



Comune di Cerreto Guidi

Città Metropolitana di Firenze

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

(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)

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico (non obbligatorio – inserito ugualmente)

Performance (non obbligatorio)

Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa

Piano delle azioni positive

POLA organizzazione lavoro agile

Piano triennale dei fabbisogni del personale

Sezione 4. Monitoraggio (non obbligatorio)

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e si applica a tutte le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti, ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- 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, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del *project management*, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

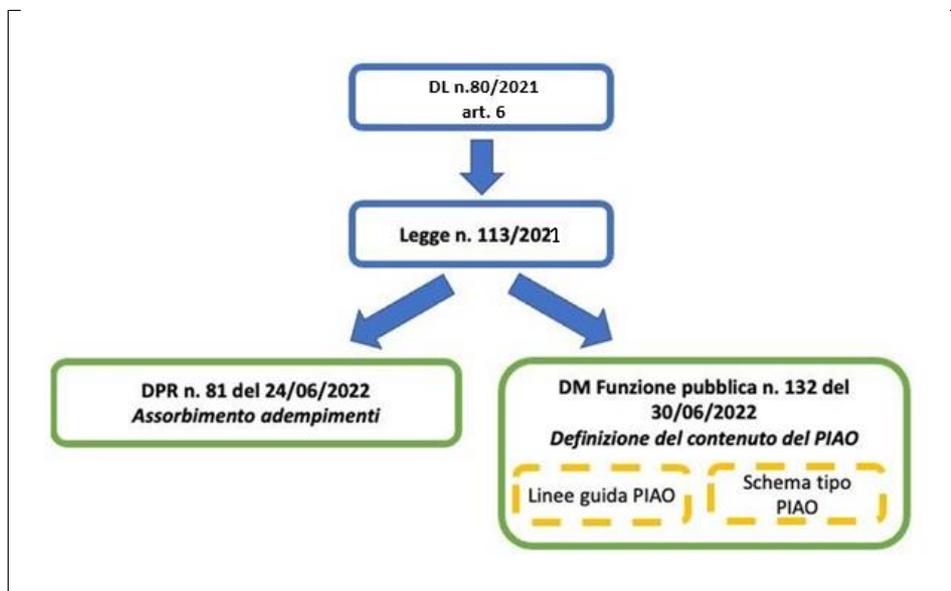
Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti approvano un piano semplificato secondo lo “schema tipo” fissato dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il termine per l'approvazione del PIAO è fissato al 31 gennaio di ogni anno. In caso di differimento del termine di approvazione del Bilancio, il termine per l'approvazione del PIAO è differito fino al 30° giorno posteriore a quello massimo fissato per il Bilancio di previsione.

Per l'anno 2025, avendo il D.M. Interno del 24 dicembre 2024 posticipato il termine per l'approvazione dei Bilanci degli Enti locali al 28 febbraio 2025, la scadenza per l'approvazione del PIAO è stata automaticamente differita al giorno 30 marzo 2025, giorno che, essendo festivo, determina la legittima approvazione dello stesso nel giorno immediatamente seguente, ovvero lunedì 31 marzo 2025, come fatto da questa Amministrazione.

RIFERIMENTI NORMATIVI



Provvedimento cardine per dare attuazione alle previsioni normative in materia di P.I.A.O. è il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, recante “Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, del quale di seguito si riportano in tabella i principali contenuti

| DISPOSIZIONE | RIFERIMENTO |
|--|------------------------|
| <p>Soppressione, per tutte le amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, con più di 50 dipendenti, dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) (art. 1, comma 1):</p> <p>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;</p> | <p>Art. 1, comma 1</p> |

| | |
|---|------------------------|
| <p>Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;</p> <p>Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;</p> <p>Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;</p> <p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;</p> <p>Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;</p> <p>Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.</p> | |
| <p>Tutti i richiami ai piani individuati nell'elenco di cui al punto precedente, sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.</p> | <p>Art. 1, comma 2</p> |
| <p>Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con nonmeno di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di definizione del "Piano tipo".</p> | <p>Art. 1, comma 3</p> |
| <p>Soppresso il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267,</p> | |

| | |
|--|------------------------|
| <p>che recitava “<i>Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.</i>”, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione. Pertanto, gli Enti Locali dovranno approvare il PEG entro 20 giorni dall'adozione del bilancio di previsione e il PIAO entro 30 giorni.</p> | <p>Art. 1, comma 4</p> |
| <p>Per Comuni, Province, Città Metropolitane, Comunità montane, Comunità isolate e Unioni di Comuni, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.lgs. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione.</p> | <p>Art. 2, comma 1</p> |
| <p>La presente disposizione, che ai sensi dell'art. 35, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001, richiede l'invio del piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, del medesimo decreto, ovvero la corrispondente sezione del PIAO, al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per le necessarie verifiche sui relativi dati, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.lgs. n. 165/2001, si applica solo alle amministrazioni dello Stato.</p> | <p>Art. 2, comma 2</p> |
| <p>Monitoraggio, da parte del Dipartimento della Funzione</p> | |

| | |
|--|---------------|
| <p>Pubblica per quanto attiene la materia della performance, e dell'ANAC per quanto attiene le materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza, volto ad individuare ulteriori adempimenti incompatibili con il PIAO.</p> | <p>Art. 3</p> |
|--|---------------|

Per quanto concerne il *“Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* appare utile fornire delle indicazioni più specifiche riguardo alcuni dei *“Piani”* richiamati all'art.1, comma1, dello stesso.

Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, l'art. 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244, richiamato dall'art. 1, comma 1, lettera b) del *“Regolamento”*, è disapplicato a decorrere dall'anno 2020, ai sensi dell'art. 57, comma 2 lettera e) del DL 124/2019, convertito in legge n. 157/2019.

Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, richiamato dall'art. 1, comma 1, lettera a) del *“Regolamento”*, è predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e approvato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata.

Se il Decreto del Presidente della Repubblica rappresenta lo strumento attraverso il quale il PIAO va ad integrarsi con la normativa preesistente, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 fornisce le indicazioni in base alle quali deve essere approvato il PIAO. All'art. 1, comma 3, del Decreto Ministeriale si legge *“Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto”*.

| DISPOSIZIONE | RIFERIMENTO |
|--|------------------------|
| <p>Esclusione dal P.I.A.O. di tutti gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.</p> | <p>Art. 2, comma 2</p> |

| | |
|---|------------------------|
| <p>Adozione annuale entro il 31 gennaio con aggiornamento a scorrimento. Predisposto unicamente in formato digitale e pubblicazione sul portale (https://piao.dfp.gov.it/) appositamente realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.</p> | <p>Art. 7, comma 1</p> |
| <p>Sempre assicurata la coerenza con i documenti di programmazione finanziari, ovvero, Documento Unico di Programmazione e Bilancio di previsione che ne sono il presupposto.</p> | <p>Art. 8, comma 1</p> |
| <p>In caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio.</p> | <p>Art. 8, comma 2</p> |
| <p>Differimento del termine di 120 giorni dalla data di adozione del bilancio di previsione, in fase di prima applicazione</p> | <p>Art. 8, comma 3</p> |
| <p>Per gli Enti Locali con meno di 15.000 abitanti, il monitoraggio sull'attuazione della disciplina sul PIAO e delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane</p> | <p>Art. 9, comma 1</p> |
| <p>In caso di mancata adozione del PIAO si applicano le seguenti sanzioni: divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione</p> | <p>Art. 10</p> |

| | |
|---|----------------|
| <p>del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti (art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009);</p> <p>impossibilità di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati(art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009);</p> <p>applicazione, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000 (art. 19, c. 5, l. b), DL n.90/2014, convertito in Legge n. 114/2014).</p> | |
| <p>Il PIAO è adottato dalla Giunta Comunale</p> | <p>Art. 10</p> |
| <p>A partire dal 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica attiva un portale (https://piao.dfp.gov.it/) per l'inserimento del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni e nel quale sono consultabili le linee guida elaborate dalle competenti autorità, ed è reso disponibile il <i>template</i> per la predisposizione del Piano per le pubbliche amministrazioni che lo richiedano.</p> | <p>Art. 11</p> |

Il 26 maggio 2022 il Consiglio dei Ministri ha approvato, in esame definitivo, il regolamento attuativo per l'operatività dell'istituto, poi adottato mediante Decreto del Presidente della Repubblica 24/06/2022, n. 81 (GU n.151 del 30-6-2022).

Il provvedimento individua e prevede l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal P.I.A.O.

Il PIAO deve essere pubblicato nel sito internet istituzionale e inviato al Dipartimento della funzione pubblica, per la pubblicazione sul relativo portale.

Si riportano di seguito uno schema della normativa e dei provvedimenti attuativi che regolano il P.I.A.O.:

| | |
|------------|--|
| DL 80/2021 | <p>Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, <u>con non meno di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di definizione del "Piano tipo"</u>.</p> <p>Abrogato il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava <i>"Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG"</i>, decretando, pertanto, la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione. Pertanto, gli Enti Locali dovranno approvare il PEG entro 20 giorni dall'adozione del bilancio di previsione ed il P.I.A.O. entro 30 giorni.</p> <p>Per Comuni, province, Città Metropolitane, Comunità montane, Comunità isolate e Unioni di Comuni, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.lgs. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione</p> |
|------------|--|

| | |
|--------------------------|--|
| <p>Legge n. 113/2022</p> | <p>Esclusione dal P.I.A.O. di tutti gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.</p> <p>In caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.</p> <p>Il PIAO è approvato dalla Giunta Comunale</p> |
| <p>DPR 81/2022</p> | <p>Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.</p> <p>Art. 1. Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione</p> <p><i>1. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:</i></p> <p><i>a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;</i></p> <p><i>b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24</i></p> |

| | |
|--------------------------|--|
| | <p>dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);</p> <p>c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);</p> <p>d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);</p> <p>e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);</p> <p>f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).</p> <p>2. Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.</p> <p>3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.</p> <p>4. All'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il terzo periodo è <u>soppresso</u>.</p> |
| Dm FP 132 del 30/06/2022 | Contenuto del PIAO – Linee guida e schema tipo |
| | |

Decreto del Presidente della Repubblica di armonizzazione della normativa

Il “Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di

cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022, rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative.

Attraverso di esso, infatti, vengono “soppressi” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Passiamo ora ad esaminare i principali contenuti del “Regolamento”.

| DISPOSIZIONE | RIFERIMENTO |
|---|------------------------|
| <p>1. Soppressione, per tutte le amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D. lgs. n. 165/2001, con più di 50 dipendenti, dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) (art. 1, comma 1):</p> <p>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;</p> <p>Piano delle azioni concrete, di cui all’art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;</p> <p>Piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio, di cui all’art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;</p> <p>Piano della performance, di cui all’art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;</p> <p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all’art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;</p> | <p>Art. 1, comma 1</p> |

| | |
|--|------------------------|
| <p>Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;</p> <p>Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.</p> | |
| <p>Tutti i richiami ai piani individuati nell'elenco di cui al punto precedente, sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.</p> | <p>Art. 1, comma 2</p> |
| <p>Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non meno di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di definizione del "Piano tipo".</p> | <p>Art. 1, comma 3</p> |
| <p>Soppresso il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava: "<i>Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.</i>", decretando pertanto, la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione. Pertanto, gli Enti Locali dovranno approvare il PEG entro 20 giorni dall'adozione del bilancio di previsione e il PIAO entro 30 giorni dal termine massimo per l'adozione del Bilancio.</p> | <p>Art. 1, comma 4</p> |
| <p>Per Comuni, Province, Città Metropolitane, Comunità</p> | <p>Art. 2, comma 1</p> |

| | |
|--|------------------------|
| <p>montane, Comunità isolate e Unioni di comuni, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.lgs. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione.</p> | |
| <p>La presente disposizione, che ai sensi dell'art. 35, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001, richiede l'invio del piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, del medesimo decreto, ovvero la corrispondente sezione del PIAO, al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per le necessarie verifiche sui relativi dati, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.lgs. n. 165/2001, si applica solo alle amministrazioni dello Stato.</p> | <p>Art. 2, comma 2</p> |
| <p>Monitoraggio, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, per quanto attiene la materia della performance, e dell'ANAC per quanto attiene le materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza, volto a individuare ulteriori adempimenti incompatibili con il PIAO.</p> | <p>Art. 3</p> |

Schema tipo di P.I.A.O., come risultante dalla lettura degli artt. 2, 3, 4 e 5 del Decreto in esame, nonché le semplificazioni previste per gli enti di piccole dimensioni, in ragione del loro numero di dipendenti (minore di 50) o del numero di abitanti (minore di 15.000).

Prima di procedere a tale analisi, però, appare utile fornire alcune indicazioni circa le modalità di calcolo del numero dei dipendenti, ai fini dell'applicazione delle semplificazioni previste dall'art. 6 del Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, in considerazione del fatto che sia il Decreto Ministeriale, sia l'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2022, non forniscono chiarimenti in merito.

In coerenza con altre disposizioni vigenti, si potrebbe ritenere che il numero dei dipendenti debba essere calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si approva il PIAO, secondo le modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, ovvero sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa. In base a tale approccio, 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell'anno; pertanto, il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma diviso 12 (numero dei mesi) restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, dato utile ai fini dell'applicazione delle modalità semplificate di redazione del PIAO, ferma restando la necessità di ricondurre gli stessi al tempo pieno, rapportando i cedolini con la percentuale di part-time del dipendente in servizio (a titolo esemplificativo, due dipendenti in part-time al 50% corrispondono alla fine dell'anno ad un dipendente a tempo pieno).

La tabella che segue intende fornire un quadro sintetico e riassuntivo dello schema tipo di PIAO, anche con riferimento a ciò che gli Enti sono tenuti ad applicare in ragione del numero di dipendenti in servizio.

| SEZIONE/SOTTOSEZIONI DI PROGRAMMAZIONE | CONTENUTO DELLA SEZIONE/SOTTOSEZIONE | AMMINISTRAZIONI CON PIU' DI 50 DIPENDENTI | AMMINISTRAZIONI CON MENO DI 50 DIPENDENTI |
|--|--|---|---|
| 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione quali ad esempio: denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, generalità del Sindaco, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, numero di abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente, telefono, sito internet, indirizzo e-mail, indirizzo PEC. | SI | SI |
| 2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | | | |
| 2.1 Valore pubblico | Contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM). Non si applica ai Comuni l'elaborazione degli indicatori di <i>outcome</i> /impatti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). | SI | NO |
| 2.2 Performance | Contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. | SI | NO |
| 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza | Predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT). Costituiscono elementi essenziali della sottosezione: - Valutazione di impatto del contesto esterno - Valutazione di impatto del contesto interno - Mappatura dei processi - Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti - Progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio - Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure - Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio | SI | SI |
| 3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | | | |
| 3.1 Struttura organizzativa | Presenza il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra: - organigramma; - livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni: o inquadramento contrattuale (o categorie); o profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL); o competenze tecniche (saper fare); o competenze trasversali (saper essere - soft skill). | SI | SI |

| | | | |
|--|---|-----------|---|
| | - numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa; | | |
| | - Eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella specifica sezione. | | |
| 3.2 Organizzazione del lavoro agile | Indicazione, in coerenza con gli 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 (ad es., lavoro agile, telelavoro), adottati dall'amministrazione: In particolare, devono essere indicati: - le misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; - gli obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale; - il contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa. | SI | SI |
| 3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale | Illustrazione dei seguenti elementi: - Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente; - Programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori: - capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; - stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti; - stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi. In aggiunta agli elementi di cui al precedente elenco, le Amministrazioni possono facoltativamente illustrare nella presente sezione i seguenti elementi: - Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane sulla base delle priorità strategiche dell'Ente; - Strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie a realizzare i programmi dell'Ente - Programmazione della formazione del personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale. | SI | SI |
| 4. MONITORAGGIO | 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 | SI | NO Sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>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;</p> <p>- 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";</p> <p>- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";</p> <p>- 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.</p> | | <p>monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si suggerisce di provvedere ad elaborare tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi.</p> <p>modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".</p> |
|--|---|--|--|

Le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti

L'art. 6 del Decreto interministeriale è di particolare importanza, in quanto definisce le modalità semplificate di adozione del P.I.A.O. per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti. La disposizione circoscrive gli adempimenti a carico degli enti di minori dimensioni su specifici punti delle sezioni previste per la versione integrale, in particolare:

- Per la sezione "*Valore pubblico, performance e anticorruzione*", gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti ad aggiornare la mappatura dei processi funzionali ad individuare le misure di prevenzione della corruzione; tale aggiornamento può avvenire nel corso del triennio considerato dal Piano, in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico;
- Per la sezione "*Organizzazione e capitale umano*", gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti a predisporre le sottosezioni concernenti la presentazione della Struttura organizzativa, la strategia e gli obiettivi di sviluppo dell'Organizzazione del lavoro agile e la programmazione delle cessazioni del servizio.

