all'interno della SA circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli inviti al fine di garantire la parità di trattamento in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare anche delle micro, piccole e medie imprese inserite negli elenchi. Aggiornamento tempestivo da parte dell'ufficio gare degli elenchi su richiesta degli operatori economici che intendono partecipare alla gara. Pubblicazione dei nominativi degli operatori economici consultati dalla stazione appaltante in esito alla procedura.
Art. 1, co. 3, d.l. n. 76/2020 Esclusione automatica offerte anomale nelle procedure aggiudicate al prezzo più basso anche qualora il numero delle offerte ammesse sia pari o superiore a cinque.	Creazione di accordi tra imprese che intervengono nella competizione al solo fine di presentare offerte artificiosamente basse, in modo da occupare tutti i posizionamenti anomali e consentire, all'impresa che si	Pubblicazione degli estremi delle gare in cui è stata applicata l'esclusione automatica delle offerte anomale, ovvero evidenziazione delle stesse all'interno della pubblicazione dei dati di cui all'art. 1, co. 32,

	intende favorire, l'aggiudicazione dell'appalto a un prezzo leggermente al di sopra della soglia di anomalia così falsata.	l. n. 190/2012.
Art. 2, co. 3, d.l. n. 76/2020 (modificato dal d.l. n. 77/2020) APPALTI SOPRA SOGLIA Quando la determina a contrarre o altro atto equivalente sia adottato entro il 30 giugno 2023, utilizzo delle procedure negoziate senza bando ex art. 63 del Codice previa pubblicazione dell'avviso di indizione della gara o di altro atto equivalente, nel rispetto di un criterio di rotazione, nella misura strettamente necessaria quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti dagli effetti negativi della crisi causata dalla pandemia da COVID-19 o dal periodo di sospensione delle attività determinato dalle misure di contenimento adottate per fronteggiare la crisi, i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non possono essere rispettati.	Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza del ricorrere delle condizioni di estrema urgenza previste dalla norma. Possibile incremento del rischio di frazionamento, oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma.	Adozione di direttive generali interne con cui la SA fissi criteri da seguire nell'affidamento dei contratti sopra soglia mediante procedure negoziate senza bando (casi di ammissibilità, modalità di selezione degli operatori economici da invitare alle procedure negoziate ecc.). Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alle procedure negoziate. Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni volte a predisporre le basi dati in uso alle amministrazioni: 1) tracciamento di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate; 2) tracciamento degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicatari;

		3) tracciamento, in base al Com-mon procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura sono stati artificiosamente frazionati; 4) tracciamento delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per le soglie di riferimento. Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare verifiche a campione (ad es. di un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti con procedure negoziate aventi valore appena inferiore alle soglie minime. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi). Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.
	Mancata rotazione degli operatori economici chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.	Verifica da parte della struttura di auditing o di altro soggetto appositamente individuato all'interno della S.A. circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli inviti al fine di garantire la parità di trattamento in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare anche delle micro, piccole e medie imprese inserite negli elenchi. Aggiornamento tempestivo da

		parte dell'ufficio gare degli elenchi su richiesta degli operatori economici che intendono parteci-pare alla gara. Pubblicazione dei nominativi degli operatori economici consultati dalla stazione appaltante in esito alla procedura.
Art. 2, co. 4, d.l. n. 76/2020 [Procedure la cui determina a contrarre sia stata adottata entro il 31 dicembre 2021. Per queste la deroga continua a valere per le successive fasi di affidamento ed esecuzione del contratto.] Nei casi di cui al co. 3 e nei settori dell'edilizia scolastica, universitaria, sanitaria, giudiziaria e penitenziaria, delle infrastrutture per attività di ricerca scientifica e per la sicurezza pubblica, dei trasporti e delle infrastrutture stradali, ferroviarie, portuali, aeroportuali, lacuali e idriche, ivi compresi gli interventi inseriti nei contratti di programma ANAS-MIT 2016-2020 e RFI-MIT 2017 - 2021 e relativi aggiornamen-ti, nonché' per gli interventi funzionali alla realizzazione del Piano nazionale integrato per l'energia e il clima (PNIEC). per i contratti relativi o collegati ad essi, per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, le stazioni appaltanti, per l'affidamento delle attività di esecuzione di lavori, servizi e forniture nonché' dei servizi di ingegneria e architettura, inclusa l'attività di progettazione, e per l'esecuzione dei relativi contratti, operano in deroga ad ogni disposizione di legge diversa da quella penale, fatto	Nella fase dell'esecuzione, possibile ricorso a variazioni contrattuali in assenza dei vincoli imposti dalle Direttive Quadro, con il rischio di comportamenti corruttivi per far conseguire all'impresa maggiori guadagni (art. 72 della direttiva 2014/24/UE e art. 64 della direttiva 2014/25/UE). Esecuzione dell'appalto "non a regola d'arte" a causa dell'assenza di adeguati controlli sulla corretta esecuzione delle prestazioni contrattuali in violazione dei principi di economicità, efficacia, qualità della prestazione e correttezza nell'esecuzione dell'appalto.	Chiara e puntuale esplicitazione nel provvedimento di approvazione di una variante, delle ragioni che hanno dato luogo alla necessità di modificare il contratto iniziale. Comunicazione al RPCT da parte di RUP e/o ufficio gare della presenza di varianti in corso d'opera per eventuali verifiche a campione, soprattutto con riferimento alle ipotesi di: 1) incremento contrattuale superiore al 20% dell'importo iniziale; 2) proroghe con incremento dei termini superiori al 30% di quelli inizialmente previsti; 3) variazioni di natura sostanziale a causa di modifiche dell'equilibrio economico del contratto a favore dell'aggiudicatario in modo non previsto nel contratto iniziale, ovvero a causa di modifiche che estendono notevolmente l'ambito di applicazione del contratto. Pubblicazione, contestualmente alla loro adozione, dei provvedimenti di approvazione delle varianti. Nomina di un ufficio di Direzione Lavori composto di personale competente ed in numero adeguato che possa facilmente presidiare il cantiere effettuando giornalmente controlli sul personale ed i macchinari in uso all'appaltatore e ai

salvo il rispetto delle disposizioni del Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, nonché dei vincoli inderogabili derivanti dall'appar-tenenza all'Unione europea, ivi inclusi quelli derivanti dalle direttive 2014/24/UE e 2014/25/UE, dei principi di cui agli artt. 30, 34 e 42 del d.lgs. n. 50/2016 e delle disposizioni in materia di subappalto.	Ciò al fine di favorire l'appaltatore. Esecuzione delle prestazioni contrattuali attraverso il ricorso ad un subappalto non autorizzato e configurazione del reato previsto dall'art. 21 della L. n. 646/1982.	subappaltatori e fornitori in generale. Può farsi riferimento, quali best practice, alle indicazioni di cui al D.M. 7 marzo 2018, n. 49, Regolamento recante "Approva-zione delle linee guida sulle modalità di svolgimento delle funzioni del direttore dei lavori e del direttore dell'esecuzione". Controlli in loco, periodici e a sorpresa, al fine di accertare che le prestazioni siano eseguite dall'aggiudicatario o da un subappaltatore autorizzato. In tal caso è data la facoltà all'amministrazione appaltante di chiedere la risoluzione del contratto come prevede l'art. 21 della l. n. 646/1982.
Art. 4, commi. 2 e 3, d.l. n. 76/2020 Estensione della norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infra-strutture strategiche (art. 125 d.lgs. n. 104/2010), le quali - fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123, d.lgs. n. 104/2010 - escludono la caducazione del contratto, favorendo il risarcimento per equivalente.	Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di altissimi risarcimenti al soggetto non aggiudicatario.	A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare – nell'arco di due anni – sia degli operatori economici (OO.EE.) che hanno avuto la "conservazione del contratto" sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010. Ciò al fine di verificare la ricorrenza dei medesimi OE, indice di un possibile accordo collusivo fra gli stessi. Pubblicazione degli indennizzi concessi ai sensi dell'art. 125 cpa.
Art. 6, d.l. n. 76/2020 Disciplina del Collegio consultivo tecnico. Fino al 30 giugno 2023 per i lavori diretti alla realizzazione delle opere pubbliche di importo pari o superiore alle soglie comunitarie è obbligatoria, presso ogni stazione appaltante, la costituzione di un collegio consultivo tecnico, prima dell'avvio dell'esecuzione, per la rapida risoluzione delle controversie	Nomina di soggetti che non garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate (SA o impresa) anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta.	Pubblicazione dei dati relativi ai componenti del Collegio consultivo tecnico ai sensi dell'art. 29 d.lgs. n. 50/2016 (cfr. LLGG MIMS sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12, pubblicate sulla GURI n. 55 del 7 marzo 2022). Controlli sulle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016 in materia di conflitti di interessi da parte dei componenti del CCT (cfr. anche LLGG MIMS sul

in corso di esecuzione.		Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12 e Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, § 3.1, del presente PNA)
-------------------------	--	---

Norme del d.l. n. 77 del 2021 conv. in l. n. 108/2021 relative ai contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse del PNRR

Norma	Possibili eventi rischiosi	Misure
Art. 48 co. 3, d.l. n. 77/2021 Le stazioni appaltanti possono altresì ricorrere alla procedura di cui all'art. 63 del d.lgs. n. 50/2016, per i settori ordinari, e di cui all'art. 125, per i settori speciali, nella misura strettamente necessaria, quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea	Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante.	Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata senza bando per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, per cui i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non possono essere rispettati. Il richiamo alle condizioni di urgenza non deve essere generico ma supportato da un'analitica trattazione che manifesti l'impossibilità del ricorso alle procedure ordinarie per il rispetto dei tempi di attuazione degli interventi.
	Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi. Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante per favorire un determinato operatore economico.	Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce di tracciare le procedure negoziate senza previa pubblicazione del bando affidate da una

		medesima amministrazione in un determinato arco temporale. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari sono sempre i medesimi. Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare controlli su un campione di affidamenti ritenuto significativo (almeno pari al 10%) dell'effettivo ricorrere delle condizioni di urgenza previste dalla norma. Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.
	Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza.	Monitoraggio sistematico del rispetto dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di individuare eventuali anomalie che possono incidere sui tempi di attuazione dei programmi. Verifica a campione dei casi di anomalia da parte della struttura di auditing individuata dalla S.A. che ne relaziona al RPCT e all'ufficio gare.
Art. 48, co. 4, d.l. n. 77/2021 Per gli affidamenti PNRR, PNC e UE è stata estesa la norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 d.lgs. n. 104/2010), le quali – fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123 del citato decreto – limitano la caducazione del contratto,	Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.	A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare – nell'arco di due anni – sia degli OE che hanno avuto la “conservazione del contratto” sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010. Ciò al fine di verificare la ricorrenza dei medesimi OE, indice di un possibile accordo collusivo fra gli stessi.

favorendo il risarcimento per equivalente.		Pubblicazione degli indennizzi concessi ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n.104/2010.
Art. 48, co. 5, d.l. 77/2021 Appalto integrato E' prevista la possibilità per le stazioni appaltanti di procedere all'affidamento di progettazione ed esecuzione dei lavori sulla base del progetto di fattibilità tecnica ed economica (PFTE) di cui all'art. 23, co. 5, del d.lgs. n. 50/2016.	Rischio connesso all'elaborazione da parte della S.A. di un progetto di fattibilità carente o per il quale non si proceda ad una accurata verifica, confidando nei successivi livelli di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze.	Per la redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica da porre a base dell'affidamento si raccomanda di attenersi alle "Linee guida per la redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica da porre a base dell'affidamento di contratti pubblici di lavori del PNRR e del PNC" emanate dal Consiglio superiore dei lavori pubblici il 29 luglio 2021. Fermo restando l'applicazione degli articoli dal 14 al 23 del d.P.R. n. 207/2010 ancora vigenti, i soggetti preposti alla verifica del progetto, svolgono tale attività nel rispetto dell'art. 26, co. 4 e di quanto specificato nelle predette linee guida del Consiglio Superiore. Comunicazione del RUP all'ufficio gare e alla struttura di auditing preposta dell'approvazione del progetto redatto dall'impresa che presenta un incremento di costo e di tempi rispetto a quanto previsto nel progetto posto a base di gara per eventuali verifiche a campione sulle relative modifiche e motivazioni.
	Proposta progettuale elaborata dall'operatore economico in un'ottica di massimizzazione del proprio profitto a detrimento del soddisfacimento dell'interesse pubblico sotteso. Incremento del rischio	Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.

	connesso a carenze progettuali che comportino varianti suppletive, sia in sede di redazione del progetto esecutivo che nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi di realizzazione delle opere e il dilatarsi dei tempi della loro attuazione.	Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce, a titolo esemplificativo, di tracciare per ogni appalto le varianti in corso d'opera che comportano: 1) incremento contrattuale superiore al 20% dell'importo iniziale; 2) proroghe con incremento dei termini superiori al 25% di quelli inizialmente previsti; 3) variazioni di natura sostanziale anche se contenute nell'importo contrattuale.
Subappalto Art. 49, d.l. n. 77/2021 Modifiche alla disciplina del subappalto La disposizione normativa ha inciso sull'art. 105 del d.lgs. n. 50/2016, successivamente modificato Legge 23 dicembre 2021, n. 238 "Legge europea 2019- 2020", in particolare rispetto al limite del ricorso al subappalto prevedendo che: a) dalla entrata in vigore del decreto e fino al 31 ottobre 2021 il subappalto non può superare la quota del 50 per cento dell'importo complessivo del contratto; b) dal 1° novembre 2021 è stato eliminato qualsiasi limite predeterminato al subappalto	Incremento dei condizionamenti sulla realizzazione complessiva dell'appalto correlati al venir meno dei limiti al subappalto (fermo restando che, ai sensi dell'art. 105 del Codice, il contratto non può essere ceduto e non può essere affidata a terzi l'integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni appaltate). Incremento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara. Rilascio dell'autorizzazione al subappalto in assenza dei controlli previsti dalla norma. Comunicazione obbligatoria dell'O.E. relativa ai sub contratti che non sono subappalti ai sensi dell'art. 105, co. 2, del Codice, effettuata con dolo al fine di eludere i controlli più stringenti previsti per il subappalto.	Pubblicazione dei nominativi delle imprese subappaltatrici e degli importi contrattuali. Sensibilizzazione dei soggetti competenti preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto. Tracciamento degli appalti rispetto ai quali è stato autorizzato, in un dato arco temporale, il ricorso all'istituto del subappalto. Ciò per consentire all'ente (struttura di auditing appositamente individuata all'interno della S.A., RPCT o altri soggetti individuati internamente) di svolgere, a campione verifiche della conformità alla norma delle autorizzazioni al subappalto concesse dal RUP.
	Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile	Verifica da parte dell'ente (struttura di auditing individuata, RPCT o altro soggetto individuato) dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da

	conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.	parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati.
Art. 50, co. 2. d.l. n. 77/2021 Esecuzione Poteri sostitutivi Conferisce un potere di intervento diretto e semplificato all'organo titolare del potere sostitutivo mediante applicazione di termini dimezzati rispetto agli originari, qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonché altri termini anche endo-procedimentali. In tali casi, il responsabile o l'unità organizzativa titolare del potere sostitutivo, d'ufficio o su richiesta, esercita tale potere entro un termine pari alla metà di quello previsto per la conclusione del procedimento. Questo al fine di garantire il rispetto dei tempi previsti per l'attuazione del PNRR e PNC nonché dei programmi cofinanziati con fondi strutturali europei	Mancata attivazione del potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2, co.9-bis, l. n. 241/1990 con conseguenti ritardi nell'attuazione del PNRR e PNC e dei programmi cofinanziati con fondi strutturali europei al fine di favorire interessi particolari.	Link alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 35, lett. m) del d.lgs. n. 33/2013, sul sito istituzionale della stazione appaltante, del nominativo e dei riferimenti del titolare del potere sostitutivo, tenuto ad attivarsi qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonché altri termini anche endoprocedimentali.
	Nomina come titolare del potere sostitutivo di soggetti che versano in una situazione di conflitto di interessi.	Dichiarazione – da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento - delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016 (cfr. Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, § 3.1. del presente PNA). Link alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 35, lett. m) del d.lgs. n. 33/2013, sul sito istituzionale della stazione

		appaltante, del nominativo e dei riferimenti del titolare del potere sostitutivo, tenuto ad attivarsi qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonché altri termini anche endoprocedimentali. Dichiarazione – da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016 (cfr. Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, § 3.1. del presente PNA). Verifica e valutazione delle dichiarazioni rese dal titolare del potere sostitutivo a cura del competente soggetto individuato dall'amministrazione (cfr. Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, § 3.1. del presente PNA).
	Attivazione del potere sostitutivo in assenza dei presupposti al fine di favorire particolari operatori economici.	Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia, si suggerisce di tracciare gli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; ciò con l'obiettivo di attivare il potere sostitutivo nei casi di accertato ritardo e

		decorrenza dei termini.
Art. 50, co. 4, d.l. 77/2021 Premio di accelerazione È previsto che la stazione appaltante preveda nel bando o nell'avviso di indizione della gara dei premi di accelerazione per ogni giorno di anticipo della consegna dell'opera finita, da conferire mediante lo stesso procedimento utilizzato per le applicazioni delle penali. È prevista anche una deroga all'art. 113-bis del Codice dei Contratti pubblici al fine di prevedere delle penali più aggressive in caso di ritardato adempimento.	Corresponsione di un premio di accelerazione in assenza del verificarsi delle circostanze previste dalle norme. Accelerazione, da parte dell'appaltatore, comportante una esecuzione dei lavori "non a regola d'arte", al solo fine di conseguire il premio di accelerazione, con pregiudizio del corretto adempimento del contratto.	Comunicazione tempestiva da parte dei soggetti deputati alla gestione del contratto (RUP, DL e DEC) del ricorrere delle circostanze connesse al riconoscimento del premio di accelerazione al fine di consentire le eventuali verifiche del RPCT o della struttura di auditing. Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce di tracciare gli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; ciò con l'obiettivo di procedere ad accertamenti nel caso di segnalato ricorso al premio di accelerazione.
	Accordi fraudolenti del RUP o del DL con l'appaltatore per attestare come concluse prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali e/o riconoscere il premio di accelerazione.	Sensibilizzazione dei soggetti competenti (RUP, DL e DEC) preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/ linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in ordine all'esecuzione della prestazione al fine del corretto riconoscimento del premio di accelerazione.
Art. 53, d.l. n. 77/2021 Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici. In applicazione della norma in commento le stazioni appaltanti possono ricorrere	Improprio ricorso alla procedura negoziata piuttosto ad altra procedura di affidamento per favorire determinati operatori economici, soprattutto per gli appalti sopra soglia aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici.	Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata, anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici.