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

| SEZIONE1.SCHEDA ANAGRAFICADELL'AMMINISTRAZIONE |
|--|
| Comune di Cerreto Guidi - Città Metropolitana di Firenze |
| Indirizzo: Via Vittorio Veneto, 8 |
| Codice fiscale: 82003650486 - Partita IVA: 03378170488 |
| Sindaco: <u>Simona Rossetti</u> |
| Numero dipendenti al 31 dicembre anno 2024: 31 dipendenti |
| Numero abitanti al 31 dicembre anno 2024: 10.727 |
| Telefono: 0571906234 |
| Sito internet: <u>www.comune.cerreto-guidi.fi.it</u> |
| E-mail: <u>urp@comune.cerreto-guidi.fi.it</u> |
| PEC: <u>comune.cerreto-guidi@postacert.toscana.it</u> |

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La popolazione

Popolazione Cerreto Guidi 2001-2023

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Cerreto Guidi** dal 2001 al 2023. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI CERRETO GUIDI (FI) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT
(* post-censimento)

La tabella seguente riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

| Anno | Data rilevamento | Popolazione residente | Variazione assoluta | Variazione percentuale | Numero Famiglie | Media componenti per famiglia |
|---------------------|------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|-----------------|-------------------------------|
| 2001 | 31 dic | 9.580 | - | - | - | - |
| 2002 | 31 dic | 9.722 | +142 | +1,48% | - | - |
| 2003 | 31 dic | 9.909 | +187 | +1,92% | 3.529 | 2,81 |
| 2004 | 31 dic | 10.126 | +217 | +2,19% | 3.609 | 2,81 |
| 2005 | 31 dic | 10.214 | +88 | +0,87% | 3.692 | 2,77 |
| 2006 | 31 dic | 10.261 | +47 | +0,46% | 3.714 | 2,76 |
| 2007 | 31 dic | 10.332 | +71 | +0,69% | 3.849 | 2,68 |
| 2008 | 31 dic | 10.419 | +87 | +0,84% | 3.908 | 2,67 |
| 2009 | 31 dic | 10.501 | +82 | +0,79% | 3.982 | 2,64 |
| 2010 | 31 dic | 10.721 | +220 | +2,10% | 4.077 | 2,63 |
| 2011 ⁽¹⁾ | 8 ott | 10.817 | +96 | +0,90% | 4.137 | 2,61 |
| 2011 ⁽²⁾ | 9 ott | 10.364 | -453 | -4,19% | - | - |
| 2011 ⁽³⁾ | 31 dic | 10.378 | -343 | -3,20% | 4.139 | 2,51 |
| 2012 | 31 dic | 10.488 | +110 | +1,06% | 4.174 | 2,51 |
| 2013 | 31 dic | 10.735 | +247 | +2,36% | 4.147 | 2,59 |
| 2014 | 31 dic | 10.924 | +189 | +1,76% | 4.213 | 2,59 |
| 2015 | 31 dic | 10.870 | -54 | -0,49% | 4.236 | 2,57 |
| 2016 | 31 dic | 10.929 | +59 | +0,54% | 4.305 | 2,54 |
| 2017 | 31 dic | 11.010 | +81 | +0,74% | 4.357 | 2,52 |
| 2018* | 31 dic | 10.880 | -130 | -1,18% | 4.301 | 2,52 |
| 2019* | 31 dic | 10.783 | -97 | -0,89% | 4.327,54 | 2,49 |
| 2020* | 31 dic | 10.932 | +149 | +1,38% | 4.513 | 2,42 |
| 2021* | 31 dic | 10.794 | -138 | -1,26% | 4.460 | 2,42 |
| 2022* | 31 dic | 10.714 | -80 | -0,74% | 4.489 | 2,39 |
| 2023* | 31 dic | 10.727 | +13 | +0,12% | 4.515 | 2,37 |

(1) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(2) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(3) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(*) popolazione post-censimento

Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Cerreto Guidi espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della città metropolitana di Firenze e della regione Toscana.



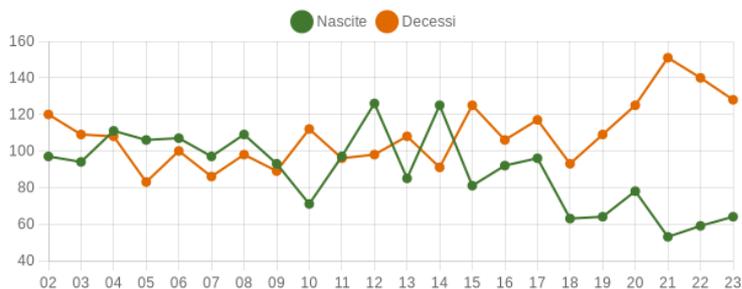
Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI CERRETO GUIDI (FI) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI CERRETO GUIDI (FI) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

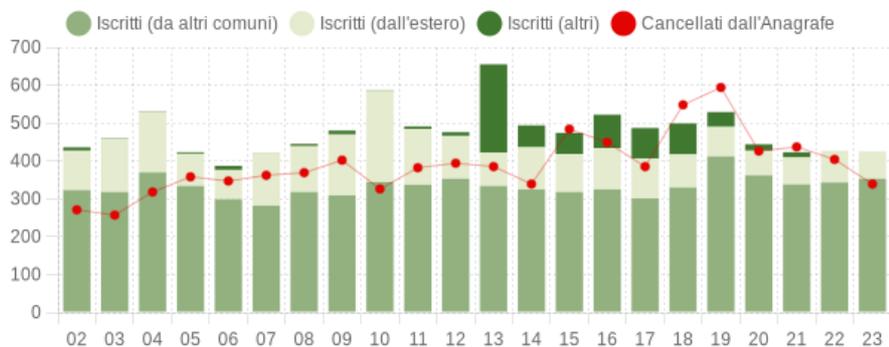
La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2023. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

| Anno | Bilancio demografico | Nascite | Variaz. | Decessi | Variaz. | Saldo Naturale |
|----------|----------------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| 2002 | 1 gen - 31 dic | 97 | - | 120 | - | -23 |
| 2003 | 1 gen - 31 dic | 94 | -3 | 109 | -11 | -15 |
| 2004 | 1 gen - 31 dic | 111 | +17 | 108 | -1 | +3 |
| 2005 | 1 gen - 31 dic | 106 | -5 | 83 | -25 | +23 |
| 2006 | 1 gen - 31 dic | 107 | +1 | 100 | +17 | +7 |
| 2007 | 1 gen - 31 dic | 97 | -10 | 86 | -14 | +11 |
| 2008 | 1 gen - 31 dic | 109 | +12 | 98 | +12 | +11 |
| 2009 | 1 gen - 31 dic | 93 | -16 | 89 | -9 | +4 |
| 2010 | 1 gen - 31 dic | 71 | -22 | 112 | +23 | -41 |
| 2011 (*) | 1 gen - 8 ott | 71 | 0 | 70 | -42 | +1 |
| 2011 (*) | 9 ott - 31 dic | 26 | -45 | 26 | -44 | 0 |
| 2011 (*) | 1 gen - 31 dic | 97 | +26 | 96 | -16 | +1 |
| 2012 | 1 gen - 31 dic | 126 | +29 | 98 | +2 | +28 |
| 2013 | 1 gen - 31 dic | 85 | -41 | 108 | +10 | -23 |
| 2014 | 1 gen - 31 dic | 125 | +40 | 91 | -17 | +34 |
| 2015 | 1 gen - 31 dic | 81 | -44 | 125 | +34 | -44 |
| 2016 | 1 gen - 31 dic | 92 | +11 | 106 | -19 | -14 |
| 2017 | 1 gen - 31 dic | 96 | +4 | 117 | +11 | -21 |
| 2018* | 1 gen - 31 dic | 63 | -33 | 93 | -24 | -30 |
| 2019* | 1 gen - 31 dic | 64 | +1 | 109 | +16 | -45 |
| 2020* | 1 gen - 31 dic | 78 | +14 | 125 | +16 | -47 |
| 2021* | 1 gen - 31 dic | 53 | -25 | 151 | +26 | -98 |
| 2022* | 1 gen - 31 dic | 59 | +6 | 140 | -11 | -81 |
| 2023* | 1 gen - 31 dic | 64 | +5 | 128 | -12 | -64 |

Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Cerreto Guidi negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI CERRETO GUIDI (FI) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2023. (Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione).

| Anno 1 gen-31 dic | Iscritti | | | Cancellati | | | Saldo Migratori o con l'estero | Saldo Migratori o totale |
|----------------------|-----------------------|--------------|--------------------------|------------------------|---------------|----------------------------|---|--------------------------------|
| | DA altri comuni | DA estero | altri iscritti (a) | PER altri comuni | PER estero | altri cancellati (a) | | |
| 2002 | 323 | 104 | 9 | 198 | 8 | 65 | 96 | 165 |
| 2003 | 318 | 139 | 2 | 251 | 5 | 1 | 134 | 202 |
| 2004 | 370 | 160 | 2 | 305 | 6 | 7 | 154 | 214 |
| 2005 | 334 | 85 | 4 | 289 | 26 | 43 | 59 | 65 |
| 2006 | 299 | 77 | 11 | 300 | 14 | 33 | 63 | 40 |
| 2007 | 282 | 139 | 1 | 323 | 7 | 32 | 132 | 60 |
| 2008 | 318 | 121 | 6 | 333 | 6 | 30 | 115 | 76 |
| 2009 | 309 | 161 | 10 | 315 | 22 | 65 | 139 | 78 |
| 2010 | 344 | 241 | 2 | 292 | 8 | 26 | 233 | 261 |
| 2011 (1) | 284 | 106 | 2 | 258 | 8 | 31 | 98 | 95 |
| 2011 (2) | 53 | 41 | 5 | 74 | 2 | 9 | 39 | 14 |
| 2011 (3) | 337 | 147 | 7 | 332 | 10 | 40 | 137 | 109 |
| 2012 | 353 | 113 | 10 | 365 | 17 | 12 | 96 | 82 |
| 2013 | 334 | 88 | 233 | 282 | 14 | 89 | 74 | 270 |
| 2014 | 325 | 111 | 58 | 282 | 11 | 46 | 100 | 155 |
| 2015 | 318 | 100 | 56 | 341 | 5 | 138 | 95 | -10 |
| 2016 | 325 | 109 | 88 | 330 | 8 | 111 | 101 | 73 |
| 2017 | 301 | 105 | 81 | 307 | 9 | 69 | 96 | 102 |
| 2018* | 330 | 87 | 82 | 336 | 22 | 190 | 65 | -49 |
| 2019* | 412 | 78 | 39 | 395 | 11 | 188 | 67 | -65 |
| 2020* | 362 | 65 | 17 | 330 | 16 | 80 | 49 | 18 |
| 2021* | 338 | 71 | 14 | 341 | 11 | 85 | 60 | -14 |
| 2022* | 343 | 84 | - | 378 | 26 | - | 58 | 23 |

| | | | | | | | |
|-------|-----|----|---|-----|----|----|----|
| 2023* | 353 | 72 | - | 329 | 10 | 62 | 86 |
|-------|-----|----|---|-----|----|----|----|

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative.

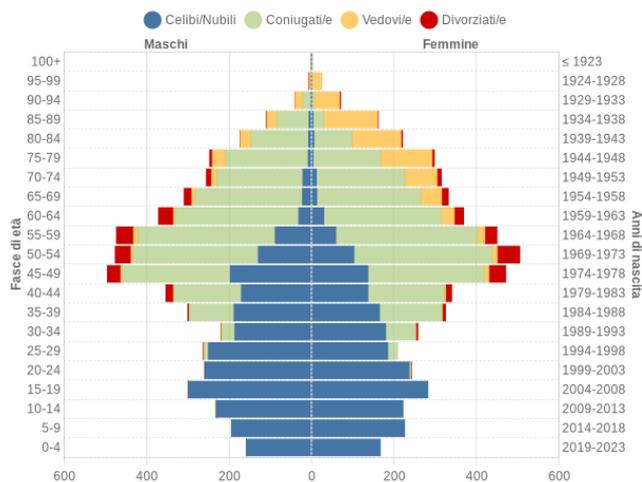
(1) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(2) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(3) bilancio demografico 2011 (dal 1 gen al 31 dic). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

Popolazione per età, sesso e stato civile anno 2024



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024
 COMUNE DI CERRETO GUIDI (FI) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Il grafico sopra, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Cerreto Guidi per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

In generale, la **forma** di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

In Italia ha avuto la forma simile ad una **piramide** fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico.

Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili 'coniugati\ee', 'divorziati\ee' e 'vedovi\ee'.

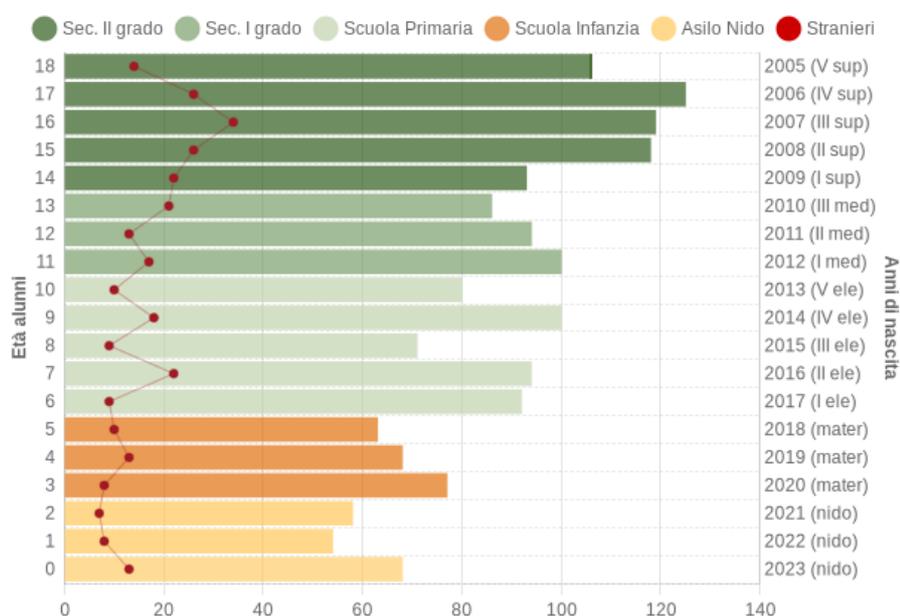
Distribuzione della popolazione 2024 - Cerreto Guidi

| Età | Maschi | Femmine | Celibi /Nubili | Coniugati /e | Vedovi /e | Divorziati /e | Totale |
|---------------|------------------------|------------------------|----------------|--------------|------------|---------------|------------------------|
| 0-4 | 158 48,6% | 167 51,4% | 325 | 0 | 0 | 0 | 325 3,0% |
| 5-9 | 194 46,2% | 226 53,8% | 420 | 0 | 0 | 0 | 420 3,9% |
| 10-14 | 231 51,0% | 222 49,0% | 453 | 0 | 0 | 0 | 453 4,2% |
| 15-19 | 299 51,4% | 283 48,6% | 581 | 1 | 0 | 0 | 582 5,4% |
| 20-24 | 259 51,6% | 243 48,4% | 496 | 5 | 0 | 1 | 502 4,7% |
| 25-29 | 262 55,6% | 209 44,4% | 435 | 35 | 0 | 1 | 471 4,4% |
| 30-34 | 220 46,0% | 258 54,0% | 366 | 106 | 1 | 5 | 478 4,5% |
| 35-39 | 300 48,0% | 325 52,0% | 353 | 261 | 1 | 10 | 625 5,8% |
| 40-44 | 353 50,9% | 340 49,1% | 307 | 350 | 4 | 32 | 693 6,5% |
| 45-49 | 495 51,2% | 471 48,8% | 334 | 544 | 16 | 72 | 966 9,0% |
| 50-54 | 476 48,5% | 505 51,5% | 232 | 639 | 18 | 92 | 981 9,1% |
| 55-59 | 473 51,2% | 450 48,8% | 147 | 677 | 29 | 70 | 923 8,6% |
| 60-64 | 371 50,1% | 369 49,9% | 61 | 584 | 37 | 58 | 740 6,9% |
| 65-69 | 309 48,2% | 332 51,8% | 35 | 511 | 61 | 34 | 641 6,0% |
| 70-74 | 255 44,7% | 315 55,3% | 33 | 422 | 93 | 22 | 570 5,3% |
| 75-79 | 247 45,3% | 298 54,7% | 12 | 364 | 158 | 11 | 545 5,1% |
| 80-84 | 173 43,9% | 221 56,1% | 13 | 233 | 145 | 3 | 394 3,7% |
| 85-89 | 110 40,4% | 162 59,6% | 10 | 103 | 157 | 2 | 272 2,5% |
| 90-94 | 40 36,0% | 71 64,0% | 3 | 24 | 82 | 2 | 111 1,0% |
| 95-99 | 6 19,4% | 25 80,6% | 0 | 2 | 29 | 0 | 31 0,3% |
| 100+ | 1 25,0% | 3 75,0% | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 0,0% |
| Totale | 5.232 48,8% | 5.495 51,2% | 4.616 | 4.861 | 835 | 415 | 10.727 100% |

Popolazione per classi di età scolastica 2024

Distribuzione della popolazione di **Cerreto Guidi** per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico sotto riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico **2024/2025** le scuole di Cerreto Guidi, evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.



Popolazione per età scolastica - 2024

COMUNE DI CERRETO GUIDI (FI) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

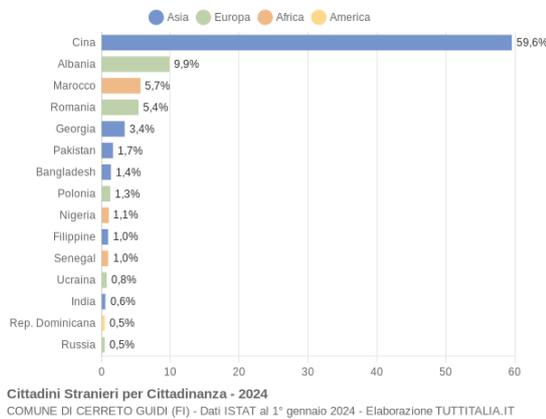
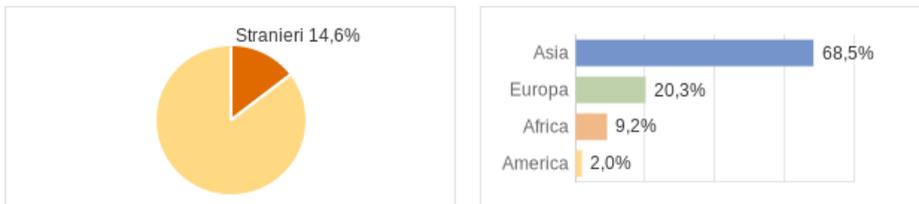
Cittadini stranieri Cerreto Guidi 2024

Popolazione straniera residente a **Cerreto Guidi** al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



Gli stranieri residenti a Cerreto Guidi al 1° gennaio 2024 sono **1.571** e rappresentano il **14,6%** della popolazione residente.

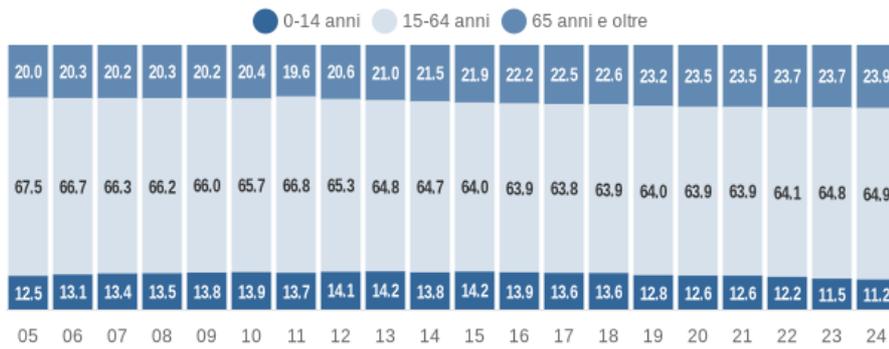
La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla **Repubblica Popolare Cinese** con il **59,6%** di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'**Albania** (9,9%) e dal **Marocco** (5,7%).



Indici demografici e struttura di Cerreto Guidi

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana. Lo studio di tali rapporti è importante per

valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI CERRETO GUIDI (FI) - Dati ISTAT al 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT

| Anno 1° gennaio | 0-14 anni | 15-64 anni | 65+ anni | Totale residenti | Età media |
|--------------------|-----------|------------|----------|---------------------|-----------|
| 2002 | 1.144 | 6.522 | 1.914 | 9.580 | 43,4 |
| 2003 | 1.171 | 6.625 | 1.926 | 9.722 | 43,4 |
| 2004 | 1.205 | 6.742 | 1.962 | 9.909 | 43,4 |
| 2005 | 1.266 | 6.836 | 2.024 | 10.126 | 43,2 |
| 2006 | 1.334 | 6.810 | 2.070 | 10.214 | 43,3 |
| 2007 | 1.378 | 6.806 | 2.077 | 10.261 | 43,2 |
| 2008 | 1.395 | 6.840 | 2.097 | 10.332 | 43,5 |
| 2009 | 1.433 | 6.879 | 2.107 | 10.419 | 43,5 |
| 2010 | 1.463 | 6.896 | 2.142 | 10.501 | 43,7 |
| 2011 | 1.466 | 7.158 | 2.097 | 10.721 | 43,5 |
| 2012 | 1.460 | 6.781 | 2.137 | 10.378 | 44,0 |
| 2013 | 1.494 | 6.791 | 2.203 | 10.488 | 44,2 |
| 2014 | 1.486 | 6.941 | 2.308 | 10.735 | 44,4 |
| 2015 | 1.546 | 6.986 | 2.392 | 10.924 | 44,6 |
| 2016 | 1.507 | 6.951 | 2.412 | 10.870 | 44,9 |
| 2017 | 1.491 | 6.977 | 2.461 | 10.929 | 45,2 |
| 2018 | 1.496 | 7.030 | 2.484 | 11.010 | 45,2 |
| 2019* | 1.391 | 6.968 | 2.521 | 10.880 | 45,9 |
| 2020* | 1.359 | 6.891 | 2.533 | 10.783 | 46,3 |
| 2021* | 1.376 | 6.986 | 2.570 | 10.932 | 46,4 |
| 2022* | 1.313 | 6.923 | 2.558 | 10.794 | 46,7 |
| 2023* | 1.229 | 6.944 | 2.541 | 10.714 | 47,0 |
| 2024* | 1.198 | 6.961 | 2.568 | 10.727 | 47,2 |

(*) popolazione post-censimento

Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Cerreto Guidi.

| Anno | Indice di vecchiaia | Indice di dipendenza strutturale | Indice di ricambio della popolazione attiva | Indice di struttura della popolazione attiva | Indice di carico di figli per donna feconda | Indice di natalità (x 1.000 ab.) | Indice di mortalità (x 1.000 ab.) |
|------|---------------------|----------------------------------|---|--|---|----------------------------------|-----------------------------------|
| | 1° gen | 1° gen | 1° gen | 1° gen | 1° gen | gen-dic | gen-dic |
| 2002 | 167,3 | 46,9 | 145,7 | 97,0 | 17,2 | 10,1 | 12,4 |
| 2003 | 164,5 | 46,7 | 131,9 | 98,2 | 18,6 | 9,6 | 11,1 |
| 2004 | 162,8 | 47,0 | 130,0 | 97,6 | 19,0 | 11,1 | 10,8 |
| 2005 | 159,9 | 48,1 | 123,6 | 97,8 | 20,3 | 10,4 | 8,2 |
| 2006 | 155,2 | 50,0 | 126,8 | 102,4 | 20,9 | 10,5 | 9,8 |
| 2007 | 150,7 | 50,8 | 127,5 | 104,4 | 21,7 | 9,4 | 8,4 |
| 2008 | 150,3 | 51,1 | 141,0 | 108,0 | 21,3 | 10,5 | 9,4 |
| 2009 | 147,0 | 51,5 | 150,9 | 111,1 | 22,5 | 8,9 | 8,5 |
| 2010 | 146,4 | 52,3 | 159,8 | 114,1 | 22,1 | 6,7 | 10,6 |
| 2011 | 143,0 | 49,8 | 155,0 | 114,2 | 20,0 | 9,2 | 9,1 |
| 2012 | 146,4 | 53,0 | 162,1 | 122,5 | 19,3 | 12,1 | 9,4 |
| 2013 | 147,5 | 54,4 | 162,3 | 127,0 | 20,0 | 8,0 | 10,2 |
| 2014 | 155,3 | 54,7 | 144,0 | 126,2 | 19,1 | 11,5 | 8,4 |
| 2015 | 154,7 | 56,4 | 142,4 | 134,9 | 21,0 | 7,4 | 11,5 |
| 2016 | 160,1 | 56,4 | 140,4 | 141,2 | 20,6 | 8,4 | 9,7 |
| 2017 | 165,1 | 56,6 | 130,0 | 146,0 | 19,7 | 8,8 | 10,7 |
| 2018 | 166,0 | 56,6 | 121,9 | 151,4 | 19,7 | 5,8 | 8,5 |
| 2019 | 181,2 | 56,1 | 127,0 | 157,0 | 17,7 | 5,9 | 10,1 |
| 2020 | 186,4 | 56,5 | 132,4 | 159,1 | 15,9 | 7,2 | 11,5 |
| 2021 | 186,8 | 56,5 | 132,4 | 161,1 | 17,3 | 4,9 | 13,9 |
| 2022 | 194,8 | 55,9 | 129,5 | 165,4 | 15,6 | 5,5 | 13,0 |
| 2023 | 206,8 | 54,3 | 132,0 | 165,7 | 14,5 | 6,0 | 11,9 |
| 2024 | 214,4 | 54,1 | 127,1 | 161,9 | 15,3 | - | - |

Glossario

Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. Ad esempio, nel 2024 l'indice di vecchiaia per il comune di Cerreto Guidi dice che ci sono 214,4 anziani ogni 100 giovani.

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni e oltre) su quella attiva (15-64 anni). Ad esempio, teoricamente, a Cerreto Guidi nel 2024 ci sono 54,1 individui a carico, ogni 100 che lavorano.

Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. Ad esempio, a Cerreto Guidi nel 2024 l'indice di ricambio è 127,1 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.

Indice di struttura della popolazione attiva

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Carico di figli per donna feconda

È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

Indice di mortalità

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

Età media

È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

(dati tratti dal sito <https://www.tuttitalia.it/toscana/78-cerreto-guidi/statistiche/indici-demografici-struttura-popolazione/>)

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il quadro economico internazionale

Il quadro economico internazionale è stato molto condizionato dalla guerra in Ucraina e dall'incremento dei prezzi dei beni energetici che, nel 2023, ha rallentato la crescita globale al 3,0% dal 6,1 % del 2021, nonostante il graduale superamento della crisi pandemica. Il rallentamento degli effetti dello shock energetico, la ripresa dell'economia cinese post covid, anche se inferiore alle attese, e il rientro dei prezzi delle materie prime potrebbero portare a una tenuta della congiuntura economica. La dinamica del commercio estero globale, evidenzia una crescita tendenziale rallentata per i paesi avanzati, contestualmente a un rinvigorimento per gli emergenti, sul versante export, mentre la domanda di beni di importazione aumenta in misura più moderata; sulla dinamica non brillante del commercio globale pesa ancora una generale incertezza di fondo, legata soprattutto ad un'attività economica ancora moderata, nonostante gli indici di fiducia tendano a migliorare. L'aumento generalizzato dei prezzi, sull'onda della crescita di quelli del gas, ha generato uno shock asimmetrico con un impatto maggiore sui paesi europei, che tuttavia sembrano reggere sia guardando alla crescita sia ai volumi di import ed export: il rafforzamento del dollaro rispetto all'euro, ha portato ad una maggior crescita dei prezzi statunitensi rispetto a quelli europei, contribuendo a un ulteriore miglioramento delle ragioni di scambio e della competitività dei paesi europei e rappresentando un importante meccanismo di aggiustamento via tasso di cambio. All'interno dell'Area Euro i differenziali di inflazione fra paesi, a loro volta, hanno influito sulle variazioni della competitività. La crescita internazionale è fortemente condizionata dalle spinte inflazionistiche e dalle politiche monetarie delle banche centrali che hanno portato a un innalzamento dei tassi di interesse, a partire dalla FED, seguita dalla BCE. Il rallentamento dell'inflazione degli ultimi mesi dovrebbe porre termine all'innalzamento di tassi di interesse delle banche centrali. La previsione di base è che l'economia mondiale continui a crescere al 3,2% nel 2024 e nel 2025, allo stesso ritmo del 2023. Una leggera accelerazione per le economie avanzate, dove si prevede che la crescita aumenterà dell'1,7% nel 2024 e dell'1,8% nel 2025, sarà controbilanciata da un modesto rallentamento nei mercati emergenti e nelle economie in via di sviluppo, dal 4,3% nel 2023 al 4,2% sia nel 2024 che nel 2025. Le previsioni per la crescita globale tra cinque anni, al 3,1%, sono al culmine. più basso degli ultimi decenni. Si prevede che l'inflazione globale diminuirà costantemente, dal 6,8% nel 2023 al 5,9% nel 2024 e al 4,5% nel 2025, con le economie avanzate che torneranno ai loro obiettivi di inflazione prima dei mercati emergenti e delle economie in via di sviluppo. In genere si prevede che l'inflazione core diminuirà in modo più graduale. L'economia globale si è dimostrata sorprendentemente resiliente, nonostante i significativi aumenti dei tassi di interesse da parte delle banche centrali volti a ripristinare la stabilità dei prezzi. I cambiamenti intervenuti nei mercati ipotecari e immobiliari nel decennio pre-pandemico, caratterizzato da bassi tassi di interesse, hanno moderato l'impatto a breve termine degli aumenti dei tassi ufficiali. La minore crescita prevista del prodotto pro capite deriva, in particolare, dai persistenti attriti strutturali che impediscono a capitale e lavoro di spostarsi verso le imprese produttive. Le deboli prospettive di crescita in Cina e in altre grandi economie emergenti peseranno sui partner commerciali (Fonte: *International Monetary Found*). Scenario economico europeo Il dispositivo per la ripresa e la resilienza (RRF) è uno strumento fondamentale per l'attuazione del piano *REPowerEU*, la risposta della Commissione alle difficoltà socio economiche e alle tensioni sul mercato energetico mondiale causate dall'invasione dell'Ucraina da parte della Russia. Attraverso il dispositivo la Commissione raccoglie fondi mediante prestiti contratti sui mercati dei capitali,

emettendo obbligazioni a nome dell'UE. I fondi vengono poi messi a disposizione degli Stati membri per attuare riforme e investimenti ambiziosi:

- rendano le loro economie e le loro società più sostenibili, resilienti e preparate alle transizioni verde e digitale, in linea con le priorità dell'U.E.
- affrontino le sfide individuate nelle raccomandazioni specifiche per paese nell'ambito del semestre europeo per il coordinamento delle politiche economiche e sociali.

Per beneficiare del sostegno previsto dal dispositivo, i governi dell'UE hanno presentato piani nazionali di ripresa e resilienza (PNRR) che presentano le riforme e gli investimenti che intendono attuare entro la fine del 2026, con traguardi e obiettivi chiari. I piani dovevano destinare almeno il 37% della dotazione a misure verdi e il 20% a misure per il digitale. Il dispositivo per la ripresa e la resilienza è basato sulle prestazioni. Ciò significa che la Commissione versa gli importi a ciascun paese solo al momento del conseguimento dei traguardi e degli obiettivi concordati per il completamento delle riforme e degli investimenti inclusi nel piano. Scenario economico nazionale Lo scenario macroeconomico e di finanza pubblica in cui si colloca la legge di bilancio dello Stato per il triennio 2025-2027 è quello delineato nella Nota di aggiornamento al documento di economia e finanza 2024 e nell'annessa Relazione al Parlamento. La finanza pubblica tendenziale mostra già un miglioramento prospettico dei conti pubblici. Con riferimento agli anni 2025-2026, l'indebitamento netto in rapporto al PIL sarà riportato in linea con il quadro programmatico della NADEF attraverso nuovi interventi normativi. Inoltre, il miglioramento sarà consolidato nel prossimo Documento programmatico che, in coerenza con la nuova governance, stimolando la crescita tramite investimenti e riforme concilierà una discesa sostenibile del rapporto debito/PIL con il perseguimento di obiettivi strategici legati alla transizione ecologica e digitale, di equità sociale e di ripresa demografica. Nella Sezione II del DEF 2024 si riporta una stima delle cosiddette politiche invariate per il prossimo triennio, all'interno delle quali sarà data priorità al rifinanziamento del taglio del cuneo fiscale sul lavoro. Nell'immediato, il Governo intende continuare nell'adozione di misure volte a intervenire sul profilo del deficit, migliorandolo ulteriormente anche attraverso una revisione della disciplina dei crediti d'imposta al fine di ricondurlo al di sotto del 3 per cento del PIL entro il 2026, come previsto nella NADEF. Tali azioni saranno rivolte a migliorare non solo i saldi di competenza, ma anche quelli di cassa, abbassando così il profilo del rapporto debito/PIL già nel breve periodo.

L'analisi del contesto toscano è elaborato sulla base della nota congiunturale 28/2024 a cura di T. Ferraresi, L. Ghezzi e D. Marinari (fonte: <https://www.irpet.it/secondo-trimestre-2024-continua-la-flessione-della-produzione-mentre-accelera-l'export-nel-mercato-del-lavoro-si-aggrava-la-crisi-delle-lavorazioni-legate-alla-moda/>)

Il contesto produttivo della Toscana

In un contesto macroeconomico internazionale contrassegnato da luci e ombre, la lettura della dinamica del sistema produttivo toscano nel corso della prima parte del 2024 risente ancora di spinte contrapposte. Da una parte, il recente rientro dell'inflazione entro i target fissati dalle principali banche centrali ha favorito una politica di riduzione dei tassi di interesse, che ha vivacizzato la domanda internazionale. Dall'altra, la precedente impennata dei prezzi con la intonazione restrittiva della politica monetaria, ha lasciato in dote una pesante eredità nella capacità di spesa delle famiglie, limitandone i consumi.

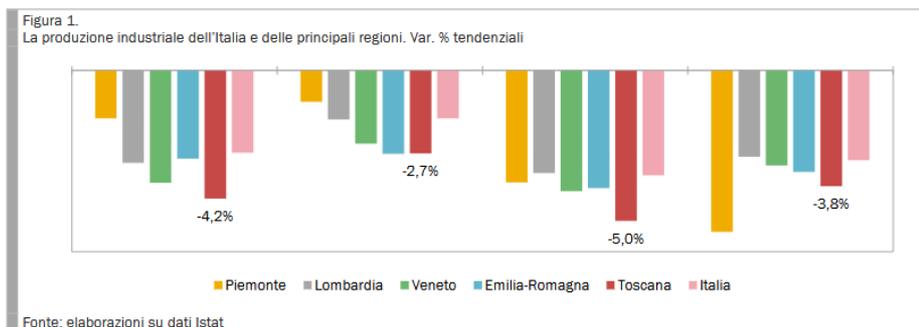
Ne emerge per il sistema produttivo regionale un quadro in cui le luci si alternano ancora alle ombre. La produzione industriale, nel suo complesso, ha continuato a scendere nel secondo trimestre 2024, in linea con il dato registrato a livello nazionale e di riflesso della crisi del comparto moda. Le esportazioni, tuttavia, hanno accelerato, spinte dalla dinamica

di poche, estremamente concentrate, produzioni, prodotti farmaceutici e macchinari su tutti. Due specializzazioni, non a caso, la cui ciclicità appare legata da quella che caratterizza i più tradizionali beni di consumo prodotti dall'economia toscana.

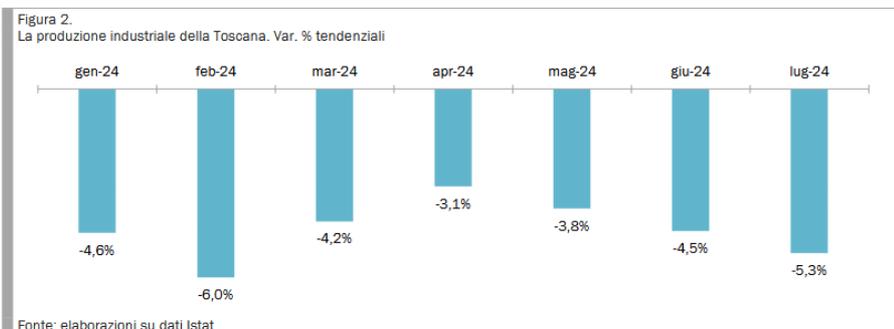
Nel mercato del lavoro si osserva un calo della domanda con la diminuzione degli avviamenti che si collega essenzialmente alla contrazione delle assunzioni nell'industria e nei servizi di alloggio e ristorazione. Nella manifattura pesa il perdurare, e l'aggravarsi, delle difficoltà nei settori legati alla moda, mentre nei servizi di alloggio e ristorazione hanno influito le avverse condizioni meteo nel mese di maggio che hanno ritardato l'inizio della stagione turistica.