alla procedura negoziata anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici, in particolare basati sulla tecnologia cloud, nonché servizi di connettività, la cui determina a contrarre o altro atto di avvio del procedimento equivalente sia adottato entro il 31 dicembre 2026, anche ove ricorra la rapida obsolescenza tecnologica delle soluzioni disponibili tale da non consentire il ricorso ad altra procedura di affidamento.		
	Carente programmazione pluriennale degli interventi che determina l'insorgere della necessità di usufruire, a guadagno di tempo, di procedure negoziate per importi rilevanti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici.	Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni volte a predisporre le basi dati in uso alle amministrazioni: 1) tracciamento, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti (RUP + ufficio gare) se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi; 2) tracciamento delle procedure negoziate che fanno rilevare un numero di inviti ad operatori economici inferiore a 5; 3) tracciamento degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati

		e/o aggiudicatari.
	Mancata rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alle procedure e formulazione dei relativi inviti ad un numero inferiore di soggetti rispetto a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.	Verifica da parte dell'ente (RPCT o struttura di auditing appositamente individuata o altro soggetto all'interno della S.A.) circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli inviti al fine di garantire la parità di trattamento degli operatori economici in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare, verificando quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggior frequenza invitati o aggiudicatari. Aggiornamento tempestivo degli elenchi su richiesta degli operatori economici che intendono partecipare alla gara. Pubblicazione, all'esito delle procedure, dei nominativi degli operatori economici consultati dalla S.A.

Il Comune di San Miniato al fine di presidiare tutti gli affidamenti in deroga, alla luce delle disposizioni sopra richiamate, adotta le seguenti misure (**all. 8 PNA**) di prevenzione della corruzione.

Considerato altresì che, stante il rilievo che le misure di trasparenza assumono nelle procedure di affidamento semplificate, ove necessario, sono stati riportati anche gli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 29 del d.lgs. n. 50/2016.

La misura consiste nella compilazione di apposita check list da parte del RUP e soggetta al controllo del RPCT del Comune di San Miniato.

Le check-list sono state elaborate per la verifica di procedure non a evidenza pubblica e a situazioni di una certa rilevanza che possono verificarsi nella fase esecutiva, e riguardano, in particolare:

- ✓ affidamento diretto
- ✓ procedura negoziata per i servizi
- ✓ procedura negoziata per i lavori
- ✓ procedure in deroga
- ✓ modifica dei contratti e varianti in corso d'opera.

Il loro scopo è consentire una verifica pratica, veloce e accurata della completezza e adeguatezza degli atti, rispetto a taluni elementi principali/critici della procedura, agli agenti pubblici partecipanti a vario titolo alla stessa, agli operatori economici aggiudicatari, così da individuare e trattare adeguatamente e in via preventiva, fra l'altro, eventuali:

- criticità, carenze ed errori formali o sostanziali sui principali atti dell'affidamento (es. determina a contrarre, lettere d'invito, contratto, capitolato);
- completezza sotto il profilo formale della documentazione amministrativa e tecnica degli interventi;
- criticità, carenze ed errori formali o sostanziali sulla procedura di scelta del contraente;
- problematiche rispetto agli adempimenti in materia di informazione, pubblicità e trasparenza;
- elementi meritevoli di approfondimento istruttorio su eventuali conflitti di interesse o motivi ostativi

- riguardanti l'incarico/ruolo che sarà ricoperto dall'agente pubblico;
- criticità riguardanti il possesso dei requisiti di moralità e capacità economico-finanziaria e tecnico professionale degli operatori economici aggiudicatari;
- profili contrattuali e inerenti la fase esecutiva.

4.3.2. - Tali comportamenti amministrativi, ove riscontrati dal Dirigente o da organi deputati comunque al controllo, sono prontamente esaminati e valutati, adottando al contempo misure organizzative volte ad evitare che gli stessi sfocino in pericoli. Al verificarsi degli stessi si provvede, parallelamente ed in relazione a quanto riscontrato e facendo salvo quanto di diretta correlazione al comportamento in esame, a variare le classi di rischio delle singole Aree, anche valutando l'introduzione di nuove codificazioni.

4.3.3. - Per quanto concerne lo specifico rischio 15 relativa agli organismi partecipati, in particolare per i processi di esternalizzazione di funzioni e attività, vigilanza e controllo su attività conferite, rispetto delle regole pubblicistiche, nomina/designazione e revoca dei rappresentanti dell'ente in seno agli organismi partecipati, si elencano di seguito le azioni di prevenzione del rischio corruttivo attuabili a partire dalla corrente annualità:

- In occasione della redazione del Piano di razionalizzazione delle società partecipate previsto dal D. Lgs 175/2016, l'ente si impegna a motivare in maniera analitica l'eventuale mantenimento di partecipazioni in essere anche in riferimento alla adeguatezza della garanzia di trasparenza ed imparzialità offerta dall'organismo nell'esercizio delle funzioni ad esso affidate;

- Monitoraggio tramite apposite schede della verifica del rispetto da parte degli organismi partecipati delle regole pubblicistiche ad essi applicabili;

- Revisione dei criteri per la nomina dei rappresentanti dell'Ente negli organi negli enti partecipati;

4.3.4. - La classificazione delle aree a rischio di eventi corruttivi definita dalla legge 190/2012 è stata aggiornata dalla deliberazione Anac n. 831/2016 al fine di sollecitare le amministrazioni pubbliche e gli altri organismi tenuti a definire il piano anticorruzione ad andare oltre l'analisi delle aree di rischio definite come "obbligatorie".

TITOLO I – CAPO I

GESTIONE DEL RISCHIO

Cap. 5 - Definizioni

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

La valutazione del rischio è stata articolata in tre sub-fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.

5.1- L'identificazione del rischio ha avuto l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

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

Ai fini dell'identificazione dei rischi questo PTPCT ha fatto riferimento alle "azioni necessarie" evidenziate nell'Allegato 1 al PNA 2019 come segue:

Definizione unità minima oggetto analisi: il PROCESSO (bando, graduatoria, concessione contributo, ecc.);
Tecniche identificazione eventi rischiosi: INCONTRI con il personale; *focus group*; risultanze dell'analisi del

contesto interno ed esterno realizzate nelle fasi precedenti; risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;

Individuazione e formalizzazione dei rischi: la individuazione è formalizzata nel “Registro degli eventi rischiosi”

(colonna 6) allegato al presente PTPCT (Tab. 2).

5.2 - L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. I cd. “**fattori abilitanti**” degli eventi corruttivi sono fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione; il “**livello di esposizione al rischio**” è importante per individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione -o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio-, sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT. Il tutto nel rispetto del criterio generale di “prudenza” che impone di evitare la sottostima del rischio sotto analisi che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione.

I fattori abilitanti tenuti da conto per la stesura del presente Aggiornamento 2023 del PTPCT sono stati, a seguito di appositi *focus group* con i Responsabili dei Servizi dell'Ente, individuati nei seguenti:

- mancanza di trasparenza;
- eccessiva (o assenza di) regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;

In attesa di dotarsi di un sistema di “analisi del rischio” più articolato, e sul presupposto che il nuovo PNA 2019 stabilisce che l'Allegato 5 del PNA 2013 non va più considerato un riferimento metodologico da seguire, questo Ente, sul punto, individua le seguenti linee di indirizzo per i PTPCT del prossimo triennio (2023-2025):

- Approccio valutativo: il nuovo approccio valutativo (di tipo qualitativo) sarà sempre di più applicato in modo graduale e sarà abbandonato quello quantitativo fondato sul calcolo $\text{impatto} \times \text{probabilità}$.
- Criteri di valutazione: saranno determinati indicatori di stima del livello di rischio fondati sul livello di esposizione a rischio del processo in un dato arco temporale (grado di discrezionalità del decisore interno alla PA; opacità del processo decisionale; livello di interesse “esterno”);
- Rilevazione dei dati e delle informazioni: l'attività sarà coordinata dal Responsabile PCT e rilevate attraverso forme di autovalutazione da parte dei responsabili delle unità organizzative coinvolte nello svolgimento del processo. Questa fase potrà essere supportata da dati statistici in possesso dell'Amministrazione che possono essere utilizzati per stimare la frequenza di accadimento futuro degli eventi corruttivi.
- Misurazione livello esposizione e giudizio sintetico: Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo).

5.3 - Ponderazione del rischio

L'obiettivo della ponderazione del rischio è di «agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione», ossia:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

Nel definire le azioni da intraprendere si dovrà tener conto in primis delle misure già attuate e valutare come migliorare quelli già esistenti, anche per evitare di appesantire l'attività amministrativa con l'inserimento di nuovi controlli.

Per quanto riguarda, invece, la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio determinato nella fase precedente e procedere in ordine via via decrescente, partendo dalle attività che presentano un'esposizione più elevata successivamente fino ad arrivare al trattamento di quelle che si caratterizzano per un'esposizione più contenuta.

TITOLO I – CAPO I GESTIONE DEL RISCHIO

SEZIONE III TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Cap. 6 - Generalità

Il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione (fase 2).

6.1 – Individuazione delle misure

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

Il PTPCT 2022 – 2024 del Comune di San Miniato è partito dall'analisi delle misure dei PPTTPCCTT degli anni precedenti ed individua le seguenti principali tipologie di misure, sia generali che specifiche, di prevenzione dei rischi, le quali sono declinate per ciascuna situazione di rischio individuata:

- o controllo;
- o trasparenza;
- o definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- o regolamentazione;
- o semplificazione;
- o formazione;
- o sensibilizzazione e partecipazione;
- o rotazione (ove possibile);
- o segnalazione e protezione;
- o disciplina del conflitto di interessi;
- o regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari".

Ciascuna categoria di misura è utilizzata sia per le misure "generali" che per quelle "specifiche".

6.2 – Programmazione delle misure

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

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

La programmazione operativa delle misure è stata realizzata prendendo in considerazione i seguenti elementi descrittivi:

- **fasi (e/o modalità) di attuazione della misura**. Laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, il RPCT indica con proprio provvedimento la cronologia dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura ed i soggetti preposti alla sua attuazione;
- **tempistica di attuazione della misura** e/o delle sue fasi. La misura è prontamente attuata dal soggetto tenuto a darne esecuzione nel rispetto comunque degli atti di programmazione generale dell'Ente (DUP – Piano delle Performance). Ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarle, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;
- **responsabilità connesse all'attuazione della misura**. In un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, nel Piano delle Performance saranno indicati chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura e/o delle sue fasi, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;

- **indicatori di monitoraggio** e valori attesi, al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

Si indica qui di seguito una ipotesi di tabella riassuntiva per il monitoraggio per tipologia di misura

TITOLO I – CAPO I GESTIONE DEL RISCHIO

SEZIONE IV FASI TRASVERSALI

Cap. 7 - Monitoraggio e Riesame

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

7.1 – Monitoraggio

Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sotto-fasi:

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del “Sistema di gestione del rischio”.

Per poter realizzare un modello di gestione del rischio corruttivo diffuso nell'organizzazione (c.d. modello di prevenzione a rete), i responsabili degli uffici e i dipendenti tutti, quando richiesto e nelle modalità specificate, hanno il dovere di fornire il supporto necessario al RPCT. Si rammenta che tale dovere, laddove disatteso, può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

È opportuno che delle risultanze del monitoraggio si dia conto all'interno del PTPCT, nonché all'interno della Relazione annuale del RPCT. Le risultanze del monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione costituiscono il presupposto della definizione del successivo PTPCT.

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

7.2 - Riesame

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

Questa amministrazione stabilisce in 1 anno (entro il mese di ottobre) la frequenza con cui procede al riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema.

Il riesame periodico della funzionalità del sistema di gestione del rischio è un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell'amministrazione affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi. In tal senso, il riesame del Sistema riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Il riesame periodico è coordinato dal RPCT e viene realizzato con il contributo metodologico delle PO dell'Ente e degli organismi deputati all'attività di valutazione delle performance (OIV e organismi con funzioni analoghe).

Cap. 8 – Consultazione e Comunicazione

La fase di “consultazione e comunicazione” consiste nelle seguenti attività:

- attività di coinvolgimento dei soggetti interni (personale, organo politico, ecc.) ed esterni (cittadini, associazioni, altre istituzioni, ecc.) ai fini del reperimento delle informazioni necessarie alla migliore personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione;

- attività di comunicazione (interna ed esterna) delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e delle responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi.

In questa fase particolare attenzione è rivolta alla definizione delle attività di comunicazione tra:

- i dirigenti/responsabili degli uffici e il RPCT per favorire l'azione di monitoraggio del PTPCT e il rispetto degli obblighi normativi;
- il RPCT e gli altri organi dell'amministrazione (Organo di indirizzo-politico e OIV) individuati dalla normativa come referenti del RPCT.

Le tempistiche, i contenuti e le modalità di svolgimento delle suddette attività di comunicazione è definita nel presente PTPCT nel rispetto degli obblighi normativi e coerentemente con le altre componenti del sistema di gestione del rischio.

Il Comune di San Miniato stabilisce **incontri semestrali** per la consultazione e comunicazione con le PO al fine di assicurare che:

- le informazioni pertinenti siano raccolte, esaminate, sintetizzate e condivise;
- sia fornita una risposta ad ogni contributo;
- siano accolte le proposte qualora producano dei miglioramenti.

TITOLO II – CAPO I

NORME SPECIALI DI COMPLETAMENTO DEL PTPCT DEL COMUNE DI San Miniato

Cap. 9 - La trasparenza - Raccordo con il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2023-2025

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2022-2024, costituisce elemento fondamentale ai fini della prevenzione del rischio di corruzione e dell'illegalità. In esso sono definite le misure, i modi e le iniziative volte all'attuazione degli obblighi previsti dal D. Lgs n. 33/2013. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituisce Sezione a parte del presente Piano.

9.1 - Informatizzazione dell'attività

E' attuata l'informatizzazione dei procedimenti relativi all'adozione delle deliberazioni del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale, delle determinazioni nonché delle ordinanze.

Sono, altresì, informatizzati a titolo meramente indicativo e non esaustivo i procedimenti relativi all'anagrafe, allo stato civile e al servizio elettorale, il sistema informatico per la gestione della contabilità finanziaria dell'ente, dei tributi, del personale, la rilevazione presenze dipendenti, gestione ferie, permessi, ecc. dipendenti, il protocollo, la procedura portale SUAP presentazione pratiche on line, le pratiche edilizie, le contravvenzioni al CdS, le sanzioni amministrative i contratti ecc..

9.2 - Accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e loro riutilizzo

Questa Amministrazione con la pubblicazione dei dati, documenti e procedimenti relativi all'attività posta in essere, e il loro riutilizzo con le modalità previste dal D.Lgs. 82/2005, ha consentito l'apertura dell'Ente verso l'esterno al fine di favorire la diffusione e consentire il controllo sull'attività dell'Ente da parte dell'utenza

9.3 - Monitoraggio del rispetto dei termini procedurali

Sarà necessario prevedere il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti in quanto tale obiettivo consentirà, inoltre, in raccordo con il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, di rilevare il tempo medio di erogazione dei servizi, dato che verrà poi pubblicato, in adempimento degli obblighi del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, nella apposita Sezione di "Amministrazione Trasparente, del sito istituzionale.

9.4 - Controlli interni

L'attività di prevenzione della corruzione si coordina con l'attività di controllo prevista dal Regolamento sui controlli interni, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 80 del 27.12.2012 con cui questa Amministrazione Comunale ha organizzato il proprio sistema dei controlli interni in osservanza di quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, in Legge 7 dicembre 2012, n. 213.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, con il supporto della Segreteria Generale ed il CED, verificherà anche nel 2022 (con periodicità semestrale), attraverso estrazioni a campione, la regolarità amministrativa degli atti del comune.

9.5 - Formazione in materia di prevenzione della corruzione e rispetto dei codici di comportamento

9.5.1. - L'attività formativa finalizzata a prevenire nell'Ente fenomeni di corruzione nel corso del 2023 verrà organizzata secondo modalità di apprendimento e sviluppo delle competenze, non strutturate nei termini della formazione "tipica o classica", costituite dalla reingegnerizzazione di processi e luoghi di lavoro, in modo da assicurare lo sviluppo delle opportunità di informazione, valutazione e accumulazione delle competenze nel corso del lavoro quotidiano (tutoring, mentoring, peer review, circoli di qualità e focus group, autoformazione, ecc).

9.5.2. - I Docenti/esperti dovranno essere individuati, preferibilmente, e se possibile e compatibile con le capacità di spesa, tra professionalità che abbiano svolto attività in Pubbliche Amministrazioni nelle materie a rischio di corruzione anche in ambito di accordi di collaborazione con altri Comuni.

9.5.3 - In particolare nel corso del corrente anno, l'attività formativa sarà finalizzata allo sviluppo delle competenze dei dirigenti, responsabili e dipendenti coinvolti nel controllo sugli organismi partecipati. Le attività formative in materia di controllo e anticorruzione nei confronti delle società partecipate saranno realizzate attraverso incontri organizzati con i docenti individuati finalizzati alla disamina di casi pratici e individuazione delle migliori pratiche organizzative. Gli argomenti da trattare riguarderanno la disamina degli adempimenti e delle scadenze previsti dal d.lgs. 175/2016, la governance e gestione delle società a controllo pubblico, la verifica e attuazione dei piani di razionalizzazione delle partecipazioni pubbliche.

9.5.4. - La partecipazione al piano di formazione da parte del personale selezionato rappresenta un'attività obbligatoria. Dovranno essere effettuati il monitoraggio della formazione e la valutazione dei risultati conseguiti.

Cap. 10 - Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione

Secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della l. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, «l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione».

L'art. 1, co. 4, lett. e) della l. 190/2012, dispone che spetta ad ANAC definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

Con riferimento alle organizzazioni, ai sensi dell'art. 1, co. 59, della l. 190/2012, si deve trattare delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001.

Nelle Linee Guida di cui alla Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017 sono inoltre state suggerite, in combinazione o in alternativa alla rotazione, misure quali quella della articolazione delle competenze (c.d. "segregazione delle funzioni") con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a: a) svolgimento di istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche.

10.1. - Le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione.

➤ Vincoli soggettivi

Le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente. Si fa riferimento a titolo esemplificativo ai diritti sindacali, alla legge 5 febbraio 1992 n. 1042 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 1513 (congedo parentale). Con riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale dipendente che riveste il ruolo di dirigente sindacale, si ritiene necessaria, l'identificazione in via preventiva dei criteri di rotazione, tra i quali: a) individuazione degli uffici; b) la periodicità; c) le caratteristiche.

Sui citati criteri va attuata la preventiva informativa sindacale che va indirizzata all'Organizzazione sindacale con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare in tempi brevi osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi. Ciò non comporta un'apertura di una fase di negoziazione in materia.

➤ Vincoli oggettivi

La rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Si tratta di esigenze già evidenziate da ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.

Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo.

La rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione rappresenta dunque una misura funzionale alla prevenzione della corruzione e si basa sui seguenti presupposti:

- a) dev'essere considerato se l'effetto indiretto può comportare un temporaneo rallentamento dell'attività;
- b) non deve compromettere la continuità delle necessarie competenze della struttura;
- c) può costituire un'opportunità per creare competenze di carattere trasversale utilizzabili in più settori;
- d) costituisce occasione per la valutazione del lavoro di quei dipendenti che si distinguono positivamente al fine di valutare la conferma nei rispettivi ruoli.

Sul punto, la Legge 28 dicembre 2015, n. 208, "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato (legge di stabilità 2016)", all'articolo 1, comma 221, parte finale, ha introdotto il principio, valido per questo Ente di modeste dimensioni, per il quale "... Per la medesima finalità, non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1, comma 5, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale".

10.2. - Misure alternative in caso di impossibilità di rotazione

Non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni come il caso del Comune di San Miniato. In questi casi l'amministrazione adotta misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare sviluppa altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza.

A titolo esemplificativo:

- rafforzamento delle misure di trasparenza – anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria – in relazione al processo rispetto al quale non è stata disposta la rotazione
- previsione di modalità operative che favoriscono una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, sono previsti meccanismi di condivisione delle fasi procedurali.
- previsione e intensificazione della collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi).

Cap. 11. - Segnalazioni e azioni a tutela dei dipendenti che le effettuano (whistleblower)

11.1 - Ai sensi dell'articolo 54/bis del Decreto Legislativo n. 165/2001, ad eccezione dei casi di responsabilità a titolo di Calunnia o Diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile in tema di risarcimento per fatto Illecito, il dipendente del Comune di San Miniato che denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio Superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

11.2 - In sede di procedimento disciplinare a carico dell'eventuale Responsabile del fatto illecito, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, ma a condizione che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

11.3 - Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'inculpato.

11.4 - L'adozione di misure discriminatorie a danno del Dipendente segnalante è comunicata al Responsabile per la prevenzione della corruzione il quale valuterà l'adozione di misure opportune.

11.5. - La denuncia di cui al presente articolo è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241.

11.6. - Riguardo la tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti, oltre all'introduzione degli obblighi di riservatezza previsti dalla legge e dal presente piano, è introdotto un sistema informatico differenziato e

riservato di ricezione delle segnalazioni al fine di garantire l'anonimato utilizzando la segnalazione all'ANAC al seguente indirizzo url: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

11.7. - Obblighi di riservatezza sono dunque a carico di tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e di coloro che successivamente vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, salve le comunicazioni che per legge o in base al presente Piano debbano essere effettuate.

11.8. - La violazione della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità civile e penale dell'agente.

11.9. - A tutto il personale dell'Ente sarà trasmessa una nota informativa sul sistema creato da ANAC, (v. url sopra indicato) la quale ha istituito un protocollo riservato, competente a ricevere segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

L'obiettivo è quello di informare tutti i dipendenti di questo ulteriore canale messo a disposizione da ANAC nel caso in cui il dipendente scelga di non ricorrere alle vie interne create dall'Ente per effettuare segnalazioni di illecito. E' in corso di valutazione l'attivazione di una procedura informatica interna all'ente per la ricezione della segnalazione di illeciti.

Cap. 12 - Responsabili di Servizio

Per quanto riguarda il conferimento degli incarichi apicali, il Sindaco, prima dell'atto di conferimento dell'incarico apicale sente il Responsabile della prevenzione, e verifica il livello di professionalità e del titolo di studio indispensabile richiesto per il ruolo da ricoprire e motiva le ragioni per cui il Responsabile di Servizio viene eventualmente confermato nel medesimo servizio e non viene applicato il criterio della rotazione.

12.1 Personale non apicale

Riguardo al personale non apicale, il Responsabile di servizio, qualora vi siano risorse umane adeguate e purché non si arrechi pregiudizio al buon andamento dell'amministrazione, sentito il responsabile della prevenzione, provvederà con apposito atto a destinare il proprio personale ai rispettivi uffici, ad attribuire gli incarichi di responsabile del procedimento tenuto conto del principio di buon andamento dell'attività amministrativa, delle esigenze organizzative, della professionalità e del principio di rotazione del personale con riguardo alla prevenzione della corruzione.

Qualora il Responsabile di Servizio non provveda alla rotazione del personale, con riguardo ai processi che risultano essere a maggiore rischio (alto valore rischio corruzione), lo stesso motiva espressamente le ragioni che lo inducono a non dare corso alla rotazione. Il dipendente ha l'obbligo, qualora sia sottoposto ad indagine e/o azione penale e/o erariale per fatti connessi all'ufficio ricoperto e/o per reati e/o delitti previsti dalla disciplina di legge, anche in relazione a periodi precedenti all'assunzione in Comune, di darne comunicazione immediata al Responsabile della prevenzione della corruzione.

In ordine alle misure relative alla trasparenza, si rinvia alla successiva sezione "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" (P.T.T.I.) e parte integrante del presente documento.

Cap. 13 - Raccordo con il piano delle performance 2023-2025

Il Piano delle Performance è un documento programmatico triennale nel quale sono esplicitati, in coerenza con i contenuti e con il ciclo di gestione della programmazione finanziaria e di bilancio, gli obiettivi dell'Amministrazione, strutturati sui livelli strategico e operativo, e gli indicatori che ne misurano il raggiungimento, oltre che i risultati attesi.

Con gli inserimenti di tali obiettivi nel Piano delle Performance si creerà il necessario raccordo tra il Piano delle Performance e il Piano di Prevenzione della Corruzione al fine di garantire un'efficace azione di prevenzione.

Cap. 14 - Soluzione controversie in materia di contratti relativi a lavori, servizi e forniture

La soluzione di eventuali controversie che dovessero sorgere tra Comune di San Miniato e l'operatore economico durante l'esecuzione dei lavori, comprese quelle derivanti dal mancato raggiungimento dell'accordo bonario, così come la soluzione di eventuali controversie che dovessero sorgere durante l'esecuzione del servizio e della fornitura, sarà rimessa alla competenza dell'Autorità Giudiziaria Ordinaria, con esclusione di qualsiasi forma di arbitrato.

14.1 - Patti di integrità e protocolli di legalità

Il Piano Nazionale Anticorruzione prevede che le pubbliche amministrazioni in attuazione dell'articolo 1 comma 17 della Legge 190/2012 predispongano e utilizzino protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse.

I patti di integrità e i protocolli di legalità configurano un complesso di regole di comportamento volte alla prevenzione del fenomeno corruttivo e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti gli operatori economici.

Il Comune di si impegna a valutare e aderire ai protocolli di legalità che verranno proposti.

Cap. 15 - Inconferibilità e incompatibilità per l'attribuzione di incarichi

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, attraverso l'Ufficio personale, accerterà, all'atto del conferimento e nel corso dell'incarico, nei confronti dei titolari di incarichi previsti dai Capi II, III, V e VI del D.lgs. 8/4/2013, n. 39 per le situazioni ivi contemplate, la sussistenza di eventuali situazioni di inconferibilità e incompatibilità.

Cap. 16 - Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter, D.Lgs. 165/2001, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione impartirà direttive affinché:

- nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- negli atti di gara sia previsto che l'operatore economico dichiari di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune di San Miniato nel triennio successivo alla cessazione del rapporto. Il Responsabile della prevenzione della corruzione dispone affinché ogni Settore interessato proceda, a campione, alla verifica di quanto dichiarato in sede di gara dall'operatore economico aggiudicatario, mediante la richiesta dell'elenco nominativo dei soggetti dipendenti e dei collaboratori dell'operatore economico stesso (suscettibile di verifica, ad esempio attraverso la produzione di documentazione fiscale e di contratti di incarico e/o di collaborazione).

Cap. 17 - Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici

L'articolo 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012 prevede che, al fine di prevenire il fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici "Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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

In occasione della formazione di commissioni di cui alle precedenti lettere a) - c) dovrà essere accertata l'assenza delle cause ostative indicata dalla normativa sopracitata d'ufficio o mediante acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione, nei confronti dei membri delle Commissioni e da coloro che ricoprono incarichi di segreteria.

Il responsabile del Servizio gestione risorse umane dovrà, per i dipendenti di cui alla suindicata lettera b) appartenenti al livello giuridico "D", prima di procedere all'assegnazione dell'Ufficio, acquisire d'ufficio i certificati o acquisire dall'interessato la dichiarazione sostitutiva di certificazione.

L'assenza delle cause ostative dovrà permanere per tutta la durata dell'incarico e dell'assegnazione all'Ufficio.

Cap. 18 - Codice di comportamento dei dipendenti del Comune

Il Comune di San Miniato si è dotato di un proprio Codice di Comportamento dei dipendenti sin dall'anno 2014 il quale è stato pubblicato in "Amministrazione trasparente – sezione Disposizioni generali – sottosezione Atti Generali".

Cap. 19 - Adempimenti in materia di conflitto di Interessi e incompatibilità

Per consentire una omogenea applicazione della normativa all'attività e alle procedure dell'Ente in materia di incompatibilità e conflitto di interessi, con particolare riferimento alle aree considerate a maggior rischio corruttivo individuate dalla legge 190/2012, si indicano di seguito una serie di criteri generali.

Al fine di prevenire situazioni di conflitto di interesse, come disciplinate dall'art. 6 bis legge 241/90 e art. 6 D.P.R. 62/2013, è necessario che ogni PO provveda negli atti di propria competenza ad effettuare le verifiche necessarie secondo le seguenti indicazioni.

Per tutte le procedure di gara, ivi compresi gli affidamenti in economia, le imprese, enti o cooperative che parteciperanno alle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture dichiareranno, in sede di gara, i nominativi dei titolari/legali rappresentanti, amministratori, soci/dipendenti con poteri decisionali riferiti a quel procedimento, al fine di consentire le opportune verifiche di situazioni di conflitto di interessi.

Analoghe dichiarazioni devono essere richieste nelle procedure per l'affidamento di incarichi esterni di lavoro autonomo.

Per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage-revolving doors), ai sensi art. 53, comma 16 ter del Dlgs. 165/2001 e art. 21 del Dlgs. 39/2013 è necessario prevedere che il legale rappresentante dell'impresa che parteciperà alla gara dichiari di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo o aver attribuito incarichi a ex dipendenti o incaricati del Comune di San Miniato (nel triennio successivo alla loro cessazione del rapporto) che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti di questa impresa/ente/cooperativa per conto del Comune di San Miniato negli ultimi tre anni di servizio.

Nel corso del 2022 dovranno essere ulteriormente perfezionate le attività per l'applicazione dell'orientamento n. 24/2015 dell'ANAC, poiché la complessità della struttura organizzativa dell'Ente richiede un'attenta analisi. La PO competente dovrà disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento delle imprese nei cui confronti emerga, a seguito di controlli, il verificarsi della condizione di incompatibilità.

Inoltre nei provvedimenti di aggiudicazione definitiva per affidamento di lavori, servizi, forniture (anche in economia) è necessario dare atto dell'effettuazione delle verifiche in materia di conflitto di interessi e delle sue risultanze.

Nei casi di attività contrattuale (o altre attività come il conferimento di incarichi di lavoro autonomo a soggetti esterni all'amministrazione) che prevedono la costituzione di Commissioni per la scelta del contraente (o dell'incaricato), ai sensi art. 35 bis del Dlgs 165/01, i componenti dovranno dichiarare l'insussistenza di precedenti penali con le modalità specificate nella circolare soprarichiamata. Inoltre per i componenti esterni sono previste le verifiche dei carichi pendenti e del casellario giudiziale.