Nel secondo trimestre del 2024, nonostante la riduzione della domanda, la dinamica degli addetti dipendenti mostra ancora una variazione positiva, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, e il numero medio di dipendenti supera di 34mila unità, +2,6%, il valore del 2023. La dinamica appare però in rallentamento dal +3,2% del terzo trimestre 2023 al +2,6% attuale. Nei settori manifatturieri si osservano variazioni negative anche piuttosto importanti come nel caso dell'industria conciaria e di quella delle calzature. Un ulteriore segnale della congiuntura non favorevole per il comparto manifatturiero è rappresentato dall'importante aumento dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali.

Nel complesso quadro macroeconomico internazionale dispiegatosi nella prima metà del 2024, la produzione industriale dell'Italia e delle principali regioni ha continuato a contrarsi nel corso del secondo trimestre, con la Toscana ancora leggermente al di sotto della media nazionale (-3,8% vs. -3,0%; Figura 1). Sul sistema regionale hanno continuato a pesare le difficoltà del comparto moda, e in particolare, quelle delle filiere più legate alle produzioni di lusso.



Uno sguardo all'evoluzione mensile della dinamica produttiva regionale, inoltre, suggerisce un'ulteriore flessione, dopo il parziale rientro tra marzo e aprile, in coincidenza tra la fine del secondo e l'inizio del terzo trimestre (Figura 2).



Nel secondo trimestre 2024 si è d'altra parte allargato il divario tra la dinamica esperita dalla produzione industriale regionale e quella relativa alle esportazioni, con queste ultime in ulteriore accelerazione, a prezzi correnti, nei mesi tra marzo e giugno (+14,0%; Tabella 1).

Tabella 1.
Le esportazioni dell'Italia e delle principali regioni. Var. % tendenziali a prezzi correnti

| | III trim. 2023 | IV trim. 2023 | I trim. 2024 | II trim. 2024 | I sem. 2024 |
|----------------|----------------|---------------|--------------|---------------|-------------|
| Piemonte | -0,2% | 2,8% | -1,9% | -7,2% | -4,7% |
| Lombardia | -1,3% | -1,5% | -3,3% | 0,2% | -1,6% |
| Veneto | -3,0% | -3,4% | -4,8% | -1,8% | -3,3% |
| Emilia-Romagna | -1,1% | 1,9% | -3,1% | 0,2% | -1,5% |
| Toscana | 4,0% | -1,9% | 6,3% | 14,0% | 10,2% |
| Italia | -2,9% | -1,8% | -2,7% | 0,6% | -1,1% |

Fonte: elaborazioni su dati Istat; dati al netto della vendita di metalli preziosi e di prodotti della raffinazione petrolifera

Il dato toscano appare discostarsi molto da quello delle altre principali regioni e, più in generale, dalla media nazionale (+0,6%), le cui dinamiche risultano molto più allineate con quelle evidenziate dalla stima della produzione industriale.

Uno sguardo alla disaggregazione per specializzazioni produttive del totale regionale offre alcuni indizi circa le ragioni di questa apparente divergenza. Infatti, a crescere sopra la media regionale nel primo semestre sono state soltanto quattro macro-specializzazioni produttive: i gioielli, i prodotti dell'industria agro-alimentare, i prodotti farmaceutici e i macchinari (Tabella 2). La forte concentrazione della crescita su poche produzioni e imprese ha contribuito a limitare la capacità di trasmissione dello shock di domanda estera all'intero sistema industriale regionale.

Tabella 2.
Le esportazioni di prodotti della Toscana. Var. % tendenziali a prezzi correnti

| | III trim. 2023 | IV trim. 2023 | I trim. 2024 | II trim. 2024 | I sem. 2024 |
|---|----------------|---------------|--------------|---------------|-------------|
| Prodotti dell'agricoltura | 6,5% | 2,3% | 1,2% | 7,7% | 3,7% |
| Min. non energetici | -1,3% | -9,3% | 1,2% | 7,7% | 5,0% |
| Prodotti dell'industria agro-alimentare | 6,2% | 13,2% | 25,2% | 19,6% | 22,3% |
| Filati e tessuti | -14,4% | -14,5% | -11,9% | -10,2% | -10,9% |
| Abbigliamento (tessile e pelliccia) | -10,6% | -8,3% | 3,8% | -10,3% | -3,2% |
| Maglieria | -10,4% | -11,5% | 4,5% | -17,7% | -6,5% |
| Cuoio e Pelletteria | -10,4% | -11,8% | -21,0% | -13,1% | -17,3% |
| Calzature | -26,4% | -25,4% | -19,7% | -23,0% | -21,3% |
| Prodotti in legno | -12,5% | -14,1% | 7,3% | 26,8% | 16,8% |
| Carta e prod. per la stampa | -19,6% | -27,0% | -15,5% | -5,3% | -10,6% |
| Prodotti chimici di base | -33,0% | -16,0% | -5,0% | 2,8% | -1,3% |
| Prodotti farmaceutici | 47,0% | 15,3% | 41,3% | 47,2% | 44,6% |
| Gomma e plastica | -17,7% | -3,5% | -2,3% | 6,6% | 2,0% |
| Altri prodotti chimici | -16,6% | -27,2% | -30,5% | -18,3% | -24,8% |
| Prodotti da min. non metall. | -17,1% | -5,6% | -1,3% | 8,0% | 3,4% |
| Metallurgia di base* | 9,5% | 39,8% | -16,3% | -25,0% | -20,7% |
| Prodotti in metallo | 3,4% | -0,9% | -2,1% | 15,9% | 6,9% |
| Elettronica e meccanica di precisione | -4,0% | -5,3% | -3,8% | -0,9% | -2,4% |
| Macchine | 21,7% | 2,3% | 28,5% | 4,2% | 15,7% |
| Mezzi di trasporto | 9,9% | -11,6% | -3,3% | 3,4% | 0,4% |
| Mobili | -0,4% | -1,6% | -1,5% | -4,4% | -3,0% |
| Gioielli | -1,9% | 18,1% | 112,9% | 100,3% | 106,0% |

* al netto dei metalli preziosi
Fonte: elaborazioni su dati Istat

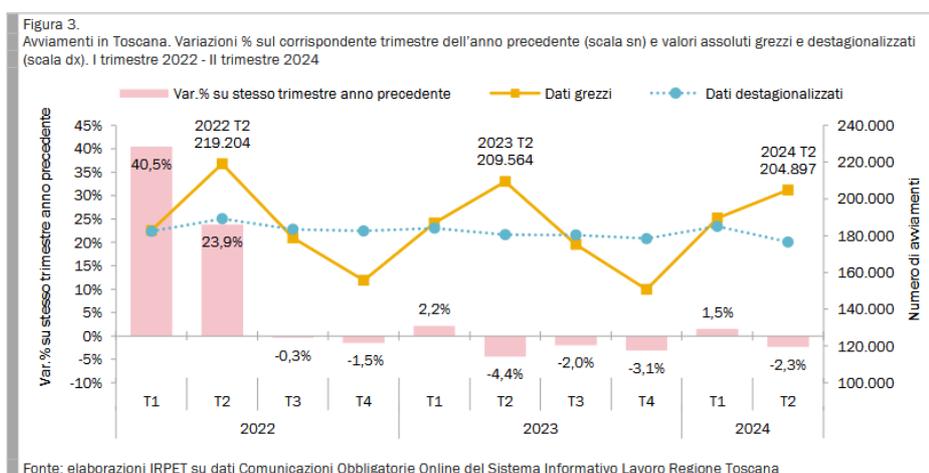
Scendendo più nel dettaglio dei principali prodotti, per farmaceutica e meccanica i dati complessivi del primo semestre 2024 confermano il trend di ascesa già consegnato nei periodi precedenti. La dinamica dei prodotti farmaceutici, in particolare, continua a rispondere a una crescente domanda internazionale di queste produzioni già a partire dalla crisi Covid, e che si è addirittura intensificata in coincidenza dell'inizio della guerra in Ucraina. Dietro a quella dei macchinari, d'altronde, si nasconde il crescente fabbisogno di beni di investimento legati all'estrazione di gas naturale a livello mondiale registrato in seguito alle sanzioni imposte alla Russia. Venendo ai gioielli, da cui è provenuto il più sostanziale contributo alla crescita dell'export toscano nel primo semestre 2024, la performance non può essere totalmente attribuita alla crescita delle quotazioni dell'oro, pur se molto pronunciata. La ragione principale, che potrebbe aver contribuito a richiedere un salto almeno momentaneo alla capacità produttiva del distretto orafa aretino, risiede nella forte richiesta di prodotti lavorati da parte della Turchia, dove la domanda di oro, complice la perdurante crisi inflazionistica, è in forte ascesa. A far da contraltare ai contributi alla crescita, molto concentrati, su produzioni e imprese, provenienti dalle specializzazioni appena commentate, è proseguita anche nel secondo trimestre 2024 la flessione del comparto moda. La disaggregazione del risultato per prodotti e territori consente di individuare nel perdurare della crisi del lusso fiorentino il principale epicentro della crisi del comparto. Tra elementi di carattere congiunturale e criticità di ordine strutturale, invece, sono da leggere le perdite registrate dal tessile pratese e dal calzaturiero della provincia di Pisa. A fronte di questi risultati negativi, tuttavia, hanno tenuto l'abbigliamento legato al pronto moda cinese a Prato, le produzioni di più alta gamma della provincia di Arezzo e le produzioni intermedie del distretto conciario di Santa Croce sull'Arno.

La sostanziale stabilità delle vendite estere di mezzi di trasporto nasconde al suo interno le dinamiche estremamente positive della nautica viareggina e della camperistica senese, e le performance molto negative degli altri mezzi di trasporto del pisano e dell'industria ferro-tramviaria di Pistoia. In generale, in linea con il dato relativo alla produzione industriale, si è osservata una generalizzata attenuazione delle perdite di fatturato esportato, in particolare

nelle produzioni di base, quali sono quelle afferenti alla chimica, al comparto cartario e agli articoli in gomma e plastica.

Il mercato del lavoro in Toscana

Nel secondo trimestre del 2024 la domanda di lavoro, espressa dagli avviamenti, dopo l'aumento registrato nei primi tre mesi dell'anno, torna a diminuire. Nel periodo i nuovi contratti diminuiscono di quasi 5mila unità (-2,3%) sullo stesso periodo del 2023 e di più di 8mila, dati destagionalizzati, sul trimestre precedente (-4,6%) (Figura 3).



Il calo nel volume di nuovi contratti attivati si collega essenzialmente alla contrazione delle assunzioni nell'industria, -11,8% nel trimestre, e dei servizi di alloggio e ristorazione, -8,8% (vedi tabella sotto)

Avviamenti per settore in Toscana. Valori assoluti e variazioni % II trimestre 2024-II trimestre 2023

| | 2024 II trim. | 2023 II trim. | Differenza | Var. % |
|---------------------------|----------------|----------------|---------------|--------------|
| Agricoltura | 13.572 | 13.322 | 250 | 1,8% |
| Industria | 26.821 | 29.982 | -3.161 | -11,8% |
| Costruzioni | 9.795 | 9.575 | 220 | 2,2% |
| Commercio | 18.382 | 19.349 | -967 | -5,3% |
| Alberghi e ristoranti | 55.478 | 60.360 | -4.882 | -8,8% |
| Trasporti e magazz. | 8.020 | 7.398 | 622 | 7,8% |
| Servizi alle imprese | 17.789 | 18.288 | -499 | -2,8% |
| P.A., Istruzione e Sanità | 30.630 | 26.264 | 4.366 | 14,3% |
| Altro | 24.410 | 25.026 | -616 | -2,5% |
| TOTALE | 204.897 | 209.564 | -4.667 | -2,3% |

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Comunicazioni Obbligatorie Online del Sistema Informativo Lavoro Regione Toscana

Nei servizi di alloggio e ristorazione hanno pesato le avverse condizioni meteo nel mese di maggio che hanno ritardato l'inizio della stagione turistica; mentre nella manifattura rileva il perdurare, e l'aggravarsi, delle difficoltà nei settori legati alla moda, che segnano nel trimestre una perdita del -15,9% sullo stesso periodo dell'anno precedente (vedi tabella sotto)

Avviamenti nella manifattura in Toscana. Valori assoluti e variazioni % secondo trimestre 2024-secondo trimestre 2023

| | 2024 II trim. | 2023 II trim. | Differenza | Var. % |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Tessile | 1.423 | 1.738 | -315 | -22,1% |
| Abbigliamento | 4.923 | 4.925 | -2 | 0,0% |
| Concia | 517 | 737 | -220 | -42,6% |
| Pelletteria | 2.199 | 2.811 | -612 | -27,8% |
| Calzature | 773 | 1.191 | -418 | -54,1% |
| MODA | 9.835 | 11.402 | -1.567 | -15,9% |
| ALTRA MANIFATTURA | 16.986 | 18.580 | -1.594 | -9,4% |
| MANIFATTURA TOTALE | 26.821 | 29.982 | -3.161 | -11,8% |

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Comunicazioni Obbligatorie Online del Sistema Informativo Lavoro Regione Toscana

Nonostante la riduzione della domanda, la dinamica degli addetti dipendenti mostra ancora una variazione positiva rispetto allo stesso periodo del 2023 (34mila dipendenti in più, pari a +2,6%) anche se la dinamica appare in rallentamento. La crescita osservata è stata esclusivamente determinata dal lavoro stabile (contratti a tempo indeterminato o di apprendistato), 33mila in più rispetto al corrispondente trimestre del 2023 a fronte di un aumento inferiore alle mille unità per i contratti a termine. A livello di macrosettore di attività economica le performance del lavoro dipendente, rispetto al secondo trimestre del 2023, registrano tutti segni positivi, nell'ordine: +5,4% l'agricoltura, +4,9% le costruzioni, +2,8% il terziario e +1,2% l'industria (vedi tabella sotto).

Addetti dipendenti per settore in Toscana. Variazioni % II trimestre 2024-II trimestre 2023

| | Var. % | | Var. % |
|------------------------|-------------|----------------------------|-------------|
| AGRICOLTURA | 5,4% | COSTRUZIONI | 4,9% |
| INDUSTRIA | 1,2% | TERZIARIO | 2,8% |
| Made in Italy | 0,3% | Tempo libero | 3,7% |
| Ind. alimentari | 1,7% | Commercio al dettaglio | 2,7% |
| Ind. tessile | -1,3% | Servizi turistici * | 4,3% |
| Ind. Abbigliamento | 3,3% | Ingrosso e logistica | 2,2% |
| Ind. Conciaria | -5,4% | Comm. ingrosso | 2,6% |
| Ind. Pelletteria | -1,4% | Trasporti e magazz. | 1,8% |
| Ind. calzature | -4,0% | Servizi finanziari | -0,8% |
| Oreficeria | 3,2% | Terziario avanzato ** | 3,7% |
| Ind. Marmo, Estrattive | -1,1% | Servizi alla persona | 2,4% |
| Altro m. Italy | 0,1% | Pubblica amm. | 1,7% |
| Metal meccanica | 2,0% | Istruzione | 3,0% |
| Prod. metallo | -0,8% | Sanità/servizi sociali | 1,7% |
| Macchine e apparecchi | 3,7% | Riparazioni e noleggi | 5,7% |
| Mezzi di trasporto | 2,2% | Altri servizi alla persona | 2,6% |
| Altre industrie | 2,4% | Altri servizi | 2,7% |
| Ind. chimica-plastica | 1,6% | Servizi vigilanza | 2,9% |
| Ind. farmaceutica | 5,5% | Servizi di pulizia | 1,3% |
| Ind. carta-stampa | 0,5% | Servizi di noleggio | 4,7% |
| Altre industrie | 2,0% | Attività immobiliari | 6,8% |
| Utilities | 2,9% | TOTALE | 2,6% |

* Servizi di alloggio, ristorazione, Agenzie di viaggio, Tour operator, Servizi biglietterie e prenotazioni, Musei, biblioteche, attività culturali, artistiche e di intrattenimento

** Editoria, produzione cinematografica, video, musica, Comunicazioni e telecomunicazioni, Servizi informatici, Ricerca & sviluppo, Attività professionali

Fonte: stime IRPET su dati Comunicazioni Obbligatorie Online del Sistema Informativo Lavoro Regione Toscana

La bassa crescita del settore manifatturiero è interamente dovuta alle difficoltà del Made in Italy che resta fermo al livello del 2023, solo +0,3%, con quasi tutte le lavorazioni legate alla moda in negativo, soltanto le confezioni di abbigliamento segnano un aumento, +3,3%. Le contrazioni maggiori si registrano nell'industria conciaria (-5,4%) e in quella calzaturiera (-4,0%) seguite dalla pelletteria (-1,4%) e dal tessile (-1,3%).

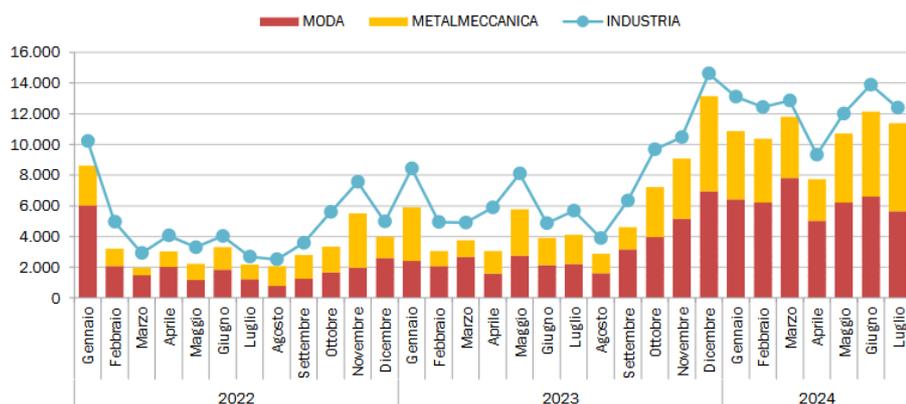
Nell'industria i risultati migliori, rispetto al secondo trimestre 2023, si hanno nella farmaceutica (+5,5%), nella produzione di macchine e apparecchi (+3,7%) e nell'oreficeria

(+3,2%), segni negativi, invece, per il settore del marmo (-1,1%) e della lavorazione dei metalli (-0,8%) quest'ultima in parte coinvolta dalla crisi della moda per la produzione di accessori. All'interno del terziario i servizi turistici registrano +4,3% nonostante il calo degli avviamenti nel trimestre, osservando, però, le variazioni congiunturali (sul mese precedente dati destagionalizzati) tra aprile e giugno si registrano valori negativi, tra -0,1% e -0,7%, a causa della contrazione della domanda.