Per quanto riguarda i provvedimenti amministrativi (concessione, autorizzazione, erogazione di sovvenzioni, contributi sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone e enti pubblici e privati), è necessario, nello stesso provvedimento, dare atto dell'effettuazione delle verifiche in materia di conflitto di interessi e delle sue risultanze.

In materia di attribuzione di incarichi di PO e amministrativi di vertice, l'accertamento dei precedenti penali mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione è resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 D.P.R. 445/00. La medesima dichiarazione dovrà essere prodotta per l'accertamento – in applicazione del D.Lgs. 39/2013 – in caso di nomine e designazioni dei rappresentanti del Comune presso enti, aziende, istituzioni; accertamento che verrà effettuato dalla PO responsabile dei procedimenti di nomina di competenza del Sindaco.

Infine, al momento dell'insediamento delle commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego si applicheranno le norme sul vigente Regolamento dei concorsi in merito alla dichiarazione da rendersi sulle cause di incompatibilità.

Nel corso dell'anno 2023 le PO dovranno svolgere l'attività di monitoraggio attraverso controlli a campione. Per effetto della Determinazione n. 1134 del 08/11/2017 "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" nel corso del 2023 saranno avviati contatti con le proprie partecipate dirette e con gli enti di diritto privato controllati volti a fornire un supporto per l'applicazione della citata Determinazione 1134/2017 sulla base dell'esperienza acquisita in questi anni.

PANTOUFLAGE

Nei contratti di assunzione del personale deve essere inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (sia a titolo di lavoro subordinato che autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente dotato – negli ultimi tre anni di servizio - di poteri autoritativi o negoziali ai sensi dell'art 53 co 16 ter Dlgs 165/01.

Nei bandi di gara o negli atti prodromici dell'affidamento, anche mediante procedura negoziata, va inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi negoziali per conto del comune nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto e nel caso si verifichi sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento. I contratti stipulati in violazione sono nulli e i soggetti privati che li hanno conclusi non possono contrarre con le pubbliche amministrazioni per i tre anni successivi e devono restituire i compensi percepiti e accertati.

L'ente deve agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno dagli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art 53 co 16 ter Dlgs 165/2001

ALTRE MISURE

Gli incarichi dirigenziali e quelli previsti dai capi III e IV Dlgs 39/13 devono essere attribuiti attraverso interPELLI che contengano le condizioni ostative (**inconferibilità**) al conferimento e previa dichiarazione sostitutiva di certificazione dell'interessato da pubblicare sul sito

Per gli incarichi conferiti ex capi V e VI Dlgs 39/13 l'**incompatibilità** va verificata al conferimento dell'incarico, annualmente e su richiesta nel corso del rapporto. Gli interPELLI devono contenere espressamente le cause di incompatibilità e gli interessati devono rendere la dichiarazione sostitutiva sia al conferimento dell'incarico che nel corso del rapporto.

All'atto della formazione di commissioni per l'affidamento di commesse o di contribuzioni oppure di commissioni di concorso ex art 35 bis Dlgs 165/01, all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall' art 3 Dlgs 39/13, all'atto della assegnazione di dipendenti all'area direttiva degli uffici con le caratteristiche ex art 35 bis Dlgs 165/01, all'entrata in vigore dei citati art 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato, deve essere verificata la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi.

Se risultano precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione ci si deve astenere dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione.

Vanno applicate le misure di cui all'art 3 Dlgs 39/13 e va individuato altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di cui al Dlgs 39/13, ex art 17 Dlgs 39/13, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art 18 del decreto medesimo.

Negli atti di attribuzione di incarichi, contratti, bandi va inserita la condizione di osservanza dei codici di comportamento per collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organo, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione della autorità politica, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi o opere a favore della amministrazione e va prevista la risoluzione o la decadenza dal rapporto in casi di violazione degli obblighi derivanti dai codici.

Gli uffici del personale devono predisporre modulistica conforme per gli incarichi ex art 53 Dlgs 165/01 a cui tutti i dipendenti devono attenersi

Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza. I motivi della astensione devono essere comunicati per iscritto al responsabile dell'ufficio, il quale, verificato il conflitto di interessi, prende gli opportuni provvedimenti e provvede a sostituire l'interessato. I provvedimenti relativi alle astensioni sono comunicati al Responsabile per la prevenzione della corruzione e sono custoditi a cura dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

TUTELA EX ART 54 BIS DLGS 165/2001 DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA LA SEGNALAZIONE

Il dipendente che effettua la segnalazione ex art 54 bis Dlgs 165/2001 è salvaguardato in conformità a quanto quivi previsto.

Nei confronti di chi riceve la segnalazione e di chi successivamente viene coinvolto nel processo di segnalazione vige l'obbligo di riservatezza secondo le norme di legge.

Sul sito vanno pubblicati a cura dell'ufficio personale, avvisi che informino i dipendenti della tutela prevista dalla legge.

Tale tutela va attuata anche attraverso la previsione di sistemi informatici di segnalazione garantita indirizzata al responsabile anticorruzione e all'Ufficio procedimenti disciplinari nei limiti delle risorse disponibili ed eventualmente in forma associata. Fino a che il sistema informatico non risulti in piena efficienza, le segnalazioni di fenomeni e comportamenti corruttivi dovranno essere inviate al Responsabile Anticorruzione del Comune di San Miniato all'indirizzo anticorruzione@comune.san-miniato.pi.it, utilizzando il modulo disponibile nel sito del Comune, Sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti – corruzione".

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione il dipendente potrà inviare la propria segnalazione all'ANAC, secondo la procedura prevista dall'allegato 1b della Determinazione n. 6 del 28/04/2015.

L'ATTIVITÀ DI CONTROLLO

15.1 Monitoraggio

Gli strumenti attraverso i quali si attua il controllo del rispetto e dell'applicazione delle misure di prevenzione contenute nelle tabelle precedenti sono di seguito riassunte:

- Monitoraggio sul rispetto della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'atto ;
- Monitoraggio del rispetto della distinzione tra attività politica e gestionali;
- Monitoraggio sul dovere di astensione in caso di conflitto di interesse;
- Monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali;
- Monitoraggio sull'uso dei risultati del rapporto sui controlli interni per modifiche e miglioramenti alla strategia di prevenzione adottata
- Monitoraggio dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici a rischio di corruzione
- Monitoraggio sul rispetto delle norme in materia di trasparenza e dei codici di comportamento.
- Monitoraggio in materia di riscossione
- Monitoraggio delle segnalazioni presentate
- Monitoraggio delle misure organizzative
- Monitoraggio del rispetto delle norme di settore
- Monitoraggio delle altre misure previste e delle misure previste dall'art 8

Le suddette attività di verifica verranno svolte con cadenza semestrale in sede di controlli interni amministrativi successivi sugli atti e provvedimenti estratti attraverso il meccanismo del sorteggio a campione, giusta delibera CC n 4 del 28.1.13.

Costituisce, altresì, strumento di controllo, l'utilizzo delle segnalazioni pervenute all'indirizzo:

anticorruzione@comune.san-miniato.pi.it.

15.2 Riesame

All'esito dell'attività di monitoraggio circa lo stato di attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione programmate, il RPCT ed i referenti per l'attuazione del Piano anticorruzione provvedono su base annuale, entro il 15 dicembre di ciascun anno, alla redazione di una relazione circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio volta mettere in luce le criticità e i punti di forza, al fine di effettuare proposte di miglioramento di cui tenere conto nella redazione dl successivo PTPCT

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE. DIRETTIVE DEL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE AL RESPONSABILE DEL PERSONALE E AI DIRIGENTI PER SELEZIONARE E FORMARE IL PERSONALE OPERANTE NEI SETTORI A RISCHIO. REDAZIONE DEL PIANO FORMATIVO ANTICORRUZIONE E SUO INSERIMENTO NEL PIANO FORMATIVO ANNUALE DELL'ENTE AI SENSI DELL'ART 7 BIS DLGS 165/2001 DA PARTE DEL RESPONSABILE DEL PERSONALE

Il Comune di San Miniato assicura specifiche attività formative nelle materie della legalità, integrità, trasparenza e pubblicità in ossequio a quanto previsto dall'art. 1, comma 8 della Legge n. 190/2012 al responsabile anticorruzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, al

personale dipendente, anche a tempo determinato, che svolge direttamente o indirettamente attività nelle c.d. aree a rischio.

Le suddette attività formative sono assicurate attraverso la predisposizione di un Piano formativo da parte del Servizio del Personale, in attuazione delle direttive fornite dal Responsabile della prevenzione della corruzione, da approvarsi entro il 28 febbraio unitamente al piano formativo annuale dell'ente ai sensi dell'art 7 bis Dlgs 165/01.

Nell'attuale piano sono state individuate le aree a rischio di corruzione, ne è stata individuata la attribuzioni ai settori e ai servizi e per ciascuna area ne sono stati definiti i procedimenti e ne è stato misurato il livello di rischio.

Nei settori particolarmente esposti alla corruzione, i dirigenti/responsabili devono impiegare prevalentemente il personale già formato e nella assegnazione devono dare attuazione a quanto previsto dall'art 35 bis Dlgs 165/01 in materia di formazioni delle commissioni e di assegnazioni agli uffici.

Tutti i dipendenti, che i dirigenti /responsabili assegnano allo svolgimento dei procedimenti a rischio individuati nel Piano, devono essere formati

A tal fine i nominativi dei dipendenti assegnati alle aree a rischio devono essere tempestivamente comunicati dai dirigenti e dai responsabili autonomi al responsabile anticorruzione e al responsabile del personale per la verifica e l'inserimento nei piani formativi

Il criterio di selezione sopra individuato deve essere pubblicato sull'intranet del comune insieme ai nominativi dei dipendenti selezionati

I fabbisogni formativi devono comprendere, oltre ad una formazione teorica generale sui temi della legalità e dell'etica, del codice di comportamento e del codice disciplinare, una specifica per le aree e i procedimenti che il piano ha individuato come aree a rischio

Anche il responsabile anticorruzione e i dirigenti/ responsabili che operano nelle aree a rischio devono essere oggetto di apposita formazione

Devono pertanto essere previsti corsi di livello generale rivolti a tutti i dipendenti volti all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità; devono poi essere individuati corsi di livello specifico volti al responsabile anticorruzione, ai dirigenti, ai responsabili, ai funzionari e agli addetti alle aree a rischio, tarati in relazione al ruolo svolto e alla tematica settoriale di cui si occupano

Il Piano formativo anticorruzione deve pertanto contenere le materie oggetto di formazione, i dipendenti, i funzionari, i dirigenti, i responsabili da formare, le modalità di selezione e le metodologie formative.

Le metodologie formative devono essere sia di carattere teorico che applicativo, volte all'analisi dei rischi tecnici e amministrativi e ai conseguenti meccanismi di risposta (analisi dei problemi, approcci interattivi, soluzioni), al fine di fare emergere nei dipendenti il principio comportamentale eticamente adeguato nelle diverse situazioni.

Per le attività di formazione il Comune si avvale della collaborazione della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, come previsto dal comma 11 dell'art. 1 della Legge 190/2012, altrimenti di personale docente individuato con procedure ad evidenza pubblica o di professionalità interne all'ente.

Al fine di attuare un monitoraggio sistematico della formazione e dei risultati acquisiti, le attività formative devono essere distinte in processi di formazione "*base*" e di formazione "*continua*" per

aggiornamenti e devono prevedere azioni di monitoraggio attraverso questionari da distribuire ai dipendenti che esprimano il livello di soddisfazione e le loro esigenze formative

In fase di avvio al lavoro e di inserimento del dipendente in nuovi settori lavorativi devono essere programmate e attuate forme di affiancamento del personale esperto prossimo al collocamento in quiescenza per un periodo di tutoraggio semestrale

MISURE PER LE SOCIETÀ CONTROLLATE, LE SOCIETÀ PARTECIPATE E GLI ENTI DI DIRITTO PRIVATO IN CONTROLLO PUBBLICO.

Le società controllate, le società partecipate e gli enti di diritto privato in controllo pubblico sono tenuti al rispetto del contenuto del Piano Nazionale Anticorruzione e delle norme in materia di trasparenza; devono pertanto garantire idoneo sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni ai fini del monitoraggio da parte del comune in conformità al presente Piano.

VIOLAZIONI

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano il responsabile anticorruzione risponde ai sensi dell'art 21 dlgs 165/01 nonché per omesso controllo sul piano disciplinare

La violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare

IL CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Comune di San Miniato, a seguito di procedura aperta, ha adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 159 del 17.12.2013 il Codice di comportamento dei dipendenti che integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari oltre alle altre funzioni di cui al Dlgs 165/01 è responsabile:

- dell'aggiornamento del Codice di comportamento;
- dell'esame delle segnalazioni delle violazioni dei Codici di comportamento;
- della raccolta di condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001.

INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

Il Comune di San Miniato, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 15.09.2016, ha adottato il Regolamento del regime di incompatibilità e del procedimento di autorizzazione delle attività extraistituzionali consentite al personale degli Enti facenti parte dell'ufficio Personale Associato.

Il dipendente che intende svolgere un incarico per il quale non sia prevista un'incompatibilità assoluta, deve presentare domanda di autorizzazione, utilizzando apposito modello, al Dirigente/Responsabile del settore/servizio autonomo di appartenenza, sulla base della domanda

presentata dal soggetto pubblico o privato che intende conferire l'incarico o dal dipendente interessato.

La domanda viene presentata al Dirigente/Responsabile del settore/servizio autonomo di appartenenza almeno 15 giorni prima dell'inizio dello svolgimento dell'incarico, salvi casi eccezionali debitamente motivati.

Nella domanda deve essere indicato:

- tipologia dell'incarico
- soggetto a favore del quale l'incarico sarà svolto con indicazione del luogo di svolgimento dell'attività, nome - ragione sociale del soggetto conferente indicandone il codice fiscale o partita IVA e la sede legale;
- se si tratta di un incarico dato in base ad una specifica normativa;
- la data iniziale e la data finale prevista;

La domanda contiene la dichiarazione, sotto la propria responsabilità, da parte del dipendente:

- a) che l'incarico ha carattere temporaneo ed occasionale e che non rientra tra i compiti del servizio di assegnazione;
- b) che non sussistono situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi o motivi di incompatibilità, di diritto o di fatto, secondo le indicazioni del regolamento;
- c) che l'incarico verrà svolto al di fuori dell'orario di lavoro e comunque non determinerà un'assenza dal servizio superiore a 5 giornate lavorative nello stesso mese;
- d) che l'incarico non prevede un compenso lordo che, né complessivamente, né rapportato pro quota e sommato con altri compensi per incarichi di qualsiasi tipo percepiti nel corso dell'anno solare, risulta superiore al 30% della retribuzione annua lorda percepita dal dipendente nell'esercizio precedente;
- e) che l'incarico non compromette il decoro ed il prestigio dell'Amministrazione di appartenenza e non ne danneggia l'immagine;
- f) che l'incarico non viene svolto per soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza;
- g) che non si riferisce all'esercizio di una libera professione;
- h) che si impegna ad assicurare il tempestivo, puntuale e corretto svolgimento dei compiti d'ufficio;
- i) che si impegna a non utilizzare beni, mezzi ed attrezzature dell'Amministrazione di appartenenza per lo svolgimento dell'incarico;
- j) che si impegna infine a fornire immediata comunicazione al proprio Dirigente/Responsabile di eventuali incompatibilità sopravvenute provvedendo all'immediata cessazione dell'incarico.

Al fine di verificare le caratteristiche dell'incarico o della carica da autorizzare, il Dirigente/Responsabile cui è rivolta l'istanza può richiedere ulteriori elementi di valutazione all'interessato, al soggetto a favore del quale la prestazione è diretta. In tal caso i 15 giorni per l'istruttoria decorrono dalla data in cui vengono acquisiti tutti gli elementi necessari all'autorizzazione.

Il procedimento si conclude con apposito atto del Dirigente/Responsabile competente da adottarsi entro 15 giorni dal ricevimento della domanda, salvo i casi di richieste all'interessato di ulteriori richieste di valutazione. L'autorizzazione è comunicata, via mail, all'interessato e per conoscenza, al Responsabile del procedimento per l'Anagrafe delle prestazioni dei pubblici dipendenti ai fini dell'art. 53, c.13, D.Lgs 165/2001.

L'autorizzazione deve contenere l'attestazione dell'assenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, di incompatibilità di diritto o di fatto con l'attività istituzionale svolta dal dipendente - accertabili sulla base della dichiarazione fornita e sulla conoscenza dei propri uffici - e non sussistenza di esigenze organizzative tali da impedire l'autorizzazione, tenuto conto delle necessità di servizio e dell'impegno richiesto dall'incarico; nello stesso atto il dirigente esprime inoltre le proprie osservazioni riguardo ai vantaggi che l'autorizzazione all'incarico può recare all'Amministrazione in conseguenza dell'accrescimento della professionalità del dipendente.

In regolamento prevede una "black list" di incarichi, ossia di attività precluse, fatte salve le eccezioni previste da leggi speciali, in cui il dipendente con prestazione a tempo pieno o tempo parziale superiore al 50% non può in nessun caso:

- a) esercitare attività commerciali, artigianali, industriali o professionali autonome;
- b) esercitare attività imprenditoriali in agricoltura a titolo professionale ai sensi dell'art. 1 del D.lgs. 29/03/2004, n. 99;
- c) instaurare altri rapporti di lavoro subordinato sia alle dipendenze di altri enti pubblici che alle dipendenze di soggetti privati;
- d) assumere a qualunque titolo cariche in società di persone o di capitali, aziende o enti aventi scopo di lucro o in fondazioni, salvo che si tratti di cariche in società od enti per le quali la nomina spetti all'Amministrazione di appartenenza;
- e) partecipare a società di persone o di capitali qualora la titolarità di quote di patrimonio comporti di diritto, in base alle disposizioni di legge o statutarie, compiti di gestione per la realizzazione dell'oggetto sociale;
- f) ricevere incarichi da soggetti privati che abbiano avuto nel biennio precedente, o abbiano in atto, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio;
- g) svolgere qualunque attività, che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, possa generare situazione, anche solo apparente, di conflitto di interesse o possa compromettere il decoro ed il prestigio dell'Amministrazione o danneggiarne l'immagine, così come meglio dettagliato al successivo art. 4. Fermo restando che compete al dirigente/responsabile di assegnazione o al segretario generale, in caso di dirigenti/responsabili di settori o servizi autonomi, la valutazione in concreto dei singoli casi di conflitto di interesse, non sono comunque consentite ai dipendenti, anche a tempo parziale, attività o prestazioni lavorative da svolgere a favore di enti o privati, che abbiano per oggetto consulenze, attività istruttorie, rilascio di pareri o valutazioni di carattere tecnico, presentazione di istanze, di comunicazioni o di segnalazioni di inizio attività, comunque denominate, dirette all'Amministrazione di appartenenza. Nessuna delle attività sopra richiamate può essere autorizzata.
- h) ricevere incarichi per attività e prestazioni che rientrino in compiti d'ufficio del dipendente;
- i) ricevere incarichi per attività e prestazioni da rendere in connessione con la carica o in rappresentanza dell'Amministrazione. Si considerano rese in rappresentanza dell'Amministrazione quelle prestazioni nelle quali il dipendente agisce per conto dell'Amministrazione di appartenenza,

rappresentando la sua volontà e i suoi interessi, anche per delega o mandato ricevuto da organi della stessa.

PATTI DI LEGALITA'

Con Delibera di Giunta comunale n. 87/2014 e Delibera di Consiglio comunale n. 79/2014 il Comune di San Miniato ha adottato la “Carta di Pisa – Codice Etico degli Amministratori”.

Con Delibera di Giunta comunale n. 142/2013 il Comune di San Miniato ha adottato il Codice Etico del Distretto del Cuoio, in cui Enti Locali e istituzioni pubbliche, imprese e loro associazioni, organizzazioni sindacali e loro associazioni si impegnano a rendere il Distretto un sistema territoriale, socio-economico e istituzionale fondato su elementi di eticità e legalità.

TRASPARENZA

Premessa

Con la redazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, il Comune di San Miniato intende dare attuazione al principio di trasparenza, intesa come “accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche (ai sensi dell'art. 117, comma secondo lettera m) della Costituzione e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n.33).

Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, infatti, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di lotta a fenomeni corruttivi.

Il programma definisce le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione.

Le misure del programma triennale sono coordinate con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione, del quale il programma ne costituisce una sezione.

Gli obiettivi ivi contenuti sono altresì formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'Ente, definita nel Piano Esecutivo di Gestione e negli altri strumenti di pianificazione.

La pubblicazione avviene nel rispetto dei principi e delle linee guida in materia di tutela della riservatezza.

20.1 L'Organizzazione e le funzioni dell'Amministrazione

20.1.1 L'Organigramma

Il Comune di San Miniato è organizzato secondo il seguente Organigramma:

20.1.2 Il Responsabile per la Trasparenza

Il Responsabile per la Trasparenza del Comune di San Miniato è stato individuato con decreto del Sindaco n. 4 del 02.01.2020 nella figura del Segretario Comunale, dott. Danilo D'Aco.

Compiti del Responsabile per la Trasparenza:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'Organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione
- in relazione alla loro gravità, il Responsabile segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il Responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, al Nucleo di Valutazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.
- provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico.

20.1.3 La struttura di supporto al Responsabile per la Trasparenza: i Dirigenti, i Responsabili dei Servizi Autonomi, i Referenti.

La struttura di supporto al Responsabile per la Trasparenza – ex art.10, comma 2 del D. Lgs 33/2013 - è costituita dai Dirigenti, dai Responsabili dei Servizi Autonomi e dai Referenti.

Compiti e responsabilità dei Dirigenti e Responsabili dei Servizi Autonomi:

individuano ed elaborano i dati oggetto di pubblicazione, di cui all'allegato A1 del presente Programma con il coinvolgimento degli stakeholder interni (organizzazioni sindacali, dipendenti) ed esterni (cittadini, associazioni, imprese, enti, ecc.);

adempono agli obblighi di pubblicazione;

garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;

garantiscono l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate, ex art.6 e art.7 del D.Lgs 33/2013;

elaborano iniziative per incrementare il livello di trasparenza e per promuovere la legalità e la cultura dell'integrità;

individuano, all'interno della propria struttura, i "Referenti", personale preposto all'esercizio delle suddette funzioni e lo comunicano al responsabile del personale per la formazione e al Responsabile della Trasparenza.

20.1.4 Misure organizzative

L'attività di pubblicazione riguarda tutti i Dirigenti, ciascuno per competenza, secondo le tipologie di atti o documenti la cui pubblicazione è obbligatoria per legge o per deliberazione dell'Ente.

Il servizio U.R.P. (Ufficio Relazioni con il Pubblico) è a disposizione per rispondere ad ogni quesito sul procedimento da seguire per la pubblicazione delle informazioni e per fornire informazioni e comunicazioni in modalità alternativa al web.

Il Servizio Sistemi Informativi è a disposizione per rispondere ad ogni quesito di carattere tecnico.

20.1.5 Il ruolo del Nucleo di Valutazione (ex art.44 D. Lgs 33/2013)

Compiti e responsabilità del Nucleo di Valutazione:

- verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art.10 del D.Lgs 33/2013 e quelli indicati nel Piano Esecutivo di Gestione valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e integrità.

20.2. Procedimento di elaborazione ed adozione del Programma

Il contenuto del Programma è individuato:

- dagli Organi Politici che definiscono nei documenti di indirizzo gli obiettivi strategici in materia di trasparenza da declinare nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità in coerenza con il Piano della Performance;
- dai Dirigenti e dai Responsabili dei Servizi Autonomi con il coinvolgimento degli stakeholder interni (organizzazioni sindacali, dipendenti) ed esterni (cittadini, associazioni, imprese, enti, ecc.), mediante pubblicazione sul sito della bozza del programma. I Dirigenti e i Responsabili dei Servizi autonomi, con il coinvolgimento dei singoli uffici e dei referenti effettuano, sulla base dei procedimenti di propria competenza, la mappatura dei dati e delle informazioni da pubblicare e indicano le iniziative per incrementare il livello di trasparenza, legalità e integrità, anche attraverso incontri, convegni, implementazione di un servizio di ricezione reclami per ritardi e inadempimenti, sistemi informativi di rilevazione dei dati di interesse dei cittadini. Sono responsabili della individuazione dei contenuti, della trasmissione, della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati di propria competenza in conformità al paragrafo 1.3.

Il Responsabile della Trasparenza predispone il programma sulla base degli elementi forniti dai Dirigenti e dai Responsabili dei Servizi Autonomi, coadiuvati dai Referenti, in coerenza con gli obiettivi strategici e gestionali dell'ente (Piano della Performance).

20.3. Il Programma: i dati della sezione "Amministrazione Trasparente"

20.3.1 La sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito web istituzionale.

Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza prevista dal D.Lgs 33/2013 è inserita nel sito istituzionale dell'Ente www.comune.san-miniato.pi.it, raggiungibile da un link posto nella home page, un'apposita sezione denominata **Amministrazione Trasparente**.

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

I Dirigenti e i Responsabili dei Servizi Autonomi quindi garantiscono che i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano pubblicati:

- in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prenda visione;
- completi nel loro contenuto, e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell'atto;
- con l'indicazione della loro provenienza, di previa attestazione di conformità all'originale in possesso dell'Amministrazione.
- tempestivamente e comunque in conformità al dato normativo e/o regolamentare;
- per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione. Gli atti che producono i loro effetti oltre i 5 anni, andranno comunque pubblicati fino alla data di efficacia. Restano fermi i diversi termini di pubblicazione previsti dalla normativa in materia di trasparenza e di trattamento dei dati personali.
- in formato di tipo aperto ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale) e saranno riutilizzabili ai sensi del D.Lgs 33/2013, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettare l'integrità.

20.3.2 L'istituto dell'Accesso Civico

All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" (sottosezione "Altri Contenuti") sono contenute le informazioni per esercitare il diritto all'*Accesso Civico*.

L'istituto dell'Accesso Civico, introdotto nell'ordinamento dal D.Lgs 14 marzo 2013 n. 33 e modificato con l'entrata in vigore del D.Lgs. 25 maggio 2016 n. 97, riconosce a chiunque il diritto di accedere ai documenti, informazioni e dati in possesso delle pubbliche amministrazioni, con i limiti e le esclusioni previste dall'art.5-bis del D.Lgs 14 marzo 2013 n. 33.

La norma riconosce due particolari fattispecie di accesso: l'accesso "*semplice*" e l'accesso "*generalizzato*".

L'accesso civico "semplice" (art. 5 comma 1) consente a chiunque di richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni e dati per i quali il D.Lgs 33/2013 prevede l'obbligo della pubblicazione, qualora la loro pubblicazione sia stata omessa.

L'accesso civico "generalizzato" (art. 5 comma 2) consente a chiunque, indipendentemente dalla cittadinanza italiana e dalla residenza nel territorio comunale, di accedere ai dati e ai documenti, in possesso dell'Amministrazione Comunale, ulteriori rispetto a quelli per i quali sia previsto uno specifico obbligo di pubblicazione.

La richiesta non deve essere motivata, è gratuita e deve essere presentata all'ufficio che detiene i dati, i documenti, le informazioni. Non è richiesta una modulistica specifica.

In alternativa, la richiesta può essere trasmessa:

- all'Ufficio Relazioni con il Pubblico

- al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, qualora l'istanza sia relativa a dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs 33/2013.

20.4. SISTEMA DI MONITORAGGIO INTERNO SULL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

20.4.1 Il processo di controllo

Tale controllo viene attuato dal Responsabile della Trasparenza, unitamente all'Unità Operativa Controlli Interni:

- nell'ambito dei "controlli di regolarità amministrativa" previsti dal Regolamento sui controlli approvato dal Consiglio Comunale con Delibera n.4 del 28.01.2013 e assegnati all'Unità Operativa appositamente costituita con Delibera della Giunta Comunale n. 36 del 12.03.2013;
- nell'ambito dell'attività di monitoraggio del Piano Triennale di prevenzione e corruzione;
- attraverso il monitoraggio effettuato in merito al diritto di accesso civico (art.5 del D. Lgs.n.33/2013)

Per ogni informazione pubblicata viene verificata:

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

In sede di aggiornamento annuale del programma per la trasparenza e l'integrità viene rilevato lo stato di attuazione delle azioni previste dal programma e il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

Gli esiti dei controlli saranno trasmessi all'organo di vertice, all'organo di indirizzo politico, ai Revisori dei Conti, al Nucleo di Valutazione.

L'azione di monitoraggio è svolta anche dal Nucleo che redige l'attestazione ai sensi di legge.

Nei casi di inadempimento, adempimento parziale o ritardato adempimento, resta salva la segnalazione di cui agli organi individuati al paragrafo 1.2

20.4.2 Le sanzioni

Le principali sanzioni, contenute nel D.Lgs n. 33/2013:

Art.15 - Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione e consulenza

Fattispecie di inadempimento	Sanzione
------------------------------	----------

Omessa pubblicazione dei dati di cui all'art.15, comma 2: - estremi degli atti di conferimento degli incarichi dirigenziali a soggetti estranei alla p.a., con indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato. - incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni per i quali è previsto un compenso, con indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	In caso di pagamento del corrispettivo: - responsabilità disciplinare - applicazione di una sanzione pari alla somma corrisposta, fatto salvo il risarcimento del danno del destinatario ove ricorrano le condizioni di cui all'art. 30 del D. Lgs 2 luglio 2010, n. 104
--	--

Art.46 - Violazione degli obblighi di trasparenza

Fattispecie di inadempimento	Sanzione
Inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa	▪ Elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale ▪ Eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine della p.a. ▪ Valutazione ai fini della corresponsione: - della retribuzione di risultato - del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili
Mancata predisposizione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità	▪ Elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale ▪ Eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine della p.a. ▪ Valutazione ai fini della corresponsione: - della retribuzione di risultato - del trattamento accessorio collegato alla performance individuale del responsabile

Art.47 – Sanzioni per casi specifici

Fattispecie di inadempimento	Sanzione
Mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'art.14 riguardanti i componenti degli organi di indirizzo politico con riferimento a: - situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione in carica - titolarità di imprese - partecipazioni azionarie, proprie, del coniuge e parenti entro il secondo grado di parentela - compensi cui da' diritto l'assunzione della carica	- Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione - Pubblicazione del provvedimento sanzionatorio sul sito Internet dell'amministrazione o organismo interessato
Violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'art.22, comma 2, relativi agli enti pubblici vigilati, agli enti di diritto privato in controllo pubblico e alle partecipazioni in società di diritto privato con riferimento a:	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della violazione. La stessa sanzione si applica agli amministratori societari che non comunicano ai soci pubblici il proprio incarico ed il relativo compenso entro trenta giorni dal conferimento

- ragione sociale - misura della partecipazione della p.a - durata dell'impegno e onere complessivo gravante sul bilancio della p.a. - numero dei rappresentanti della p.a. negli organi di governo e trattamento economico complessivo spettante a d essi - risultati di bilancio degli ultimi 3 esercizi - incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo	ovvero, per le indennità di risultato, entro trenta giorni dal percepimento.
Mancata comunicazione da parte degli amministratori societari ai propri soci pubblici dei dati relativi al proprio incarico, al relativo compenso e alle indennità di risultato percepite	Sanzione amministrativa pecunaria da 500 a 10.000 euro a carico degli amministratori societari