Gli ammortizzatori sociali in Toscana

Utili per cogliere la direzione di marcia dell'attuale congiuntura del settore industriale sono i dati relativi ai lavoratori in Cassa Integrazione, ricostruiti a partire da due distinte fonti informative: INPS2 e FSBA3 (Fondo di Solidarietà Bilaterale alternativo per l'Artigianato). Nella Figura 4 qui sotto si osserva l'andamento del numero assoluto di lavoratori in Cassa integrazione su base mensile tra gennaio 2022 e luglio 2024. È evidente l'impennata tra settembre e dicembre del 2023 seguita, nei mesi successivi, da numeri oscillanti tra le 12 e le 14mila unità.

Numero di lavoratori in Cassa integrazione (CIG ordinaria e ammortizzatore FSBA) Valori assoluti gennaio 2022-luglio 2024



Fonte: stime IRPET su dati INPS e EBRET

Distinguendo tra lavorazioni della moda, metalmeccanica e altre attività manifatturiere e confrontando il numero medio mensile di dipendenti con ammortizzatori sociali tra gennaio e luglio del 2024 con il 2023 osserviamo come nella moda il numero sia quasi triplicato e più che raddoppiato nella metalmeccanica. L'intensità del ricorso agli ammortizzatori sociali è più elevato nella moda con il 5,6% dei dipendenti, in media mensile, in cassa integrazione tra gennaio e luglio del 2024 contro il 4,1% nella metalmeccanica e l'1,6% nelle altre attività. Nelle lavorazioni del cuoio, della pelle e delle calzature l'incidenza raggiunge il 9,3%. (Vedere tabella di seguito)

Numero medio mensile di lavoratori in Cassa integrazione (CIG ordinaria e ammortizzatore FSBA). Valori assoluti periodo gennaio-luglio del 2022, 2023 e 2024 e peso % sul numero medio di dipendenti nel periodo.

Numero medio mensile di lavoratori in Cassa integrazione

| | Moda | Metalmecchanica | Altre | INDUSTRIA |
|------------------|-------|-----------------|-------|-----------|
| 2022 | 2.271 | 1.244 | 1.085 | 4.600 |
| 2023 | 2.263 | 1.971 | 1.885 | 6.119 |
| 2024 | 6.284 | 4.442 | 1.566 | 12.292 |
| Var. % 2024-2023 | 178% | 125% | -17% | 101% |

Peso sui dipendenti medi del periodo

| | Moda | Metalmecchanica | Altre | INDUSTRIA |
|------|------|-----------------|-------|-----------|
| 2022 | 2,1% | 1,2% | 1,1% | 1,5% |
| 2023 | 2,0% | 1,9% | 2,0% | 2,0% |
| 2024 | 5,6% | 4,1% | 1,6% | 3,9% |

Fonte: Stime IRPET su dati INPS, EBRET e Comunicazioni Obbligatorie Online

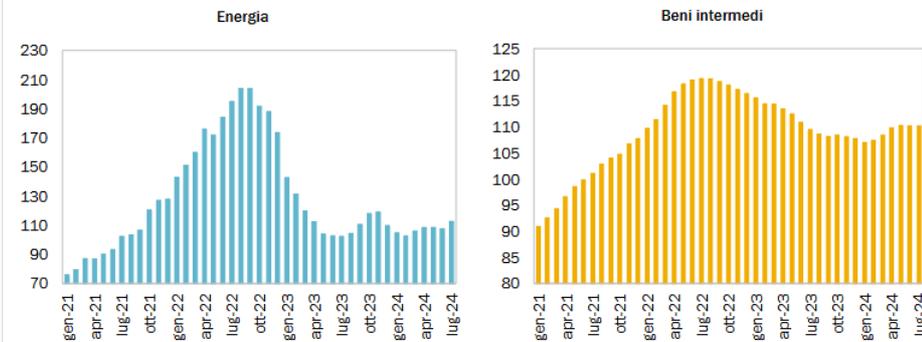
Nota congiunturale 29/2024 a cura di T. Ferraresi e L. Ghezzi (fonte: <https://www.irpet.it/le-esportazioni-della-toscana-i-semestre-2024/>)

Le esportazioni della Toscana

Dopo gli shock degli ultimi anni, il quadro macroeconomico internazionale sta progressivamente procedendo verso una graduale normalizzazione, favorita dalla stabilizzazione dei prezzi alle importazioni dei prodotti energetici e, più in generale, dei beni intermedi (vedi figura sotto).

Il progressivo rientro dell'inflazione su valori più in linea con i target delle principali banche centrali ha portato queste ultime a operare le prime scelte in senso espansivo nell'intonazione della politica monetaria, con la BCE molto più cauta rispetto alla Federal Reserve.

Indice dei prezzi alle importazioni sui prodotti energetici e intermedi. Italia



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Sul fronte valutario, il tasso di cambio euro/dollaro è rimasto relativamente stabile mentre in forte ascesa sono

risultate le quotazioni dell'oro. Rispetto al 2023, la domanda internazionale di beni ha mostrato segni di accelerazione, sia per le economie avanzate che, soprattutto per le economie emergenti. In questo complesso quadro macroeconomico le esportazioni della Toscana hanno ulteriormente accelerato nel corso del secondo trimestre 2024, portando il tasso di crescita complessivo del primo semestre al +10,2%. Il dato toscano appare discostarsi molto da quello delle altre principali regioni e, più in generale, dalla media nazionale (-1,1% nel primo semestre), le cui dinamiche sono risultate molto più contenute.

La disaggregazione geografica della dinamica delle esportazioni regionali restituisce un quadro molto allineato con il tipo di beni che hanno esportato le migliori performance nel corso del primo semestre. A fronte di un andamento sostanzialmente stabile sui mercati europei, principali paesi partner delle imprese toscane verso cui queste ultime esportano un paniere molto differenziato di prodotti, la crescita dell'export regionale è stata significativa soprattutto verso le economie geograficamente più distanti, su cui si concentra un numero più limitato e qualificato di produzioni. È questo, in particolare, il caso dell'area NAFTA, trainata dagli Stati Uniti (+48,8% nel primo semestre), spinti da prodotti farmaceutici e macchinari, e del gruppo degli altri paesi OECD (Giappone: +21,8%; Australia: +81,6%). Venendo ai mercati europei, sono risultate stabili le vendite estere verso la Francia (+0,3% nel primo semestre), in crescita quelle verso la Germania (+4,8%) e in calo quelle verso la Spagna (-5,0%). Sostanzialmente stabili le esportazioni regionali verso le principali economie dell'Europa dell'est (Polonia: +0,9%; Romania: -0,1%). L'export toscano verso i paesi europei al di fuori della UE è cresciuto grazie alla performance del sistema produttivo regionale sui mercati del Regno Unito (+37,9%), trainata da prodotti farmaceutici, caravan e imbarcazioni, e, soprattutto, della Turchia (+366,1%). Su questo secondo caso hanno giocato un ruolo determinante fattori congiunturali legati alla domanda di oro del paese. Tra questo gruppo di paesi, d'altra parte, sono crollate le vendite estere verso la Svizzera (meno 73,4%). Al riguardo, del resto, dobbiamo segnalare che al crollo delle vendite estere di articoli in pelle e capi di abbigliamento della Toscana verso la Svizzera ha fatto da – parziale – contraltare una crescita delle esportazioni dirette degli stessi articoli da parte del sistema produttivo regionale verso paesi più lontani (es., Stati Uniti e Giappone). Come se, al di là della crisi congiunturale che vive il settore, sia in corso anche una riorganizzazione della rete logistica da parte di una o più grandi aziende del settore. Buona anche la performance dell'export toscano sui mercati asiatici. Se sono risultate in lieve aumento nel primo semestre le esportazioni verso la Cina (+3,8%), la crescita è stata più pronunciata nei casi di Hong Kong (+9,2%), Corea del Sud (+5,2%), Singapore (+11,3%) e, soprattutto, Vietnam (+197,6%). Anche a fronte di una battuta d'arresto nel corso del secondo trimestre, i primi sei mesi del 2024 hanno in ogni caso consegnato un risultato più che positivo dell'export toscano verso i paesi produttori di petrolio, al traino degli Emirati Arabi Uniti (+23,2%), dove in forte crescita sono risultate le vendite di macchinari e articoli in pelle.

La tendenza alla crescita delle esportazioni regionali è risultata relativamente concentrata dal punto di vista territoriale, rispecchiando in buona sostanza quanto emerso nel commento delle specializzazioni produttive. In crescita, in particolare, le vendite estere delle province di Arezzo, Grosseto, Firenze, Lucca e Siena. Detto che nel caso di Arezzo il risultato è soprattutto il frutto delle esportazioni di gioielli verso la Turchia, un buon riscontro sui mercati internazionali è stato qui trovato anche dalle produzioni legate alla chimica e ai mobili. Le vendite complessive del comparto moda sono invece risultate stabili rispetto al primo semestre 2023. L'export della provincia di Grosseto è invece stato spinto dal comparto agro-alimentare e, più in particolare, dalle vendite di olio, su cui la dinamica dei prezzi, come già scritto, ha giocato un certo ruolo. Nonostante la pronunciata flessione dell'export di prodotti legati al cartario, sono cresciute a un buon ritmo nel primo semestre anche le vendite estere della provincia di Lucca. Da imbarcazioni e prodotti dell'industria agro-alimentare, sono giunti i principali contributi alla crescita. Nonostante il lieve arretramento dell'export di prodotti farmaceutici sono aumentate anche le esportazioni di Siena, soprattutto per via delle performance della camperistica e dell'industria agro-alimentare, sia della componente vitivinicola che, soprattutto, di quella olivicola. Sopra la media regionale, infine, anche il tasso di crescita delle esportazioni della provincia di Firenze, nonostante la persistente e intensa contrazione delle vendite estere del comparto moda. A trainare la performance sono state le vendite estere di prodotti farmaceutici, di macchine di impiego generale e di olio. Sostanzialmente stabili le vendite estere di Prato e Massa-Carrara. Nel primo caso una spinta negativa è giunta dalle produzioni tessili, mentre sono risultate in

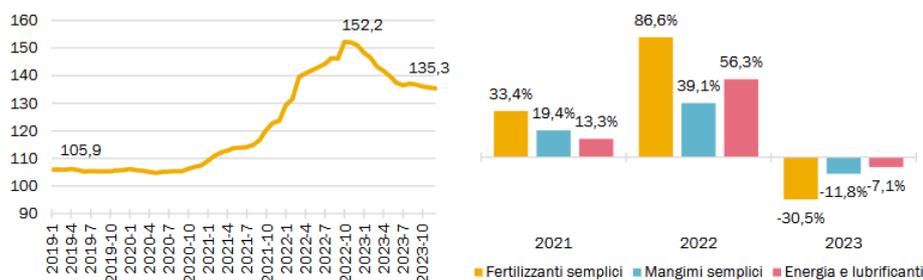
crescita le esportazioni di capi d'abbigliamento e macchinari per impieghi speciali. Su Massa-Carrara, d'altra parte, positivi sono stati i risultati esperiti dall'industria lapidea. Le performance più negative a livello provinciale sono giunte da Pisa, Pistoia e, soprattutto, Livorno. Nel primo caso i contributi negativi sono arrivati dalle esportazioni di altri mezzi di trasporto e da quelle del comparto moda, con i prodotti dell'industria conciaria che hanno però mostrato una certa capacità di tenuta. Il risultato della provincia di Pistoia è invece interamente legato al sostanziale azzeramento delle vendite estere dell'industria ferro-tramviaria. Negative anche le dinamiche dei prodotti del comparto moda e dei mobili, mentre in forte crescita sono risultate le esportazioni di prodotti agro-alimentari e stabili quelle del comparto vivaistico. Quasi interamente legato alla funzione logistica svolta dalla provincia il calo delle esportazioni di Livorno, su cui muovere considerazioni di carattere produttivo dalla lettura dei dati dell'export è sempre molto complicato. Da notare, in ogni caso, il contributo negativo alla crescita delle esportazioni provinciali proveniente dai prodotti dell'industria siderurgica.

Nota congiunturale 31/2024 a cura di S. Turchetti (fonte: <https://www.irpet.it/la-dinamica-del-commercio-estero-del-comparto-agro-alimentare-toscano-nel-2023-e-nel-primo-semester-del-2024/>)

Settore agro alimentare della Toscana

Nel 2023 il processo inflattivo che si era innescato nel 2021 ha cominciato a rientrare. Per tutto l'anno l'andamento dei prezzi degli input è stato decrescente e, in media, essi si sono ridotti del 2,5% rispetto al 2022. In particolare, a diminuire sono stati soprattutto quei prodotti che avevano fatto registrare aumenti significativi nei due anni precedenti, ovvero fertilizzanti, mangimi ed energia e lubrificanti. Ciò nonostante, i livelli dei prezzi degli input sono rimasti ancora molto elevati.

INDICE MENSILE DEI PREZZI DEGLI INPUT ACQUISTATI DAGLI AGRICOLTORI (SX) E INDICE ANNUALE PER ALCUNI INPUT (DX) (2015 = 100).
ITALIA



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT

Nel 2023 il commercio estero della Toscana è cresciuto solo per alcune specializzazioni produttive, ma in generale si è osservata una flessione delle vendite. Per quanto riguarda il comparto agro-alimentare toscano – comprensivo del settore agricolo e dell'industria alimentare e delle bevande – il valore dell'export è cresciuto del 4,7%, leggermente meno rispetto al resto d'Italia a causa della contrazione delle vendite di bevande, mentre l'import è aumentato del 7,3%. Le vendite all'estero di prodotti agricoli si sono mantenute in linea con il 2022 (458 M€), mentre l'import è cresciuto più che nel resto d'Italia (+4,2%). In crescita per il quarto anno di seguito l'export dei prodotti dell'industria alimentare (+12,5%),

mentre, come si diceva, in leggera flessione quello del comparto bevande (-3,4%), a fronte di una crescita significativa dell'import.

VARIAZIONI ANNUALI % DELL'EXPORT E DELL'IMPORT PER SETTORI IN ITALIA E IN TOSCANA SU BASE TENDENZIALE (2023/22)

| | Export | Import |
|-------------------------------|-------------|-------------|
| Toscana | | |
| Agricoltura | 0,1% | 4,2% |
| Industria alimentare | 12,5% | 7,6% |
| Industria delle bevande | -3,4% | 36,3% |
| TOTALE AGRO-ALIMENTARE | 4,7% | 7,3% |
| Resto d'Italia | | |
| Agricoltura | 5,8% | 2,6% |
| Industria alimentare | 6,8% | 5,1% |
| Industria delle bevande | 2,8% | 10,3% |
| TOTALE AGRO-ALIMENTARE | 5,9% | 4,5% |

Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Coeweb ISTAT

Rispetto al 2022, il disavanzo del saldo commerciale agricolo è aumentato, attestandosi a -83,2M€, al lordo dell'export di piante (al netto -378,8M€). Si è ridotto, invece, il disavanzo dei prodotti industriali (-253,5M€) e l'avanzo delle bevande per la combinazione tra contrazione dell'export e aumento significativo dell'import. Resta ovviamente tra queste due grandezze una differenza molto elevata.

SALDO COMMERCIALE DELL'AGRO-ALIMENTARE IN TOSCANA PER SETTORE (2023)

| | Saldo commerciale (M€) | |
|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| | Con riproduzione delle piante | Senza riproduzione delle piante |
| Agricoltura | -83,2 | -378,8 |
| Industria alimentare | | -253,5 |
| Industria delle bevande | | 1.174,8 |
| TOTALE AGRO-ALIMENTARE | | 838,2 |

Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Coeweb ISTAT

A eccezione del primo trimestre, nel corso del 2023 le vendite all'estero di prodotti agricoli sono sempre state crescenti. Per quanto riguarda i prodotti alimentari, l'andamento è stato molto positivo in tutti i trimestri, con la parziale eccezione del secondo, durante il quale le vendite si sono mantenute stabili rispetto allo stesso trimestre del 2022. Infine, l'andamento del 2023 delle vendite all'estero delle bevande è stato condizionato prevalentemente dalla performance negativa dei trimestri centrali.

Dall'osservazione dell'andamento dei singoli comparti emerge, tuttavia, un quadro di luci e ombre per il commercio di prodotti agricoli. Nel 2023 sono andate bene le vendite all'estero di coltivazioni permanenti (+7,3%) e non permanenti (+23,2%), queste ultime ancora spinte da prezzi tendenzialmente elevati rispetto al periodo preinflattivo e malgrado un'offerta globale di cereali in linea con quella dell'anno precedente². L'export di piante, invece, è rimasto sui livelli del 2022, quando si era ridotto di quasi il 10% rispetto all'anno precedente, interrompendo il trend positivo iniziato subito dopo il Covid. Si sono quasi dimezzate le vendite all'estero di animali vivi. Per il secondo anno di seguito, è aumentato l'export della pesca (+7,5%). Per quanto riguarda i prodotti industriali, la performance positiva è stata trainata dalla crescita delle vendite all'estero di olio (+16,6%) e da quella di prodotti da forno e farinacei (+6,7%) e altri prodotti alimentari (+13,1%). L'export dei prodotti lattiero caseari è diminuito rispetto al 2023 (-15,2%), malgrado l'annata positiva in termini sia di quantità prodotta sia di spinta dei prezzi. (Vedere tabella sotto).