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

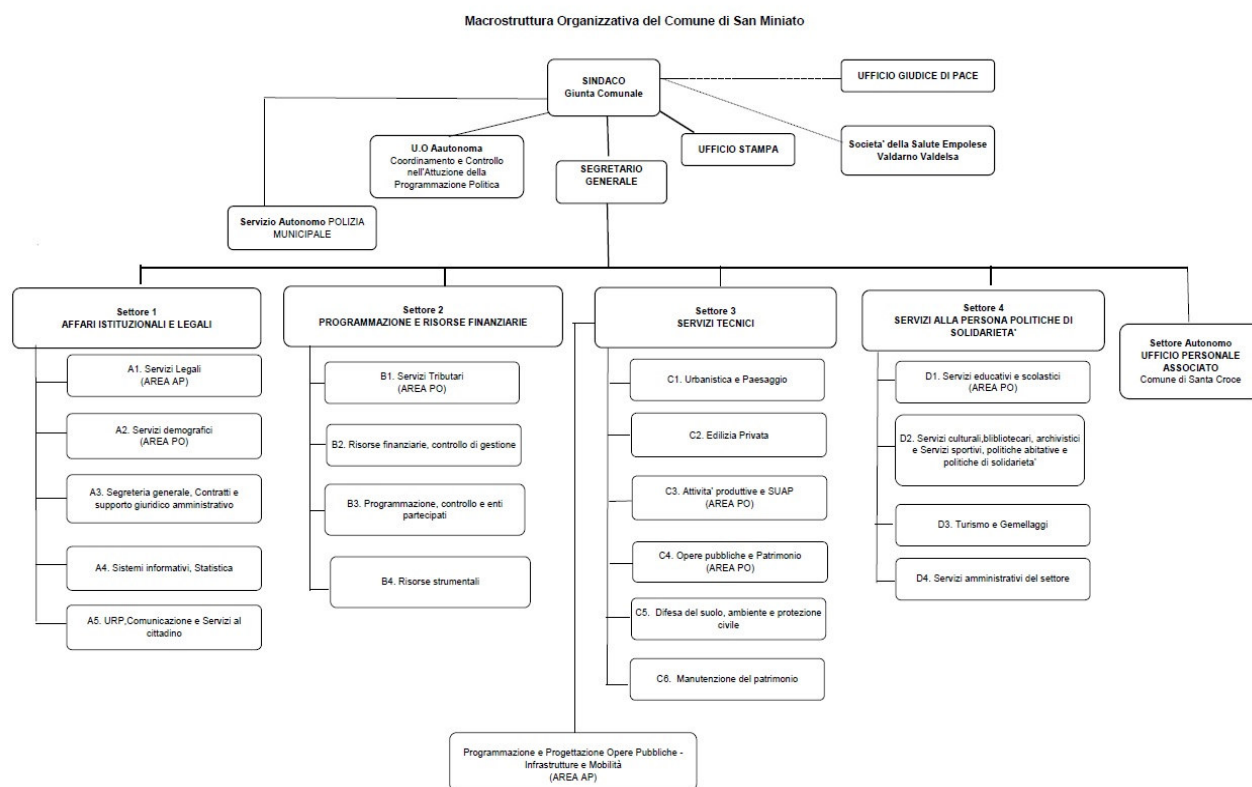
Sottosezione di programmazione

Struttura Organizzativa

ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 14.07.2020, dichiarata immediatamente eseguibile, è stata da ultimo modificata la struttura organizzativa dell'Ente;

L'organigramma dell'Ente alla data del 31/12/2022 risulta essere il seguente :



Sezione 3

Sottosezione di programmazione

Organizzazione del lavoro a distanza

ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del

lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;

Il percorso verso il lavoro agile

Il Comune di San Miniato ha introdotto il lavoro agile al proprio interno a partire dall'anno 2020, in occasione del proclamato stato di emergenza sanitaria causata dalla diffusione del virus COVI-19 .

Il relativo regolamento fu approvato solo successivamente, con la delibera di Giunta Comunale n. 171 del 22-11-2021, quale risultato di un percorso che ha visto coinvolti le Posizioni Organizzative, i Responsabili di Servizio, le organizzazioni sindacali e il CUG Comitato Unico di Garanzia.

Con l'approvazione del regolamento il lavoro agile per il Comune di San Miniato si evolve dall'essere una soluzione contingente, imposta dalla normativa, per trasformarsi in una scelta consapevole che vede nello smart working uno strumento idoneo a conseguire da un lato una maggiore efficienza e produttività per l'amministrazione, dall'altro un aumentato benessere personale per una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro per il dipendente.

A partire da marzo 2020, al fine di contrastare l'emergenza sanitaria, il Comune di San Miniato, dunque, ha introdotto il c.d. smart working emergenziale su larga scala, mettendo a punto procedure semplificate per consentire, nel più breve lasso di tempo, l'accesso a tale modalità di lavoro al maggior numero possibile di dipendenti, conciliando la riduzione della presenza in ufficio con la continuità delle attività indifferibili. In questo modo, nel periodo del lock down della primavera 2020, è stato attivato il lavoro agile per più della metà dei dipendenti in servizio (sono stati esclusi solo quelli che svolgevano attività non compatibili con la modalità smart.

Il lavoro agile oggi: modalità attuative e sintesi delle scelte organizzative operate per promuovere il ricorso al lavoro agile

In data 31/03/2022, con la cessazione dello stato di emergenza sanitaria da Covid-19 , sono scaduti tutti gli accordi di lavoro agile semplificati collegati al periodo emergenziale.

Ciò non ha significato, in coerenza con le disposizioni ministeriali, la fine dello smart working:

l'amministrazione ha infatti acconsentito che i dipendenti interessati, rivolgendosi direttamente alla propria PO, potevano proporre un accordo di lavoro agile, nel rispetto del regolamento entrato in vigore il 22/11/2021– per quanto compatibile - , dello schema di linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche diffuso a dicembre 2021 dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e delle seguenti condizioni:

- accordi di lavoro agile per l'intera durata della prestazione lavorativa settimanale, riservata alle cd categorie fragili di lavoratori debitamente accertate;

- max 15 ore alla settimana di lavoro agile per coloro che a seguito di rilevazione da parte della PO circa la smartabilità della stessa prestazione, ne avessero fatta istanza alla PO medesima con priorità per i soggetti aventi particolare tutele e per i lavoratori padri/madri di bambini sino a 14 anni di età.

Tali indicazioni, diffuse ai dipendenti con note informative interne sono rimaste valide fino al nuovo CCNL 2019-2021 stipulato in data 16/11/2022.

Attualmente, **sono 20 i dipendenti** che hanno sottoscritto con il proprio dirigente un accordo di lavoro agile, avente le caratteristiche sopra indicate.

Considerato che alla data del 31/12/2022, risultano **in servizio circa 180 dipendenti** si può calcolare una percentuale di lavoratori agili intorno all' **11 %** circa .

Soggetti, Processi e Strumenti del lavoro agile

Soggetti coinvolti e ruoli:

Segretario Generale: coordinatore

Dirigenti: facilitatori motivazionali, promotori dell'innovazione culturale e organizzativa

Dipendenti: attuatori e in qualche modo sostenitori dell'innovazione culturale e organizzativa, perché senza

l'entusiasmo e la voglia di cambiare di tutte le persone coinvolte non si può pensare di arrivare ad un cambiamento a livello sistemico, consapevole e responsabile.

CUG: il lavoro agile è strumento – anche – di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che può contribuire in maniera determinante al miglioramento del benessere organizzativo. Ecco perché il ruolo del CUG, sempre coinvolto anche in fase di stesura del regolamento per la disciplina in via sperimentale del lavoro agile, deve continuare ad essere valorizzato e ascoltato.

Nucleo di valutazione: ruolo cruciale e ancora più determinante quando si parla di lavoro agile perché occorre superare il paradigma del controllo a favore della valutazione dei risultati

OOSS: già coinvolte in fase di adozione del regolamento per il lavoro agile in via sperimentale, continueranno ad essere coinvolte ed aggiornate anche nel percorso che porterà all'approvazione del nuovo regolamento.

Strutture coinvolte

Ufficio Risorse Umane, Controllo di Gestione, Ufficio CED : traghettatori, facilitatori tecnici per strumentazione, metodi e modalità

Strumenti del lavoro agile

accordo individuale, regolamento, sistema di misurazione e valutazione

Scelte formative a supporto del lavoro agile

L'introduzione del "lavoro agile" costituisce una vera e propria iniziativa di change management, la cui realizzazione richiede una specifica e costante attività di formazione e di supporto alla predisposizione ed utilizzo degli strumenti che consentono di operare in smart working. Dovrà essere una formazione non solo specialistica e tecnica, ma anche – e prima di tutto – un percorso a sostegno del cambiamento culturale e organizzativo in atto.

Per il triennio 2022/2024, nell'ambito del piano formativo da adottarsi dall'Ente sarà prevista l'organizzazione di corsi specifici in materia di smart working e sulla nuova modalità smart di prestazione dell'attività lavorativa oltre che a interventi formativi a supporto e sviluppo delle competenze trasversali (competenze manageriali, stili di leadership, soft skills, benessere organizzativo, gestione dei conflitti, pari opportunità), parte integrante del percorso di change management in atto.

Scelte tecnologiche a supporto del lavoro agile

Per incrementare e agevolare il lavoro agile, possono essere messe in campo ulteriori attività di carattere tecnologico che possono essere riassunte nelle seguenti:

1. Aggiornamento tecnologico e funzionale del sistema telefonico per fare fronte alle mutate esigenze lavorative. In particolare, per potere gestire il notevole aumento di ridirezioni telefoniche verso numeri esterni (fissi o mobili) è stato ampliato il numero delle linee associate alla numerazione comunale per evitare che ci sia una saturazione delle stesse.
2. Migliorare la conoscenza e l'utilizzo di tutte le funzionalità di office 365, con particolare riferimento a quelle relativa alla collaborazione e al lavoro in gruppo, anche grazie ai percorsi formativi che mirano ad un migliore e maggiore utilizzo di software. Tali corsi di formazione saranno disponibili sin dall'anno 2023 sull'applicativo in dotazione.
3. Dotare tutte le postazioni di cuffie e webcam in modo da potere facilmente interagire con i colleghi in smart working. Tale intervento è attualmente in corso e verrà portato a completamento nel corso dell'anno 2023.
4. Ridefinizione delle regole e prassi per la memorizzazione dei file aziendali privilegiando soluzioni in cloud che favoriscano l'utilizzo dei file anche quando non si è in presenza presso la sede.
5. Acquisizione di "firme digitali remote" per potere firmare i documenti digitali da qualsiasi posto
6. Aumento del numero di laptop acquistati: il numero dei laptop a disposizione è stato aumentato nel 2021. Nel futuro si valuteranno eventuali nuovi acquisti.
7. Installazione nell'ambiente di virtualizzazione desktop e di ulteriori applicativi che al momento sono installati solo sui PC desktop.

Programma di sviluppo del lavoro agile

Il lavoro agile non nasce dall'improvvisazione e nemmeno dalla spinta di forte accelerazione che inevitabilmente l'emergenza sanitaria ha comportato. Nasce invece dalla programmazione intesa come "processo unitario" all'interno dell'organizzazione, in coerenza con gli altri documenti programmatici. L'approccio che il Comune di San Miniato ha scelto di seguire va nella direzione della progressività e gradualità dello sviluppo del Lavoro Agile, lungo l'arco di riferimento triennale del POLA 2023-2025. Tale gradualità ha portato ad una importante potenzialità di sviluppo: durante la fase più dura della pandemia nella primavera del 2020, l'Ente ha gestito contemporaneamente oltre 50 dipendenti in lavoro agile. Ora, come dai dati sopra forniti, sono 7 i dipendenti con accordo di lavoro agile in corso di validità ma si ritiene che la messa in atto delle misure e le scelte sopra descritte siano tali da consentire, in caso di emergenza di vario genere, di aumentare questo numero in maniera considerevole, al fine di fare fronte alle esigenze personali e di servizio, continuando a garantire elevati livelli di efficienza e di qualità nell'erogazione dei servizi pubblici e nei rapporti con l'utenza.

Tenuto conto che il lavoro agile strutturato è entrato a regime solo dal 01/04/2022, dopo la cessazione dello stato di emergenza, ogni bilancio è prematuro così come il calcolo degli indicatori di monitoraggio può considerarsi significativo solo dopo almeno 12 mesi di vigenza dei nuovi accordi.

In questo panorama non definito influisce anche il nuovo CCNL 2019-2021 che agli artt. 63 e ss. Disciplina il punto del "Lavoro a Distanza".

Descrizione del processo per la definizione della programmazione annuale :

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 148 del 29.11.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, è stata effettuata la ricognizione annuale di cui al comma 1 dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183, e che nell'organico del Comune, anche per l'anno 2023 non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
- l'Ente ha rispettato il pareggio di bilancio per l'anno 2022, le previsioni definitive del Bilancio di previsione 2023-2025, annualità, 2023 e relativo monitoraggio assicurano il rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2023;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- a seguito dell'approvazione del Bilancio di previsione 2024-2026, con deliberazione della Giunta Comunale n. 115 del 12/10/2023 è stato approvato il PIAO per il triennio 2023-2025 contenente al suo interno:
 - a) il Piano delle performance;
 - b) il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025;
- l'Ente negli anni 2023 e precedenti ha rispettato le vigenti limitazioni in materia di spesa di personale a tempo indeterminato e determinato;
- l'Ente ha rispettato i termini di approvazione del Bilancio di previsione, Rendiconto e Bilancio consolidato tempestivamente trasmessi alla BDAP;
- il Comune non risulta in stato di deficitarietà strutturale o dissesto;
- la dotazione organica dell'Ente rispetta il contingente numerico di cui alla L. 482/1968, anche a seguito delle assunzioni disposte nell'ambito del presente provvedimento;
- L'Ente ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2024-2026 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 67 del 20/12/2023, esecutiva, con il quale sono state, tra l'altro, compiute le verifiche di compatibilità economico finanziarie del Programma dei fabbisogni assunzionali dell'Ente per il triennio 2024-2026;
- L'Ente ha approvato il Bilancio di Previsione per il triennio 2024-2026 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 68 del 28/12/2023, esecutiva;

Sezione 3

Sottosezione di programmazione

Piano triennale dei Fabbisogni di Personale

Vincoli normativi e di spesa

Contenimento della spesa di personale

Trattandosi di una delle maggiori voci di esborso per le finanze pubbliche, il contenimento delle spese di personale è da tempo uno degli obiettivi del Governo. Il quadro normativo pressoché consolidato, contenuto nell'articolo 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006 e nell'articolo 9 del decreto-legge n. 78/2010 (conv. in legge n. 122/2010), è stato modificato ad opera del decreto legge n. 90/2014, con il quale è stata concessa maggiore flessibilità nella copertura del turn-over, garantendo a regime (dal 2018) l'integrale sostituzione del personale cessato.

In seguito sono intervenuti in materia la Legge di Stabilità 2015 (L. n. 190/2014), il D.L. 19/06/2015, n. 78 e il D.lgs. 75/2017 che, all'art. 23 comma 2 ha previsto che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non possa superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, al netto degli incrementi derivanti dai contratti collettivi nazionali (quest'ultima deroga introdotta con l'art. 11 del D.L. n. 135 del 14/12/2018 e ribadita anche all'art.1 comma 150 della L. 30/12/2018, n. 145).

Con gli ultimi decreti-legge (D.L. n. 4 del 28/02/2019 e D.L. n. 34 del 30/04/2019) sono stati aggiornati alcuni parametri e vincoli di spesa ancorandoli anche, per gli enti locali, a criteri di sostenibilità finanziaria, in seguito individuati con decreto interministeriale del 17/03/2020 e con successiva circolare interministeriale del giugno 2020.

Si riepilogano nella tabella seguente le principali norme che impongono il contenimento della spesa di personale.

Norma	Misura di contenimento	Validità temporale
Art. 1, commi 557 e 557 quater, della legge n. 296/2006 e ss. modifiche, in ultimo con D.L. 113 del 24/06/2016	557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: • razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; • contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 557 quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione Il Comune di San Miniato è al di sotto del limite di spesa dato dalla media del triennio 2011-2013, pari a € 6.524.240,17	A regime

Art 23, comma 2, D.lgs. 75/2017 integrato con l'art 33 comma 1 secondo periodo del DL 34/2019	Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Con l'art 11 del DL n. 135 del 14/12/2018 (ribadito anche all'art. 1 comma 150 della L. 30/12/2018 n. 145) è stato previsto che: "In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo <u>decreto n. 75 del 2017</u>, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'<u>articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165</u>, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico; b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. Nel 2024 e seguenti il fondo e il salario accessorio in generale, dei dipendenti del Comune di San Miniato non potrà superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2018, al netto delle risorse derivanti dagli incrementi contrattuali e di eventuali adeguamenti previsti dall'art 33 comma 1 secondo periodo del DL 34/2019	A regime
Art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 (L. n. 122 /2010) modificato dall'art 16 del D.L. 13/2016 convertito in Legge n. 160 del 07 /08/16	Tetto alla spesa sostenuta per forme flessibili di lavoro (tempi determinati, Co.co.co., comandi, tirocini formativi, ecc.). La spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Il Comune di San Miniato ha sopperito all'impossibilità di assumere personale a tempo indeterminato attivando altre forme di lavoro flessibile, nel rispetto del tetto di spesa impegnata nell'anno 2009 pari a Euro 171.014,26	A regime
Art 1 comma 228 della L. 208 del 28/12/2015 e art. 3 commi 5 e 5 quater del D.L. 90/2014 in ultimo DL 4 del 28/01/2019 e DL 34 del 30/04/2019	Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto <u>dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95</u>, convertito, con modificazioni, dalla <u>legge 7 agosto 2012, n. 135</u> La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della <u>legge 27 dicembre 2006, n. 296</u>. L'art. 3 comma 5 del DL 90/2014 come modificato dall'art. 14 bis del DL n. 4 del 28/01/2019 "A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente." Al comma 5 sexies la seguente modifica: "Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Con il DL 34/2019 all'art. 33 comma 2 è stato introdotto per gli enti locali un nuovo limite di assunzione in base alla sostenibilità finanziaria di ciascun ente, sulla base di criteri in seguito individuati con decreto interministeriale del 17/03/2020 e con successiva circolare interministeriale del giugno 2020.	Dal 1° gennaio 2016. A regime

Inoltre è stata pubblicato sulla G.U. del 27 aprile 2020 il DPCM del 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", previsto dal succitato comma 2 art. 33 del D.L. 34/2019 la cui applicazione decorre dal 20 aprile 2020, che all'art. 4 contiene la tabella che individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni di cui all'art. 2 del medesimo DPCM.

A giugno 2020 è stata resa nota anche la Circolare a firma dei tre ministri coinvolti (Pubblica Amministrazione, Ministro Interno e Ministro Economia e finanze) per esplicitare le nuove modalità di calcolo degli spazi assunzionali dei comuni in attuazione del DPCM 17 marzo 2020.

Secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

PROGRAMMAZIONE 2024 – 2026

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

In merito alla programmazione della spesa di personale e relativo reclutamento si richiama la seguente normativa:

- art. 39 della L. n. 449/1997: stabilisce che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;

- art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000: gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999;

- art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004: le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

- art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014: il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

- art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75: *“2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;*

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

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

- art. 16 del D. Lgs. 165/2001: i dirigenti propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4;

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, stabilisce che:

- le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;

- il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce tra l'altro gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, la progressione di carriera del personale;

-il Piano definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, 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;

Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 contenente il “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, stabilisce all'art. 1, comma 1, per i Comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione di taluni adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), tra i quali il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, stabilisce che la Sezione 3 del PIAO “Organizzazione e capitale umano” indica, all'interno della “Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”:

a) la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;

b) dà evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle

scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;

L'articolo 8, comma 1, del DM 30 giugno 2022, n. 132 descrive il rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che *“ il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto”*;

L'art. 7 del medesimo decreto prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data; il successivo art. 8 comma 2, precisa che *“ in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*.

Considerato che, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, l'eventuale nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG e che il PIAO è adottato in coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile;

Il Comune di San Miniato ha approvato il DUP 2024/2026 in data 20.12.2023 e il bilancio di previsione 2024/2026 in data 28.12.2023. Con delibera della Giunta Comunale n. 3 del 04.01.2024 è stato approvato il PEG, parte finanziaria.

Ad oggi non risulta approvato il PIAO 2024-2026 in quanto il termine ultimo per l'approvazione dei bilanci comunali 2024/2026 è stato differito al 15.03.2024.

Con Decreto MEF del 25.07.2023 è stato modificato il principio contabile applicato della programmazione (Allegato 4/1 al D. Lgs. 118/2011), ed in particolare il punto avente ad oggetto i contenuti della Sezione operativa del Documento Unico di Programmazione: a seguito della suddetta modifica la programmazione del fabbisogno del personale non deve più essere contenuta all'interno del DUP nel quale deve invece essere contenuta la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale, determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

In conformità a quanto sopra previsto, con delibera del Consiglio Comunale n. 67 del 20.12.2023 è stata effettuata la programmazione delle risorse finanziarie destinate al fabbisogno di personale, coerentemente con i contenuti del fabbisogno contenuto nel presente documento.

Adempimenti amministrativi e contabili e rispetto di vincoli di legge necessari per procedere a nuove assunzioni di personale

Si ricorda che la possibilità degli Enti Locali di poter procedere ad assunzioni di personale è subordinata ad alcuni adempimenti procedurali, secondo quanto segue:

l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica come condizione necessaria per le assunzioni;

l'art. 27 comma 9 del D. L. 66/2017 dispone che la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

l'art. 6 comma 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D. Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

l'articolo 10 del d. lgs. 150/2009 prevede che: "In caso di mancata adozione del Piano della performance (...) l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale". Resta fermo che, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 267 del 2000, per gli enti locali, il piano della performance è unificato nel PEG;

La Legge n. 68/1999, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili impone l'assunzione obbligatoria di soggetti appartenenti alle categorie ivi indicate in misura percentuale rispetto all'organico dell'ente.

L'art. 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", secondo quanto contenuto nelle linee guida della Funzione Pubblica la comunicazione del PTFP al SICO rappresenta lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

In merito a quanto sopra si evidenzia che:

- **Il PIAO 2024-2026 contiene** la ricognizione annuale di cui al comma 1 dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183, attestando che nell'organico del Comune, non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente; tale deliberazione entra a far parte integrante del PIAO 2024-2026
- l'Ente ha rispettato il pareggio di bilancio per l'anno 2023 e i documenti di programmazione assicurano, a livello previsionale, il rispetto del pareggio di bilancio per il triennio 2024/2026;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- **specifica Sottosezione del PIAO contiene:**
 - o Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026;
 - o Il piano della performance.

Il Comune di San Miniato risulta in regola i contingenti numerici di cui alla L. n. 68/1999

Limiti finanziari

L'art. 33 del DL 34/2019, convertito con legge 28 giugno 2019, n. 58, ha stabilito che:

- a decorrere dalla data individuata da apposito decreto, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.
- con decreto del Ministro della pubblica amministrazione sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore
- I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto;

Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, pubblicato nella GU n.108 del 27-4-2020, emanato in attuazione di quanto disposto dal succitato art. 33:

- ha previsto che le disposizioni in esso contenute si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.
- ha definito che la “spesa di personale” valida ai fini della determinazione delle capacità assunzionali dell'Ente è da intendersi quale impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- ha stabilito che il valore delle entrate correnti alle quali applicare la percentuale ai fini della determinazione del valore soglia è da intendersi quale media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.
- ha definito le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore;

Ai sensi del suddetto decreto il Comune di San Miniato ricade nella fascia f) "Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti"; per i comuni della fascia f) la spesa di personale non può superare 27% delle entrate correnti; per i comuni della fascia f), a decorrere dall'anno 2024 la spesa di personale non può essere incrementata di oltre il 22% rispetto a quella dell'anno 2018.

L'art. 9, comma 28 del D.L n.78/2010 convertito nella Legge 122/2010 stabilisce limiti alle assunzioni di personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile, escluse le spese per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 c. 1 del D. Lgs. 267/2000. La spesa relativa alle fattispecie in oggetto deve essere contenuta entro il 50% della spesa sostenuta a tale titolo nell'anno 2009, ovvero entro il 100% per gli enti in regola con il rispetto delle limitazioni di cui al citato art. 1, c. 557, della L. 296/06.

Verifica facoltà assunzionali, limiti di spesa e disponibilità di risorse in bilancio

La spesa derivante dal piano triennale del fabbisogno di personale risulta sostenibile con le risorse previste in bilancio.

Il parere del collegio dei revisori sulla presente Sezione del PIAO, allegato alla deliberazione di approvazione dello stesso, assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Nelle tabelle sottostanti è riassunto il costo della dotazione organica dell'Ente come risultante a seguito del piano triennale di fabbisogno di personale:

SPESA DOTAZIONE ORGANICA	anni	
	2024	2025 e 2026
Retribuzioni	€ 4.578.427,66	€ 4.598.768,29
Oneri	€ 1.310.067,20	€ 1.315.622,13
IRAP	€ 292.502,63	€ 294.231,59
Accessorio non compreso nelle retr.	€ 205.835,94	€ 205.123,53
Incentivo tributi	€ 28.600,00	€ 28.600,00
Straordinario	€ 41.316,00	€ 41.316,00
Buoni pasto	€ 49.000,00	€ 49.000,00
Oneri su accessorio	€ 58.822,16	€ 58.652,61
Irap su accessorio	€ 21.007,91	€ 20.947,36
Previdenza	€ 8.000,00	€ 8.000,00
TOTALE	€ 6.593.579,52	€ 6.620.261,51

Dalla tabella **Allegato C** emerge che:

- la spesa di personale dell'anno 2018, calcolata secondo le definizioni del decreto ministeriale, è di € 6.064.812,39;
- la spesa di personale dell'anno 2022 (ultimo rendiconto approvato) rappresenta il 24,66% della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio dell'anno 2022 e del rimborso da parte del Comune di Certaldo della quota parte del costo a suo carico del servizio di segreteria convenzionato;
- il valore soglia del 27% delle entrate correnti medie degli ultimi tre rendiconti approvati (2020, 2021 e 2022) al netto del FCDE stanziato nell'ultimo rendiconto approvato (2022) corrispondente ad € 6.336.041,27;
- la differenza tra il valore soglia e la spesa di personale dell'anno 2018 corrisponde ad € 271.228,88, pari al 4,47% della spesa di personale registrata nell'anno 2018, inferiore quindi al valore massimo di aumento del 22%.

Considerato che il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026, come emerge dalla dotazione organica (**Allegato A**) prevede una spesa annua di personale calcolata secondo le definizioni del decreto ministeriale di € 6.215.231,48, la differenza tra la spesa di personale potenziale massima (27% delle entrate correnti medie del triennio 2020-2022 al netto del FCDE anno 2022) e quanto previsto per l'attuazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 e piano annuale assunzioni 2024 costituisce una ulteriore capacità di spesa di personale dell'Ente (€ 6.336.041,27 – 6.215.231,48 = 120.809,79); considerato tuttavia che a decorrere dall'anno 2021 il Comune ha esternalizzato la gestione della stazione ecologica prima gestita tramite personale dipendente, la spesa del personale reinternalizzato per essere adibito ad altre funzioni dell'Ente, ha ridotto tale ulteriore capacità assunzionale per l'importo corrispondente al relativo costo (€ 98.780,00), conseguentemente la capacità assunzionale residua è determinata in € 22.029,79.

In aggiunta ai suddetti limiti finanziari, vige ancora la limitazione di spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296: *“a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”* (2011-2013).

Nella sottostante tabella si evidenzia che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 6.524.240,17 e che la spesa di personale di cui al c. 557 – art. 1 – L. 292/2006 per l'anno 2024, si quantifica in € 5.889.231,80 ai quali si aggiungono i 98.780,00 di spesa per esternalizzazione del servizio di igiene urbana, conseguentemente tale limitazione risulta rispettata.

Contenimento spese di personale art. 1 comma 557 L. 296/2006							
	2011	totali	2012	totali	2013	totali	2024
Int. 01/Macr. 01	€ 6.833.726,27		€ 6.445.666,67		€ 6.265.742,36		6.500.277,39
totale int. 01		€ 6.833.726,27		€ 6.445.666,67		€ 6.265.742,36	€ 6.500.277,39
Int. 03							
Buoni pasto	€ 35.000,00		€ 35.000,00		€ 35.000,00		€ 0,00
Missioni	€ 3.190,00		€ 5.000,00		€ 3.506,00		€ 1.000,00
Somministrazione/Tirocini	€ 2.500,00		€ 10.500,00		€ 30.000,00		€ 0,00
Voucher lavoro							€ 0,00
Formazione	€ 14.776,00		€ 15.695,00		€ 10.720,00		€ 12.000,00
Compenso nucleo di valutazione					€ 5.500,00		€ 4.000,00
totale int. 03		€ 55.466,00		€ 66.195,00		€ 84.726,00	€ 17.000,00
Int. 07/Macr. 02	€ 370.232,80		€ 308.909,21		€ 317.980,01		€ 323.600,00
totale int. 07		€ 370.232,80		€ 308.909,21		€ 317.980,01	€ 323.600,00
Tot. Spese pers.		€ 7.259.425,07		€ 6.820.770,88		€ 6.668.448,37	€ 6.840.877,39
Componenti escluse							
Spesa personale categorie protette	€ 255.531,34		€ 254.788,08		€ 186.319,52		€ 188.902,00
Missioni	€ 3.190,00		€ 5.000,00		€ 3.506,00		€ 1.000,00
Formazione	€ 14.776,00		€ 15.695,00		€ 10.720,00		€ 12.000,00
Aumenti contrattuali	€ 2.874,27		€ 0,00		€ 7.500,00		€ 662.743,59
Rimborsi personale comandato/conv.	€ 0,00		€ 0,00		€ 11.530,00		€ 63.000,00
Incentivo progettazione	€ 106.054,69		€ 76.414,78		€ 57.637,50		€ 0,00
Incentivi di legge	€ 51.973,00		€ 27.665,13		€ 9.046,86		€ 24.000,00
Diritti di rogito	€ 18.657,48		€ 13.839,81		€ 19.804,36		€ 0,00
Rimborso tirocini					€ 23.400,00		€ 0,00
Spese per elezioni							€ 0,00
totale comp. escluse		€ 453.056,78		€ 393.402,80		€ 329.464,24	€ 951.645,59
Comp. assoggettate al limite di spesa		€ 6.806.368,29		€ 6.427.368,08		€ 6.338.984,13	€ 5.889.231,80
Previsione anno 2024							€ 5.889.231,80
Esternalizzazione stazione ecologica			30000				€ 98.780,00
Media triennio 2011/2013 in valore assoluto							€ 6.524.240,17
Differenza anno 2024 rispetto alla media del triennio							-€ 536.228,37

Dimostrazione del rispetto del limite previsto dall'art. 9 c. 28 DL 78/2010

Relativamente alle assunzioni temporanee o flessibili per gli anni 2024-2026 nel rispetto degli specifici limiti normativi e di spesa (art. 9, c. 28, DL 78/2010), il quadro aggiornato delle assunzioni previste è il seguente:

DETERMINAZIONE DELL'IMPORTO DELLA SPESA PER ASSUNZIONI FLESSIBILI (Art. 9, comma 28, DL 78/2010)			
ANNO 2024 - 2025 - 2026			
Qualifica	Cat.	Durata prevista	Importo
Addetto stampa ex art. 90 TUEL 100%	D1	12 mesi	39.600,00
Ufficio staff Sindaco ex art. 90 TUEL 100%	D1	12 mesi	36.600,00
Totale		145.468,00	76.200,00
limite di spesa 2024 - 2025 - 2026 (100% spesa 2009)		171.014,26	171.014,26
Differenza	Importo a disposizione per esigenze straordinarie ed imprevedibili di spesa verificabile previo adeguamento della disponibilità in bilancio		94.814,26

Sistema di classificazione del personale dipendente

L'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001, stabilisce che con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

Nella Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022 sono state pubblicate le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche le quali si propongono, tra l'altro l'obiettivo di revisione del sistema di classificazione del personale dipendente della Pubblica Amministrazione anche in seno alla stagione di contrattazione collettiva per il triennio 2019-2021. In tal senso il Titolo III del CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 definisce un nuovo sistema di classificazione del personale dipendente degli enti locali, entrato in vigore il 1^a aprile 2023.

Con delibera della Giunta Comunale n. 33 del 28.03.2023, successivamente modificata con delibera 97 dell'1.08.2023 sono stati approvati i nuovi profili professionali dell'Ente.

La dotazione organica

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017:

- introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica: il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.
- conduce ad una formulazione di "dotazione organica" quale valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta sia come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, sia come vincolo interno determinato dalle proprie capacità di bilancio;
- interpreta la "dotazione organica" dell'Ente quale spesa del personale in servizio, sommata a quella del personale da assumere nell'ambito del PTFP, che non può essere superiore alla spesa potenziale massima.

Per tutto quanto sopra la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente, suddivisa per profili professionali.

Nell'ambito del presente provvedimento si provvede a ridefinire, in conformità al D. Lgs. 75/2017 la dotazione organica dell'Ente, corrispondente al Piano dei Fabbisogni di personale 2024 (Allegato A), comprensiva dei posti da coprire attraverso il piano annuale delle assunzioni di cui all'**Allegato B**.

Quanto sopra scaturisce a seguito di confronto tra l'Amministrazione Comunale e la Dirigenza dell'Ente in considerazione dei vincoli finanziari della spesa.

L'allegato C dà altresì evidenza della spesa di personale relativa alla dotazione organica approvata nell'ambito del presente provvedimento nonché della medesima spesa calcolata ai sensi del DPCM 17.03.2020.

Nell'allegato D è riassunta la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale.