VARIAZIONI ANNUALI % DELL'EXPORT PER GRUPPI DI PRODOTTO SU BASE TENDENZIALE (2023/22)

| | Var. 2023/22 |
|--|--------------|
| AGRICOLTURA | |
| Coltivazione di colture agricole non permanenti | 23,2% |
| Coltivazione di colture permanenti | 7,3% |
| Riproduzione delle piante | -0,8% |
| Allevamento di animali | -46,0% |
| Silvicoltura e utilizzo di aree forestali | -1,3% |
| Pesca | 7,5% |
| INDUSTRIA ALIMENTARE | |
| Lavorazione e conservazione di carne e prodotti a base di carne | 9,4% |
| Lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi | 0,5% |
| Lavorazione e conservazione di frutta e ortaggi | 7,1% |
| Produzione di oli e grassi vegetali e animali | 16,6% |
| Industria lattiero-casearia | -15,2% |
| Lavorazione delle granaglie, produzione di amidi e prodotti amidacei | 23,1% |
| Produzione di prodotti da forno e farinacei | 6,7% |
| Produzione di altri prodotti alimentari | 13,1% |
| Produzione di prodotti per l'alimentazione degli animali | -6,3% |
| AGRICOLTURA | 0,1% |
| INDUSTRIA ALIMENTARE | 12,5% |
| INDUSTRIA DELLE BEVANDE | -3,4% |
| TOTALE AGRO-ALIMENTARE | 5,9% |

Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Coeweb ISTAT

Relativamente ai paesi di destinazione, nel 2023 si è rafforzata ulteriormente la centralità del mercato europeo per i prodotti agricoli, con un incremento dell'1% dell'export verso l'area euro, che da sola assorbe un terzo dell'export agricolo proveniente dalla Toscana, e del 13,2% verso gli altri paesi dell'UE27. In aumento anche le vendite verso le economie emergenti asiatiche, mentre in tutte le altre aree l'export si è ridotto. Da notare che la contrazione dell'export verso i BRIC è da attribuire quasi interamente al venir meno delle vendite di piante verso la Russia, in linea con la generale flessione legata all'instabilità politica dell'area.

Le vendite di prodotti industriali sono aumentate in una tutta l'area euro e negli altri paesi dell'UE 27 (13,2%) e sono rimaste stabili anche negli altri paesi europei non facenti parte del mercato unico. Tuttavia, si osserva una riduzione dell'export verso il Regno Unito del 7,2%. In aumento l'export sia verso i paesi OECD sia verso il mercato americano, con le vendite negli Stati Uniti in crescita del 22,7%, e tendenzialmente anche in tutte le altre aree, a eccezione, ancora una volta, dei BRIC per la riduzione delle importazioni russe (-97,8%) ma anche di quelle cinesi (-7,7%).

Infine, per quanto riguarda le vendite all'estero dei prodotti dell'industria delle bevande, quasi esclusivamente vino, nel 2023 si sono ridotte ovunque, a eccezione dei paesi europei, dove sono aumentate del 5,1% nell'area Euro, dell'11% negli altri paesi dell'UE27 e del 5,7 nei paesi europei non facenti parte del mercato unico, grazie, in quest'ultimo caso, alla ripresa degli scambi con il Regno Unito (+18,1%). La performance annuale è stata fortemente condizionata da una nuova flessione delle vendite verso gli Stati Uniti (-11,1%) e il Canada (-12%), dopo la ripresa dello scorso anno.

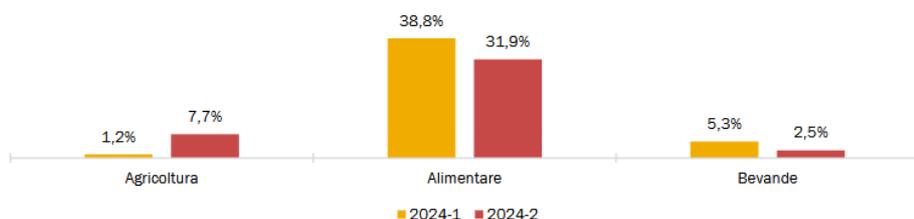
Nel 2023 la Toscana ha importato prodotti agricoli per un valore di 541,5M€, ovvero il 4,2% in più del 2022, generando, come abbiamo già visto, un disavanzo del saldo commerciale. La maggior parte dei prodotti sono stati importati nel primo trimestre (+22,5% rispetto a 2022-1), mentre nella seconda parte dell'anno gli acquisti dall'estero sono andati diminuendo rispetto allo stesso periodo del 2022. L'aumento dell'import a livello annuale è dovuto prevalentemente all'incremento degli acquisti all'estero di piante (+71%) e animali

vivi (+2,1%), mentre l'acquisto di cereali è rimasto stabile e quello di coltivazioni permanenti (in prevalenza olive) si è ridotto (-12,5%).

Gli acquisti dai paesi dall'UE27, che coprono il 70% dell'import agricolo, sono aumentati dell'11,4%. Si è interrotto, invece, il trend positivo delle importazioni dalla Cina (prevalentemente animali vivi), che tra il 2020 e il 2022 erano più che raddoppiate, arrivando a pesare oltre il 10% del totale regionale di import agricolo. Nonostante la riduzione di un terzo, gli acquisti dalla Cina restano comunque superiori rispetto ai livelli pre-Covid. Nel 2023 la Toscana ha importato prodotti alimentari per un valore di oltre 2 miliardi di Euro, ovvero il 7,6% in più del 2022, generando, come abbiamo già visto, un disavanzo del saldo commerciale. Anche in questo caso la maggior parte dell'aumento si è concentrato nel primo trimestre, mentre sul finire dell'anno si è osservato un calo degli acquisti rispetto allo stesso trimestre del 2022. L'incremento è dovuto soprattutto all'andamento positivo dell'import di oli e grassi vegetali (+17,3%), che pesa la metà del totale regionale di settore, mentre quello delle carni lavorate si è mantenuto stabile, a fronte di una riduzione dell'import di prodotti ittici lavorati (-11,7%). Anche nel caso dei prodotti industriali, sono aumentate le importazioni dall'UE27 (+5,3%), ma anche dai paesi dell'area del Mediterraneo (+17,9%) e asiatici (+12,1%), mentre si è ridotto l'import dalla Cina. Infine, per quanto riguarda le bevande, nel 2023 la Toscana ha importato prodotti per un valore di 54,3 M€, ovvero oltre un terzo in più rispetto all'anno precedente. L'85% delle bevande importate proviene dai paesi dell'UE27, da cui la Toscana acquista prevalentemente alcolici (vini fermentati e birra). Pur mantenendo un saldo commerciale ampiamente favorevole nel comparto bevande, negli ultimi anni l'andamento degli acquisti all'estero della Toscana è sempre stato crescente: tra il 2019 e il 2023 l'import di bevande è cresciuto a un tasso medio annuo dell'11%.

Nonostante nel 2023 il ciclo inflattivo sia rientrato e l'export toscano del comparto agro-alimentare non sia andato male, l'annata agraria 2023 è stata particolarmente critica a causa della performance non positiva del comparto vitivinicolo, con ripercussioni sugli scambi con l'estero che andranno valutate nei prossimi mesi. Se si osservano le variazioni tendenziali dei primi due trimestri del 2024, in tutti e tre i comparti (prodotti agricoli, industriali e bevande) si sono registrati valori dell'export positivi. Per quanto riguarda l'agricoltura, la ripresa dell'export di piante ha trainato le vendite, soprattutto nel secondo trimestre (+7,7%), come anche la ripresa delle vendite di animali vivi (vedere figura sotto).

VARIAZIONI TRIMESTRALI DELL'EXPORT AGRICOLO, ALIMENTARE E DELLE BEVANDE IN TOSCANA SU BASE TENDENZIALE



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Coeweb ISTAT

Molto bene il comparto alimentare, il cui export è continuato a crescere anche nella prima parte del 2024, grazie all'incremento delle vendite di olio, soprattutto in termini di valore dati i prezzi particolarmente elevati: dalla metà del 2023, infatti, l'andamento del prezzo dell'olio è sempre stato crescente, una tendenza che è proseguita anche nella prima parte del

2024, con picchi fino al 30%. Infine, in continuità con l'ultimo trimestre del 2023, anche nel primo semestre 2024 si osserva un aumento delle vendite di bevande.

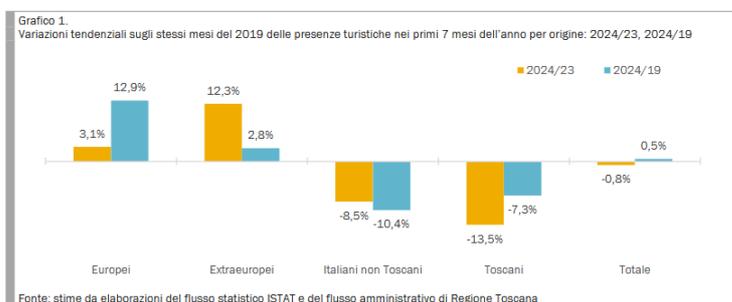
Nota congiunturale 30/2024 a cura di E. Conti (fonte: <https://www.irpet.it/i-flussi-turistici-nei-primi-8-mesi-del-2024/>)

Flussi turistici della Toscana

L'analisi utilizza due flussi informativi. Un primo flusso di natura statistica riguarda i microdati relativi ad arrivi e presenze turistiche nelle strutture ricettive ufficiali in Toscana fino al 31 dicembre 2023. Si tratta del flusso informativo che alimenta le statistiche sui flussi turistici in Toscana pubblicate da Regione Toscana e da ISTAT. Un secondo flusso informativo, sempre costituito da microdati relativi a singole strutture ricettive, ha invece natura amministrativa e riguarda, anch'esso, gli arrivi e le presenze turistiche nelle strutture ricettive ufficiali in Toscana a partire dal 1° gennaio 2024. Quest'ultimo flusso presenta inoltre una ridotta copertura territoriale per il mese di agosto, per il quale ad oggi non sono ancora disponibili i dati relativi all'Area Metropolitana Fiorentina, che incidono in modo rilevante sul totale regionale. Per valorizzare al massimo l'informazione ad oggi esistente, si è deciso pertanto di organizzare l'analisi in due parti: una prima parte, con copertura territoriale completa che tiene conto dei dati fino a luglio e una seconda parte, più ridotta, in cui si riportano anche i dati relativi al mese di agosto.

Per entrambe le parti, l'approccio metodologico utilizzato per stimare l'andamento congiunturale è lo stesso. Il matching tra i due flussi è nella responsabilità di IRPET e dà luogo a un panel chiuso di strutture ricettive nel quinquennio 2019-2024, corredato di variabili qualitative e quantitative che permettono ad IRPET di formulare stime, ad un congruo livello di aggregazione territoriale (Ambito turistico Omogeneo), circa l'andamento congiunturale dei flussi. Chi elabora le stime è consapevole della distorsione potenziale insita nella definizione del sottoinsieme di strutture ricettive, una distorsione potenzialmente crescente al crescere del dettaglio territoriale e tipologico delle stime. Ciò richiede una certa cautela nell'interpretare i dati di seguito riportati. Sarà poi cura di IRPET confrontare le stime attuali con i risultati che, sul medesimo periodo osservato, si otterranno quando sarà disponibile il flusso statistico definitivo allo stesso livello di disaggregazione territoriale e per origine dei turisti.

Riportiamo di seguito la stima della variazione tendenziale dei flussi di presenze nei primi 7 mesi del 2024 rispetto allo stesso periodo del 2023 e del 2019, comprensivi quindi delle tendenze in atto fino al mese di luglio.



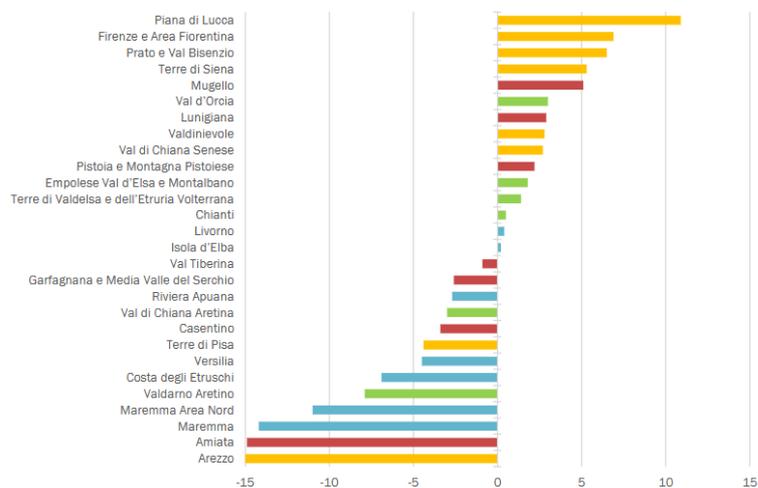
Le stime confermano sostanzialmente le considerazioni fatte nel rapporto sul turismo in Toscana relativo alla congiuntura 2023 e ai primi 5 mesi del 2024. Nel 2024 si conferma il

superamento, seppur di poco (+0,5%) dei livelli di presenze turistiche precedenti la pandemia, ma si conferma anche l'affievolirsi progressivo del trend di crescita sul 2023. Nei primi 7 mesi dell'anno la variazione tendenziale sul 2023 è infatti negativa del -0,8% a causa in particolare del trend altalenante dei mesi fino a maggio, e del trend negativo dei mesi estivi di giugno (-6,2%) e luglio (-5%). Si acuisce nel tempo la crisi del segmento di turismo interno domestico, dei toscani (-13,5%) innanzitutto, e degli italiani provenienti dalle altre regioni (-8,5%), in particolare quelle settentrionali, tradizionali clienti balneari della Toscana.

Viceversa a determinare la tenuta complessiva rispetto al 2023 contribuiscono in positivo le nazionalità straniere extraeuropee (+12,3%) in particolare l'Asia (+34,1%) e l'Africa (+14,6%), le più in ritardo nel recuperare i volumi di presenze precedenti la pandemia, ma anche le componenti latine (+16,9%) e nordamericane (+7%) le più avanti rispetto al 2019. Anche le nazionalità europee crescono seppur con un passo decisamente più moderato (+3,1%), soprattutto grazie agli europei dell'Est (+5,7%) anche se in termini di contributo complessivo sono le nazionalità europee dell'Ovest, dato il loro peso, a fare la parte del leone, insieme agli statunitensi. Sul medio periodo, rispetto al 2019, si delinea dunque uno scenario mutato del turismo in Toscana, che presenta una crescita trainata dalla componente estera, europea (+12,9%) e nord-americana (+33,7%) in particolare; la difficoltà delle nazionalità provenienti dai continenti geo-politicamente e culturalmente più lontani a raggiungere i livelli precedenti il Covid-19 (i paesi asiatici su tutti -17,5%) e una debolezza strutturale della domanda interna ormai consolidata (-10,4% gli italiani non toscani e -7,3% i toscani sul 2019). Sulla debolezza della componente interna pesano naturalmente le dinamiche inflazionistiche, in via di risoluzione ma incidenti in termini cumulati, e la generale incertezza economica di un numero crescente di famiglie. Questi fattori incidono solitamente soprattutto nei mesi non dedicati alla vacanza principale, nei quali il consumo turistico è più facilmente sacrificabile nel caso di scelte di portafoglio vincolate. Pesa tuttavia, nei mesi estivi, la presenza ormai stabile di destinazioni balneari concorrenti, competitive in termini di qualità-prezzo, relativamente prossime.

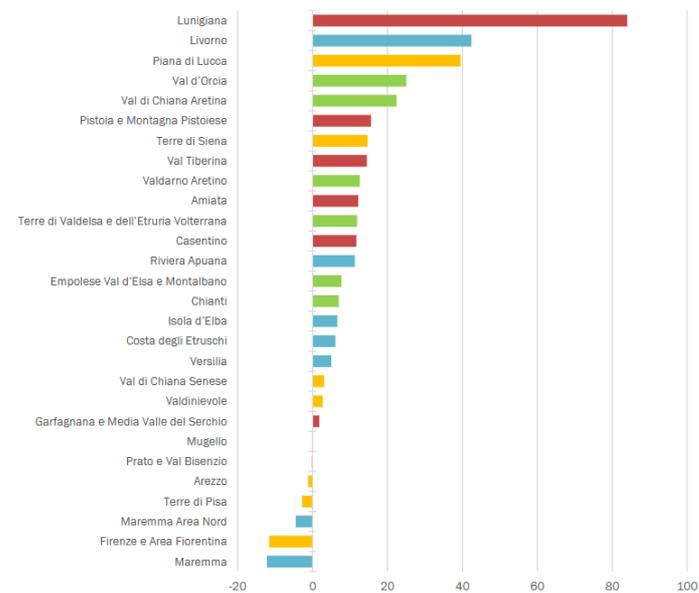
Grazie soprattutto alla crescita delle nazionalità extra-europee le città d'arte registrano nei primi 7 mesi del 2024 una variazione tendenziale positiva sul 2023 (+4,7%), sebbene su ritmi ben inferiori all'anno precedente e pur in un quadro di maggiore difficoltà (Firenze in particolare) a recuperare i livelli del 2019 (-5,2%). Nonostante la forte debolezza della domanda interna e il peggioramento della congiuntura nei mesi di giugno e luglio, i buoni risultati di maggio e febbraio-marzo e il peso del turismo straniero consentono alle aree collinari di restare in terreno positivo (+1,3%) nel complesso dei primi 7 mesi dell'anno; al contrario sono le aree balneari, a causa del peso del segmento domestico, a soffrire maggiormente (-6,7%) con risultati decisamente negativi proprio nei mesi cruciali della stagione. Una sostanziale stabilità, anch'essa frutto di andamenti opposti tra mercati interni in riduzione ed esteri in espansione, riguarda le aree montane (-0,4%). La dinamica congiunturale delle presenze negli ambiti turistici omogenei conferma questa lettura. In positivo spicca la crescita in città d'arte come Lucca, Firenze e le aree contermini di Prato, del Mugello e dell'Empolese, Siena, Montecatini, grazie all'apporto straniero ed extraeuropeo in particolare. Tra le aree balneari solo Isola d'Elba e Livorno restano stabili, mentre le altre virano tutte in terreno negativo. Spiccano in questo senso i due ambiti maremmani, che fanno il paio con il calo dell'Amiata, ma molto significativa appare anche la riduzione delle presenze in Costa degli Etruschi, uno degli ambiti costieri più competitivi nell'ultimo quindicennio, anch'essa dovuta in massima parte al calo del turismo domestico dei toscani, oltre che dal nord Italia.

Variazioni % tendenziali delle presenze turistiche nei primi 7 mesi dell'anno per ambito turistico omogeneo di destinazione: 2024/23



* I colori delle barre del grafico indicano la tipologia di ambito turistico. Giallo per ambiti contenenti le città d'arte o i grandi centri termali, verde per gli ambiti collinari, blu per i marittimi, e marrone per le destinazioni montane
Fonte: stime da elaborazioni del flusso statistico ISTAT e del flusso amministrativo di Regione Toscana

Variazioni % tendenziali delle presenze turistiche nei primi 7 mesi per ambito turistico omogeneo di destinazione: 2024/19



Fonte: stime da elaborazioni del flusso statistico ISTAT e del flusso amministrativo di Regione Toscana
* I colori delle barre del grafico indicano la tipologia di ambito turistico. Giallo per ambiti contenenti le città d'arte o i grandi centri termali, verde per gli ambiti collinari, blu per i marittimi, e marrone per le destinazioni montane

La variazione tendenziale delle presenze nelle diverse tipologie di esercizio ricettive è coerente con il quadro appena delineato. A soffrire di più in termini congiunturali sono soprattutto le strutture ricettive tipiche del turismo balneare, villaggi turistici e campeggi su

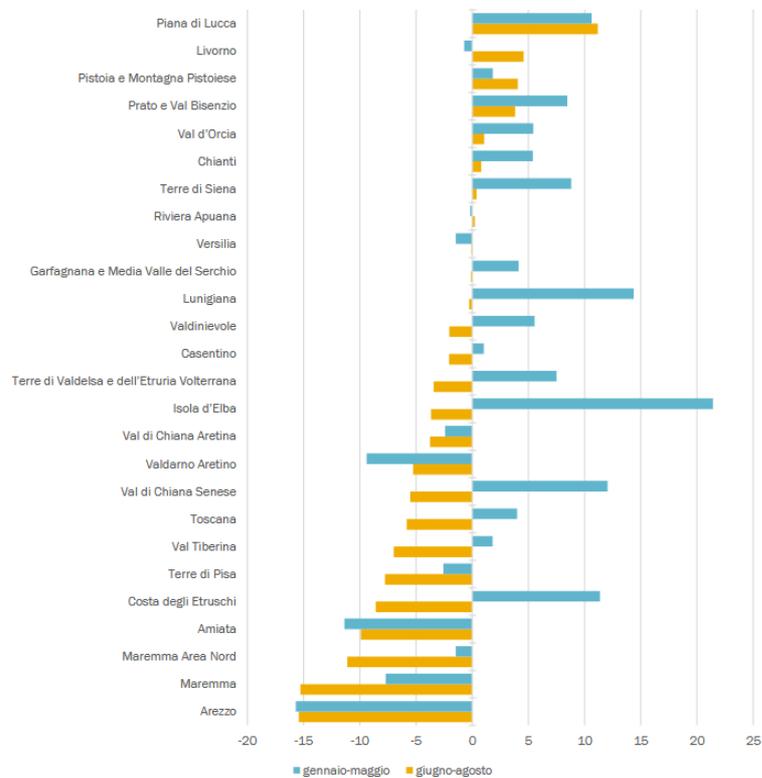
tutte, oltre le categorie alberghiere di fascia qualitativa più bassa anch'esse presenti nelle aree costiere e in difficoltà aggravata dall'effetto spiazzamento delle locazioni turistiche brevi. Queste ultime si confermano il fenomeno emergente in grande crescita (+27,2%), pur se amplificata dalla loro progressiva emersione statistica, mentre una sostanziale stabilità riguarda le presenze negli alberghi di fascia qualitativa più alta a 5 e 4 stelle, anch'essi tipici delle maggiori città e borghi d'arte. Nel medio periodo locazioni, agriturismo e alberghi a 5 stelle si confermano le categorie che meglio hanno superato la crisi del Covid. Ancora molta strada resta agli alberghi a 4 stelle e alle categorie alberghiere low cost per recuperare i volumi precedenti il 2019.

Il flusso amministrativo relativo alle presenze nel mese di agosto per 9 delle 10 provincie toscane, che esclude l'Area metropolitana Fiorentina, per la quale non sono ancora disponibili, elaborato con le metodiche utilizzate sinora, restituisce un quadro coerente con l'analisi appena svolta. La variazione tendenziale delle presenze nel mese di agosto conferma una significativa riduzione complessiva dei flussi (-5,8%) determinata dal forte calo del turismo italiano (-7,6%), in particolare quello domestico dei toscani (-9,3%) ma anche dalle altre regioni italiane (-6,9%), cui si aggiunge la frenata del turismo europeo (-3,7%). Solo le presenze dagli altri continenti crescono seppur di poco (+1%).

Il complesso dei mesi estivi, giugno-agosto, conferma la sensibile riduzione delle presenze (-5,8%), causata dalla crisi accentuata del turismo domestico dei toscani in Toscana (-11,4%) ma anche degli altri italiani (-7,5%), cui si aggiunge la frenata degli europei (-3,2%). Solo la componente extra-europea mostra una seppur contenuta tendenza alla crescita (+2,9%). Nel complesso e paradossalmente sono le componenti straniere, le più in difficoltà e le più lente a riprendere durante e immediatamente dopo la crisi pandemica del Covid 19, a superare oggi stabilmente i livelli precedenti la pandemia. A risultare penalizzate in modo particolare da questo andamento risultano in termini territoriali le destinazioni balneari, le più frequentate dal turismo domestico, dai turisti mitteleuropei e dagli italiani del Nord. Le difficoltà congiunturali sembrano acuirsi nel corso dell'anno e culminano con il periodo estivo. Nei mesi di giugno-agosto le destinazioni costiere perdono il 7,5% delle presenze rispetto al 2023 ma una riduzione, seppur più contenuta,

delle presenze la si registra anche nelle realtà collinari (-2,8%) e nelle città d'arte (-1,9%). Naturalmente l'assenza dell'informazione relativa alla provincia di Firenze, per il suo peso turistico, ridimensiona parzialmente il valore euristico delle valutazioni rispetto alle città d'arte. Il confronto della variazione tendenziale sul 2023 delle presenze nei due sottoperiodi gennaio-maggio e giugno-agosto, conferma l'andamento evidenziato dall'analisi completa, effettuata sui primi 7 mesi dell'anno, ed evidenzia l'acuirsi della crisi congiunturale nei mesi estivi. Lo registrano in misura particolare le destinazioni costiere del sud della Toscana e l'Arcipelago, ma anche molte destinazioni collinari.

Variazione % tendenziale 2024/23 delle presenze turistiche per Ambito omogeneo di destinazione dei turisti: mesi gennaio-agosto e giugno-agosto



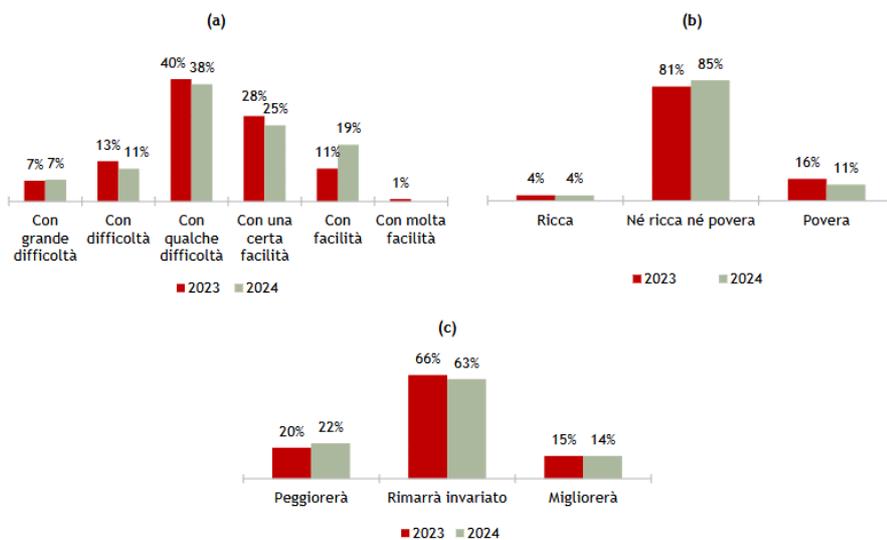
Fonte: stime da elaborazioni del flusso statistico ISTAT e del flusso amministrativo di Regione Toscana

La percezione del quadro economico e sociale delle famiglie toscane

I dati relativi alla percezione del quadro economico delle famiglie toscane sono riprese da IRPET. (fonte: <https://www.irpet.it/wp-content/uploads/2024/07/Rapporto-annuale-IRPET-15.07.2024-web.pdf>). L'andamento espansivo del mercato del lavoro e il calo dell'inflazione trovano riscontro nel miglioramento della condizione economica percepita dai toscani. Ma un toscano ogni due non è completamente soddisfatto della gestione del proprio bilancio familiare, uno su sei non saprebbe far fronte a una spesa imprevista di 800 euro e la quota di coloro che si dichiarano ottimisti sulle prospettive del proprio tenore di vita è inferiore a quella di chi ne prevede un peggioramento. Continua a dominare, nella valutazione dei più, un sentimento di cautela ed incertezza che impedisce un pieno recupero di fiducia per sé, per il tenore di vita della propria famiglia e per la situazione economica e sociale della comunità in cui si vive. È quanto emerge dalla ormai consueta indagine5 condotta fra maggio e giugno 2024 da IRPET su un campione di 1.650 residenti toscani, stratificato per area geografica di residenza e classe d'età6. Le informazioni raccolte riguardano: i) la percezione di arricchimento o impoverimento ii) la capacità di fronteggiare le principali voci di spesa familiare iii) le priorità che devono entrare nell'agenda politica. I risultati dell'indagine sono messi a confronto con quanto rilevato a maggio 2023 con il medesimo questionario. Naturalmente le due rilevazioni, di natura campionaria, sono

rappresentative della popolazione toscana. Prevalgono segnali di miglioramento rispetto allo scorso anno. La percentuale degli individui che consideravano nel 2023 la propria famiglia povera o molto povera era il 16%, mentre oggi si dichiara tale una frazione non superiore all'11%. In discesa inoltre, anche se lievemente, la percentuale di quanti affermano che la propria famiglia arriva con difficoltà o grande difficoltà a fine mese: tale quota flette infatti dal 20% al 18%. Contestualmente si osserva un aumento delle famiglie che riescono a gestire con relativa facilità le spese mensili: i nuclei che dichiarano di vivere questa situazione passano in dodici mesi dal 12% al 19% del totale famiglie. Nel miglioramento della percezione della propria condizione economica incide soprattutto il rallentamento dell'inflazione, che nella prima parte del 2023 aveva creato non poche difficoltà nella gestione familiare. Non emergono però ancora adeguati segnali di ottimismo sul futuro, perché il tenore di vita è previsto in peggioramento per il 22% dei rispondenti (era il 20% nel 2023), stabile per il 63% (era il 66%) e in miglioramento solo per il 14% del totale degli intervistati. La quota ampiamente maggioritaria è rappresentata da coloro che pensano che poco cambierà rispetto ad oggi, ma i pessimisti sono in aumento e corrispondentemente in diminuzione coloro che si aspettano un incremento del tenore di vita. A livello territoriale si evidenzia una certa eterogeneità di giudizio, con la Toscana del sud che si distingue per una percentuale nettamente più elevata di famiglie che si percepiscono povere o molto povere (19%) e che dichiarano di avere difficoltà (28%) ad arrivare a fine mese.

Figura 4.1 Difficoltà/facilità ad arrivare a fine mese (a), percezione della propria situazione economica (b) e aspettative circa la propria situazione economica futura (c)



Fonte: elaborazioni da Indagine sui residenti toscani IRPET

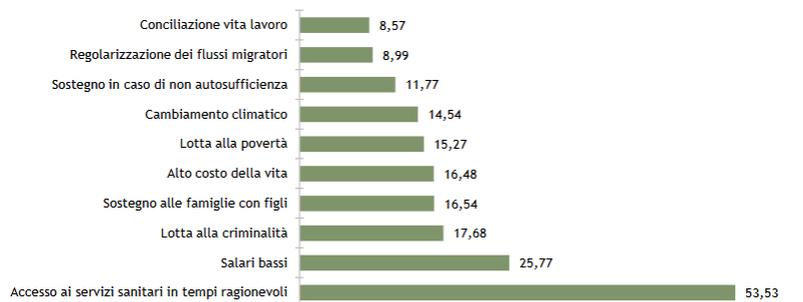
Tabella 4.2 Difficoltà/facilità ad arrivare a fine mese e percezione della propria situazione economica, per area territoriale

| | Toscana centrale | Toscana costiera | Aree interne | Toscana del sud |
|--|------------------|------------------|--------------|-----------------|
| Percezione della propria situazione economica | | | | |
| Povera | 12% | 15% | 9% | 19% |
| Né ricca né povera | 85% | 84% | 88% | 81% |
| Ricca | 4% | 3% | 4% | 3% |
| Difficoltà/facilità ad arrivare a fine mese | | | | |
| Con difficoltà | 17% | 18% | 17% | 28% |
| Con qualche difficoltà | 39% | 37% | 38% | 37% |
| Con una certa facilità | 25% | 28% | 21% | 21% |
| Con facilità | 19% | 16% | 24% | 15% |

Fonte: elaborazioni da Indagine sui residenti toscani IRPET

Nonostante i lievi miglioramenti nella percezione della propria condizione economica, una quota non trascurabile di famiglie toscane dichiara ancora difficoltà nel fronteggiare le spese quotidiane. In particolare, il 15% dichiara di non potersi permettere un riscaldamento adeguato dell'abitazione e il consumo di carne o pesce almeno a giorni alterni; una quota simile di famiglie ha difficoltà a pagare prodotti per i bambini (15%) o materiale scolastico (13%), mentre ancora maggiore è la percentuale di famiglie che ha difficoltà a coprire le spese mediche e farmaceutiche (31%) e quelle di trasporto (18%). Quando si parla di spese relative al tempo libero, la percentuale di famiglie in difficoltà aumenta: il 20% non può permettersi di andare al cinema o a teatro e il 28% di fare una vacanza. Più in generale, poco meno della metà delle famiglie non riuscirebbe a far fronte a una spesa imprevista di 5mila euro e circa un quarto nemmeno di 2mila euro; il 16% dichiara che non potrebbe gestire un esborso non previsto di 800 euro e il 6% di essere in arretrato con il rimborso dei prestiti. Sulla base delle risposte fornite in merito alle difficoltà a gestire le spese, è stato calcolato un indicatore composito, di natura multidimensionale, che gradua la povertà da leggera a grave. Degli 11 toscani su 100 che si dichiarano poveri, poco meno della metà (49%) si colloca nella fascia di povertà intermedia, il 24% nella fascia meno grave ed il 27% in quella più grave. Interpellate sulle priorità che dovrebbe avere l'agenda nel breve periodo, i toscani mettono al primo posto l'accesso ai servizi sanitari in tempi ragionevoli (56% del totale), tema molto sentito in tutte le fasce d'età, anche se maggiormente tra gli over65, dove la percentuale sale al 66%. La seconda priorità, indicata dal 26% dei rispondenti (e dal 34% degli under 45) riguarda il contrasto ai salari bassi, seguita dalla lotta alla criminalità (18%), dal sostegno alle famiglie con figli (17%), dall'alto costo della vita (16%), dalla lotta alla povertà e dal cambiamento climatico (15%)

Figura 4.6 Le priorità* della politica secondo i toscani



* La somma delle priorità di breve e delle priorità di lungo è superiore al 100% perché al rispondente è stato chiesto di selezionare due scelte

Fonte: elaborazioni da Indagine sui residenti toscani IRPET

Previsioni 2025 – 2026 per la Toscana

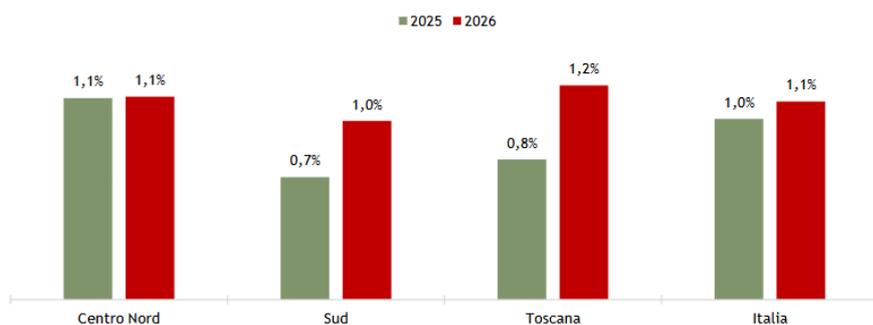
I dati relativi alle previsioni 2025 – 2026 cane sono riprese da IRPET. (fonte: <https://www.irpet.it/wp-content/uploads/2024/07/Rapporto-annuale-IRPET-15.07.2024-web.pdf>). L'economia mondiale sta mostrando una ripresa nel sentiero di crescita e una traiettoria relativamente accelerata di uscita dall'inflazione, ma su questo scenario incombono vari fattori, quali: le incertezze legate agli effetti, potenzialmente asimmetrici, dei meccanismi di trasmissione della politica monetaria delle Banche Centrali; il quadro di generale instabilità per le tensioni geopolitiche ancora aperte in molte parti del mondo; le minacce che derivano per l'economia dal rischio di un rallentamento nel percorso in atto nel rientro dei prezzi. Un ulteriore elemento di incertezza è collegato alla eterogeneità delle situazioni, fra i vari Paesi del mondo, sui margini di impiego delle risorse pubbliche per stimolare l'economia. La finanza pubblica, ad esempio, ha un perimetro più ristretto nell'area dell'euro rispetto a quanto non si registri per gli Usa, per il previsto consolidamento fiscale che molti Stati dovranno attuare a partire da quest'anno. Di contro nella UE, a differenza degli Stati Uniti, non si osservano segnali di surriscaldamento della dinamica dei prezzi e la Banca Centrale ha quindi più spazio per procedere verso l'allentamento monetario. Un altro fattore di potenziale instabilità riguarda la Cina: la contrazione del settore immobiliare sta comprimendo la domanda interna, e la direzione di sviluppo per il Paese sembra indirizzarsi conseguentemente alla ricerca di mercati di sbocco esterni con il rischio di accentuare le tensioni commerciali che il colosso cinese ha sia con gli USA che l'UE. In questo quadro sono state utilizzate, come esogene su cui ancorare le previsioni per la Toscana ed Italia, le seguenti assunzioni.