Nell'allegato E è riassunta la consistenza dotazionale di personale con tabella previsionale del personale in servizio, delle cessazioni nell'anno 2024 e delle assunzioni programmate per l'anno suddetto, suddiviso per inquadramento professionale.

Sezione 3

Sottosezione di programmazione

Piano triennale delle azioni positive

Con delibera GC n. 18 del 27/01/2022 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2022- 2024 tutt'ora vigente.

Il piano delle azioni positive deve essere presentato dalle PA come prescritto dell'art. 48 del D. Lgs 198/2006 anche alla luce della direttiva n. 2 del 26/06/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e il sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, obbligatoria per le amministrazioni dello Stato e indicativa per gli enti locali.

Il Piano delle Azioni Positive del Comune di San Miniato si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'amministrazione e dal CUG per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

La strategia delle Azioni Positive, vuole rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano a causa delle caratteristiche familiari, etniche, di genere, di età, di abilità, ideologiche, culturali, fisiche e rispetto ai diritti universali di cittadinanza e le stesse sono uno strumento operativo per rimuovere gli ostacoli indotti dalle discriminazioni, a favorire politiche di conciliazione, a formare una cultura sulle differenze di genere e sulla valorizzazione delle differenze in genere come opportunità e come valore.

Il Piano è un documento programmatico che definisce Azioni per il contesto organizzativo dell'Ente esplicitandone obiettivi, tempi, risultati attesi e risorse a disposizione. In tema di pari opportunità e salvaguardia delle discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche ed al fine di creare condizioni organizzative orientate al benessere dei dipendenti e con attenzione alle situazioni di disagio, il Comitato Unico di Garanzia e il servizio risorse umane ognuno per la sua parte, hanno dato continuità e completezza a percorsi annuali o sperimentati nel biennio precedente.

Il Piano delle Azioni Positive prende spunto dal resoconto delle attività programmate e realizzate col precedente piano, tenuto conto della L.R. Toscana 63/2004, Norme contro le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere e della Legge 124/2015 "Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche relativamente alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche". Quest'ultima norma in particolare all'articolo 14 prevede interventi volti a favorire la conciliazione vita-lavoro del personale della PA, e risponde all'esigenza di diffondere nelle PA un nuovo modello culturale di organizzazione del lavoro più funzionale, flessibile e capace di rispondere agli indirizzi di policy e alle esigenze

di innalzamento della qualità dei servizi, nonché di maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. La Regione Toscana è intervenuta con la legge regionale sopra richiamata nella quale si dice:

- All'art. 1, co. 1 : *La Regione Toscana adotta, in attuazione dell' articolo 3 della Costituzione , politiche finalizzate a consentire a ogni persona la libera espressione e manifestazione del proprio orientamento sessuale e della propria identità di genere, e promuove il superamento delle situazioni di discriminazione;*
2. La Regione Toscana garantisce il diritto all'autodeterminazione di ogni persona in ordine al proprio orientamento sessuale e alla propria identità di genere.
3. La Regione Toscana garantisce l'accesso a parità di condizioni agli interventi e ai servizi ricompresi nella potestà legislativa regionale, senza alcuna discriminazione determinata dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere.

Questa Amministrazione sta da tempo attuando azioni positive per eliminare ogni discriminazione e per consentire alle lavoratrici e lavoratori di conciliare il lavoro con gli impegni familiari.

Fra le varie iniziative adottate e ritenute ancora valide nel presente piano, si possono elencare:

1. In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, si continueranno ad applicare i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.
2. Utilizzo, su richiesta del singolo lavoratore, di permessi personali che permettano di conciliare l'attività lavorativa con particolari orari legati alla cura dei figli
3. In materia di valutazione, il sistema adottato si basa su dati oggettivi e che comunque non discriminano gli uomini dalle donne;
4. Non vi sono, inoltre, discriminazioni in materia di trattamento economico anche accessorio;
5. Nei regolamenti adottati in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi, per l'accesso e gestione risorse umane non vi sono forme di discriminazione fra uomini e donne e viene di fatto garantita pari opportunità di valorizzazione della professionalità e delle capacità individuali.

L'obiettivo che si vuole dare è che il piano sia strumento di offerta a tutti i dipendenti della possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

D'altronde è ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie oltre a condizioni di disabilità, e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

Per quanto riguarda la parte del servizio risorse umane, oltre a proseguire nel consolidamento delle buone prassi, è intenzione lavorare sulle seguenti azioni :

1. Formazione ai dipendenti in materia di gestione del Front Office al fine di favorire comportamenti da tenere allo sportello: ascolto dei cittadini, gestione dei conflitti, sensibilizzazione su tematiche di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni
2. Percorso formativo per le PO sulla cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo, da organizzarsi nel 2023-2024
3. Lavoro Agile o Smart Working: applicare il regolamento in materia di lavoro agile approvato il 17/11/2021. Proseguiranno le attività del CUG per il monitoraggio multidimensionale dell'applicazione del regolamento in materia di lavoro agile (2023);
4. Proseguire la formazione in materia di sicurezza per i dipendenti comunali (formazione generale, specifica, squadre di emergenza antincendio e primo soccorso, corsi operativi per operai e manutentori) (2023-2024-2025)

5. Formazione di base per nuovi assunti (2023-2024-2025)

6. Nuovi ingressi (dipendenti, tirocinanti, servizio civile): impostare una prassi consolidata per accompagnare l'ingresso (2023-2024-2025)

7. rientro di personale in attività lavorativa dopo lunghi periodi di assenza e sostituzioni di personale: impostare una prassi per consentire almeno 2 settimane di compresenza/affiancamento (2023-2024- 2025);

Per quanto riguarda la parte del Comitato unico di garanzia, oltre a proseguire nel consolidamento delle buone prassi, è intenzione lavorare sulle seguenti nuove azioni come ad es nella maggiore attenzione alle attrezzature di lavoro. Le attrezzature di lavoro hanno un ruolo importante nel benessere lavorativo. Sarebbe importante porre l'attenzione in particolare sullo stress da lavoro correlato o tecnostress già ricompreso nella normativa di cui al Dlg 81/2008 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Comune intende supportare le azioni promosse dal Comitato unico di garanzia nel rispetto delle previsioni normative con particolare riferimento a limiti e condizioni per il riconoscimento di benefici connessi allo status di dipendente comunale e non alla prestazione lavorativa resa dallo stesso (vedi parere ARAN CFL 29/2018).

PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2024 - 2026

PREMESSA GENERALE

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro*" (ora abrogata dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

1. l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
2. l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
3. il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
4. l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)".

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2023

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totale
Donne	47	40	21	0	108
Uomini	9	23	27	0	59
Totale	56	63	48	0	167

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti, già inclusi nel computo suddetto, nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	1	3

Al numero di 158 dipendenti vanno aggiunti il Segretario Generale nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario/Direttore Generale	Donne	Uomini
Numero	0	1
Dirigenti	Donne	Uomini
Numero	1	2

TOTALE COMPLESSIVO DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2023: N. 171 UNITÀ

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57.

D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246".

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Piano rivolto: *Tutti dipendenti dell'Ente*

Tempistica di realizzazione: *2024 - 2026*

Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

L'Ente si impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- istituzione di una casella di posta elettronica dedicata per le segnalazioni del personale dipendente;
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

Piano rivolto: *Tutti dipendenti dell'Ente*

Tempistica di realizzazione: *2024 – 2026*

Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità

- Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;

Piano rivolto: ***Tutti dipendenti dell'Ente***

Tempistica di realizzazione: ***2024 - 2026***

Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- 2) accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- 3) monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- 4) realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- 5) formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- 6) prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- 7) individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Piano rivolto: ***Tutti dipendenti dell'Ente***

Analisi/Stato di fatto, flessibilità all'interno dell'Ente

Effettuare un sondaggio per verificare l'efficienza della flessibilità dell'orario di lavoro del personale per la conciliazione con impegni di carattere familiare e formulare eventuali proposte.

Piano rivolto: Tutti i dirigenti/responsabili dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2024 - 2026

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive sarà coinvolta la Segreteria Generale in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento.

La piena attuazione del presente Piano è rinviata ad una validazione da parte del Comitato.

Il presente Piano delle Azioni Positive ha riportato il parere favorevole della Consigliera di Parità , Dr.ssa Elena Casarosa in data 04/03/2024 pervenuto al Protocollo Generale dell'Ente in data 04/03/2024 al n° 11.529/2024

Sezione 3

Sottosezione di programmazione

Piano della formazione

Il piano formativo del Comune di San Miniato persegue l'obiettivo di favorire la promozione e il sostegno all'innovazione e allo sviluppo organizzativo e assicurare il costante adeguamento e sviluppo delle competenze dei dipendenti inseriti in ogni categoria di appartenenza, con l'obiettivo di garantire il più possibile pari opportunità di partecipazione, in coerenza con i principi in materia dettati dagli artt. 54 e ss del CCNL funzioni locali 16-11-2022.

Con queste premesse, sarà predisposto il prossimo Piano Formativo 2023- 2025, sulla base delle seguenti linee generali per la pianificazione e la gestione delle attività formative:

A)

1) macroaree di formazione:

- PNRR
- anticorruzione L. 190/2012 (formazione obbligatoria)
- appalti e contratti (formazione obbligatoria in quanto inserita nel piano anticorruzione dell'Ente)
- sicurezza sul lavoro D.lgs. n. 81/2008 (formazione obbligatoria)
- privacy GDPR (formazione obbligatoria)
- Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti
- previdenza complementare Perseo-Sirio (formazione obbligatoria ex art. 73 CCNL 21-05-18)
- aggiornamento formativo rivolto alle PO su varie tematiche di interesse anche trasversale;
- programmi gestionali e informatici in uso presso l'Amministrazione
- Lavoro agile (per supportare e consolidare l'introduzione del lavoro agile, come da Regolamento per la disciplina del lavoro agile nel Comune di San Miniato adottato con delibera G.C. n. 171 del 22/11/2019);

2) priorità organizzative dei corsi:

1. corsi obbligatori per legge o comunque ritenuti prioritari in quanto funzionali al raggiungimento di obiettivi strategici formalizzati nei documenti di programmazione dell'Ente;
2. corsi trasversali, ovvero che interessano più servizi o settori dell'Ente, in modo da ampliare il più possibile la platea ed eterogeneità (anche di categoria e qualifica professionale) dei destinatari;
3. corsi con docenza interna rivolti ad una pluralità di dipendenti;
4. corsi con docenza esterna gratuiti (o esclusivamente rimborso spese);

5. corsi con docenza esterna onerosi privilegiando quelli organizzati dall'Ente per una pluralità di dipendenti; per la partecipazione di singoli dipendenti si tiene conto delle risorse disponibili e della necessità/coerenza rispetto allo svolgimento delle funzioni assegnate al personale dipendente;
6. corsi con docenza esterna con compartecipazione del dipendente qualora per le risorse disponibili l'ente non possa farsi carico dell'intera quota.
- Nel rispetto di tali priorità, qualora, per sopraggiunte cause di impedimento (per motivi organizzativi, di capienza di risorse o altre motivazioni indipendenti dalla volontà dell'Amministrazione), non sia possibile osservare le tempistiche indicate nel piano formativo, si valuterà il rinvio dell'iniziativa formativa all'anno successivo, previa verifica della persistenza di quello specifico fabbisogno formativo;

B)

linee guida della partecipazione a corsi post-universitari di dipendenti/Dirigenti comunali:

al fine di soddisfare il più possibile i fabbisogni formativi del personale dell'ente con le risorse limitate disponibili per la formazione, la partecipazione finanziaria dell'Ente avverrà sulla base dei seguenti criteri:

- a) corsi con istituti universitari convenzionati (con applicazione di tariffe agevolate nell'ambito di rapporti di collaborazione con l'Amministrazione Comunale): previo esperimento di un avviso con valutazione comparativa delle domande pervenute, e tenuto conto delle risorse disponibili, l'Ente sosterrà il 100% della quota di partecipazione;
- b) altri corsi: su proposta motivata della PO del settore di appartenenza e valutazione di necessità/coerenza con le funzioni assegnate al candidato da parte della PO, tenuto conto delle risorse disponibili, l'Ente sosterrà fino al 100% della quota di partecipazione; le domande dei dipendenti prive della proposta della PO non saranno prese in considerazione; per corsi non strettamente necessari/indispensabili allo svolgimento delle funzioni assegnate, tenuto conto delle risorse disponibili e del grado di coerenza con le funzioni svolte, l'Ente potrà sostenere una partecipazione fino al 50%, non superare ai 500€.

Il piano prevede, inoltre:

- che la partecipazione alle iniziative di formazione sia prevista anche per i dipendenti assunti con contratti di formazione e lavoro e a tempo determinato, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto;
- che l'iscrizione ai singoli corsi (c.d. corsi a catalogo) venga effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative. L'iscrizione ad un corso c.d. a catalogo di un singolo dipendente dovrà avvenire previa richiesta della propria PO avuto riguardo all'attinenza e alle ricadute che il predetto corso comporterà sulle attività lavorative del dipendente e dell'organizzazione. E' altresì buona prassi che il dipendente, una volta formato, riporti le nozioni ricevute e le informazioni acquisite all'interno del proprio servizio o di più servizi, anche attraverso specifici momenti formativi ad hoc, organizzati e gestiti dal Servizio Risorse Umane;
- è possibile assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati. Tali linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative sono state condivise con le OOSS e RSU.

Il piano della formazione 2023-2025 verrà trasmesso alle OOSS, al CUG e al Nucleo di Valutazione.

PIANO FORMAZIONE 2024/2026

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi ai cittadini.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

L'attività formativa garantisce l'accrescimento e l'aggiornamento professionale per disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Sintesi delle attività formative previste per il triennio 2024/2026

<i>Soggetti Destinatari</i>	<i>Tematiche</i>	<i>Modalità di individuazione dei soggetti erogatori</i>	<i>Soggetti erogatori/Attuatori</i>	<i>Modalità erogazione</i>
<i>Tutti i dipendenti</i>	<i>Aggiornamento professionale in ragione delle innovazioni normative</i>	<i>A catalogo, privilegiando le opportunità gratuite offerte da Ifel, Anci ed altri soggetti istituzionali</i>	<i>Ifel, Anci, Anusca, Associazioni Professionali, Università, Soggetti privati.</i>	<i>Prevalentemente a distanza, nella forma del webinar</i>
<i>Personale Amministrativo, Tecnico e dell'area di vigilanza</i>	<i>Accrescimento competenze digitali</i>	<i>Adesione Progetto "Syllabus"</i>	<i>Ministero per la pubblica Amministrazione</i>	<i>A distanza</i>
<i>Personale Amministrativo</i>	<i>Attività formative di complessità media ed alta formazione</i>	<i>Adesione Progetto "Valore PA"</i>	<i>INPS</i>	<i>In presenza/ a distanza</i>
<i>Personale area di vigilanza – neo assunti</i>	<i>Corso di prima formazione</i>	<i>Scuola Regionale</i>	<i>SIPL</i>	<i>In presenza</i>
<i>Personale area di vigilanza</i>	<i>Corsi di formazione e aggiornamento specifici</i>	<i>Scuola Regionale</i>	<i>SIPL</i>	<i>In presenza/a distanza</i>
<i>Tutti i dipendenti</i>	<i>Corsi obbligatori in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro</i>	<i>Ricerca di mercato</i>	<i>Unione Valdera</i>	<i>In presenza/ a distanza</i>
<i>Dirigenti, Posizioni Organizzative e restanti dipendenti</i>	<i>Corsi obbligatori in materia di anticorruzione e trasparenza</i>	<i>Ricerca di mercato</i>	<i>Unione Valdera</i>	<i>In presenza</i>
<i>Educatrici asilo nido e Ins. Scuola Materna</i>	<i>Formazione congiunta ed. ed ins. 0/6 anni prevista dalla Regione nei P.E.Z.</i>	<i>Ricerca di mercato</i>		<i>Prevalentemente in presenza</i>
<i>Personale Ausiliario Asili nido</i>	<i>Formazione congiunta ed. ed ins. 0/6 anni prevista dalla Regione nei P.E.Z.</i>	<i>Ricerca di mercato</i>		<i>Prevalentemente in presenza</i>

Le attività di formazione sono completate dalla messa a disposizione, secondo i fabbisogni individuati da ciascun settore, di abbonamenti on-line a varie riviste specializzate.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

ai sensi dell'art. 5, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.