Con riferimento ai tassi di crescita: il prodotto interno lordo segna per gli Usa +1,9% nel 2025 e +2,0% nell'anno successivo; per l'area Euro +1,5% in una fase iniziale e +1,4% in una successiva. Nel complesso le economie sviluppate dovrebbero assestarsi su un aumento della produzione al di sotto del 2% con una traiettoria che non sembra indirizzata a favore di una futura accelerazione, almeno a breve termine. Le economie emergenti dovrebbero invece espandersi in modo più pronunciato (+4,2% nel 2025, per poi decelerare leggermente al +4,1% nel 2026). Come conseguenza di queste dinamiche di crescita, il commercio internazionale dovrebbe aumentare del 3,3% in termini reali nel 2025, con una leggera accelerazione quindi rispetto al 2024, per poi ulteriormente aumentare al +3,5% nel 2026. Ciò nonostante gli scambi internazionali non raggiungerebbero nel biennio 2025-26 la crescita sperimentata nel passato. Per quanto riguarda, invece, i tassi di interesse, questi sono stati fissati ad un livello leggermente più basso di quanto osservato nell'ultimo periodo. Ciò dovrebbe alleviare la posizione dello Stato sui titoli a breve termine, mentre non ci si attendono riflessi significativi sui titoli a più lunga scadenza. La traiettoria dei tassi americani resterà diversa da quella europea, ma la distensione delle condizioni di politica monetaria non dovrebbe avere conseguenze rilevanti sul tasso di cambio. Per tali ragioni si è assunto come ipotesi di previsione che il rapporto tra euro e dollaro rimanga stabile ad 1,09 per tutto il periodo di simulazione. Il prezzo del petrolio dovrebbe leggermente ridursi nei prossimi due anni e, anche in relazione a questo, al di là dei rischi legati alle materie prime, è stata introdotta l'ipotesi che l'inflazione per le economie sviluppate si attesti attorno ai due punti percentuali di crescita. Per il biennio 2025-2026 si ipotizza, perciò, che i prezzi all'importazione per il nostro paese si allineino ad una dinamica del 2%. Infine, una ulteriore ipotesi per la definizione dello scenario di riferimento è che i consumi dei turisti stranieri in Toscana tornino ai ritmi pre-pandemici, attestandosi attorno al +5% in entrambi gli anni di previsione. Guardando alle principali variabili esogene di carattere nazionale, in coerenza con i documenti e le informazioni a disposizione, per il prossimo biennio la spesa pubblica non subirà grandi stravolgimenti. Le stime incorporano le indicazioni contenute nel DEF e quindi non considerano appieno gli effetti di possibili manovre correttive dei conti pubblici.

Allo stato delle conoscenze attuali ipotizziamo quindi per il 2025 una crescita nominale dello 0,5% rispetto all'anno precedente e, per il 2026, una crescita della spesa per consumi finali della PA in aumento dello 0,8% in termini nominali. Il percorso programmatico di rientro dei conti pubblici non è ancora presente nei risultati della simulazione ma, visti i recenti accordi europei è possibile immaginare che il suo impatto in termini di crescita del PIL non sarà trascurabile. In virtù di queste assunzioni le previsioni restano in linea con le ultime stime rilasciate da IRPET nel mese di gennaio. Il tasso di crescita della Toscana per il 2025 è quindi pari a +0,8%. In Italia il risultato per il 2025 secondo il modello previsivo di IRPET dovrebbe assestarsi al +1,0%, coerentemente con quanto previsto dai principali istituti di ricerca. Per il 2026 si prevede una crescita in termini reali per la Toscana dell'1,2%. La principale leva della crescita passerà dai consumi delle famiglie che beneficeranno del recupero del potere d'acquisto dei redditi. In Italia, secondo le nostre stime, il PIL dovrebbe aumentare del +1,1%.

In Toscana come in Italia il contributo alla crescita della domanda estera non giocherà un ruolo prevalente: nel 2025 gli scambi internazionali alimenteranno uno 0,2% di crescita del PIL; nel 2026 il contributo salirà ma non oltre i tre decimali di punto (+0,3). La capacità di esportare del Paese, e quindi anche della Toscana, è in parte infatti vanificata dalla forte dipendenza dalle importazioni di materie energetiche e di alcune importanti materie prime. Per accrescere la capacità di trattenere dentro il sistema economico la maggior parte degli stimoli che arrivano dalla domanda finale, occorrerebbe un forte rilancio degli investimenti che tuttavia, nonostante il contributo da parte del PNRR, non sembrano allo stato attuale raggiungere una dimensione tale da invertire la fragilità strutturale dell'economia italiana. Nel complesso il percorso di crescita dell'economia toscana seguirebbe i ritmi medi del Paese e sarebbe in linea, anche se con una tempistica diversa, con i risultati che si prevedono per le aree più sviluppate dell'Italia. Il centro-nord, infatti, dovrebbe registrare nel biennio 2025-2026 un incremento del PIL dell'1,1%. Il Sud continuerebbe ad allontanarsi dalla traiettoria del Centro-nord anche nei prossimi due anni: i ritmi di crescita sono infatti stimati in un intervallo fra lo 0,7% e l'1,0%, con problemi prospettici di tenuta socio-economica per lo scollamento delle due aree del territorio nazionale.

Figura 5.3 Previsioni 2025-2026. Tasso di variazione % a prezzi costanti



Fonte: stime IRPET

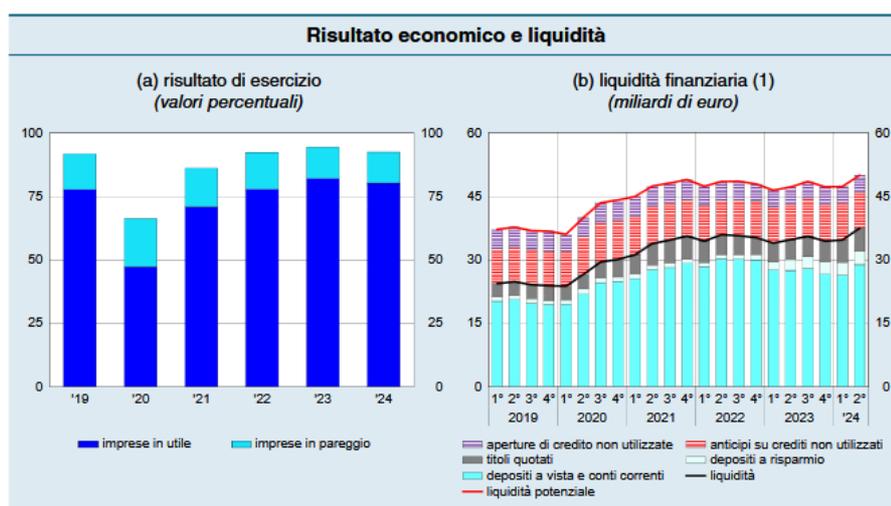
Questo profilo di crescita, assumendo una produttività del lavoro coerente con la dinamica degli ultimi quindici anni, sarà accompagnato da un aumento dell'occupazione che spingerà in alto il reddito da lavoro dipendente. Secondo la nostra previsione, nel biennio 2025-2026 i redditi delle famiglie dovrebbero crescere ad un ritmo prossimo al 2% in termini nominali e, considerando una dinamica dei prezzi in allineamento rispetto agli obiettivi della BCE, ciò

dovrebbe tradursi in una stabilizzazione del potere d'acquisto delle famiglie. Tale esito interrompe la discesa del reddito reale osservata negli ultimi tempi, ma è insufficiente a sanare il terreno perso su questo fronte e richiama l'esigenza di una "transizione salariale" che affiancandosi alle note transizioni ecologica e digitale traghetti il nostro Paese e la nostra regione su una traiettoria di sviluppo più sostenibile in termini economici e sociali.

Condizioni economiche e finanziarie e i prestiti alle imprese toscane.

I dati sono tratti dall'analisi congiunturale della Banca d'Italia
(fonte: <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2024/2024-0031/2431-toscana.pdf>)

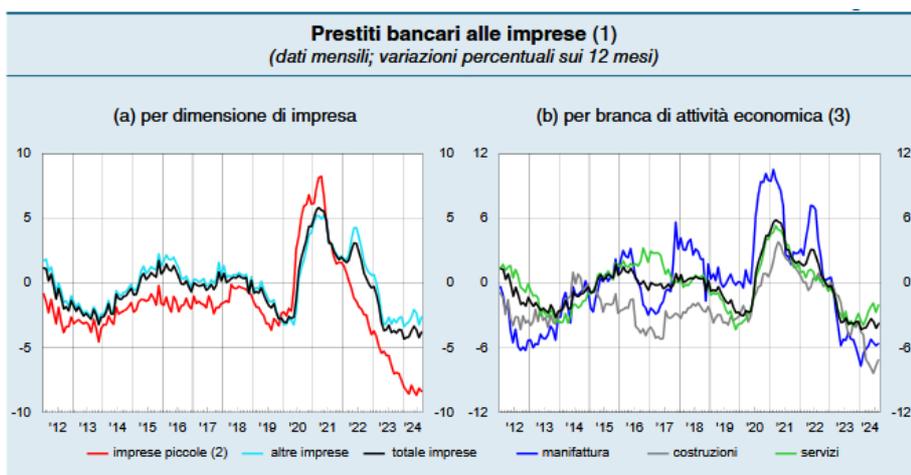
Le condizioni reddituali del settore produttivo si sono mantenute favorevoli: in base ai dati del sondaggio autunnale della Banca d'Italia il 93 per cento delle imprese dell'industria e dei servizi prevede di conseguire un utile o un pareggio nel 2024, una quota appena inferiore rispetto all'anno precedente. Nelle costruzioni la percentuale di aziende che prefigura di chiudere l'esercizio in utile o pareggio è ancora più elevata ed è ulteriormente aumentata rispetto al 2023.



Fonte: per il pannello (a), Banca d'Italia, *Sondaggio congiunturale sulle imprese industriali e dei servizi*; per il pannello (b), segnalazioni di vigilanza e Centrale dei rischi.
(1) La liquidità si compone dei depositi bancari e postali in conto corrente e a risparmio (esclusi i certificati di deposito) e dei titoli quotati detenuti presso gli stessi intermediari. La liquidità potenziale comprende anche gli importi non utilizzati dei crediti a revoca e autoliquidanti.

La liquidità delle imprese toscane, già abbondante nel confronto storico, è lievemente cresciuta e, secondo il sondaggio autunnale, per oltre il 95 per cento delle aziende sarebbe sufficiente a fare fronte alle necessità operative fino alla fine dell'anno in corso. Al termine del primo semestre il credito al settore produttivo toscano ha registrato una contrazione pari al 3,6 per cento, una flessione analoga a quella di dicembre scorso. La riduzione è risultata più pronunciata per le aziende di piccole dimensioni (-8,7 per cento) e per quelle appartenenti al comparto delle costruzioni (-8,4); rispetto alla fine dello scorso anno, le imprese della manifattura e dei servizi hanno invece mostrato un calo più contenuto dei propri prestiti. Nei mesi estivi il credito al settore produttivo ha continuato a ridursi. Nel primo semestre dell'anno le condizioni di costo applicate dalle banche ai prestiti concessi al sistema produttivo regionale hanno registrato una leggera contrazione, in linea con le

aspettative di un allentamento monetario, avviatosi in giugno. Nella media del secondo trimestre, in base ai dati AnaCredit, il tasso di interesse sui crediti prevalentemente rivolti al sostegno dell'operatività corrente è stato pari al 6,7 per cento (6,8 alla fine del 2023). Per questo tipo di prestiti, il differenziale tra le imprese più piccole e quelle di maggiore dimensione era pari a 3,2 punti percentuali. A livello settoriale, il costo del credito al comparto manifatturiero era inferiore di 0,7 punti rispetto a quello dei servizi e di 1,9 nel confronto con le costruzioni, differenziali pressoché simili a quelli di sei e dodici mesi prima. Il tasso annuo effettivo globale (TAEG), applicato in media ai nuovi prestiti con finalità di investimento, è calato nell'ultimo semestre dal 6,4 al 6,0 per cento.



Fonte: segnalazioni di vigilanza.

(1) I dati includono i crediti in sofferenza e i pronti contro termine; le variazioni sono corrette per tenere conto dell'effetto di cartolarizzazioni, riclassificazioni, altre cessioni diverse dalle cartolarizzazioni, variazioni del tasso di cambio, svalutazioni e, da gennaio 2022, rivalutazioni. – (2) Imprese piccole: società in accomandita semplice e in nome collettivo, società semplici, società di fatto e imprese individuali con meno di 20 addetti. – (3) Il totale include anche i settori primario ed estrattivo, la fornitura di energia elettrica, gas e acqua e le attività economiche non classificate o non classificabili.

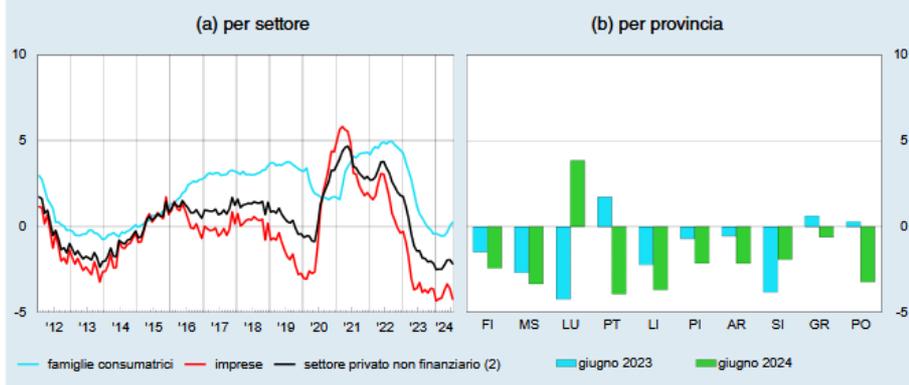
I finanziamenti e la qualità del credito in Toscana

I dati sono tratti dall'analisi congiunturale della Banca d'Italia

(fonte: <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2024/2024-0031/2431-toscana.pdf>)

Il credito bancario al settore privato non finanziario in Toscana ha proseguito nel primo semestre dell'anno il processo di riduzione iniziato nel 2023, registrando in giugno un calo dell'1,9 per cento sui dodici mesi. L'andamento è riconducibile alla perdurante flessione dei finanziamenti alle imprese; il credito alle famiglie, che si era ridotto nel 2023, ha invece registrato una stabilizzazione. I prestiti sono diminuiti in tutte le province, ad eccezione di quella di Lucca, dove si è registrato un aumento del 3,8 per cento.

Prestiti bancari al settore privato non finanziario (1)
(dati mensili; variazioni percentuali sui 12 mesi)



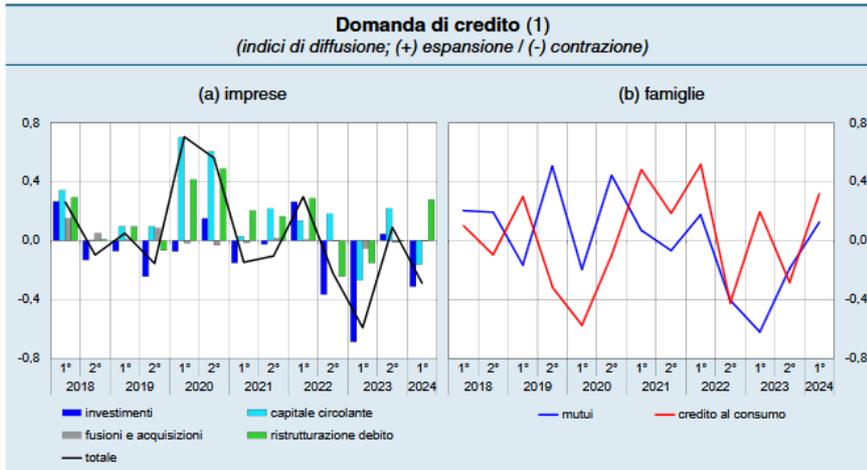
Fonte: segnalazioni di vigilanza.

(1) Includono i crediti in sofferenza e i pronti contro termine; le variazioni sono corrette per tenere conto dell'effetto di cartolarizzazioni, riclassificazioni, altre cessioni diverse dalle cartolarizzazioni, variazioni del tasso di cambio, svalutazioni e, da gennaio 2022, rivalutazioni. – (2) Include le famiglie consumatrici, le imprese e le istituzioni senza scopo di lucro al servizio delle famiglie e le unità non classificabili o non classificate.

Nei mesi estivi i finanziamenti al settore privato non finanziario hanno continuato a flettere. Le banche operanti in Toscana, partecipanti all'indagine sull'andamento della domanda e dell'offerta di credito a livello territoriale (Regional Bank Lending Survey, RBLs), hanno segnalato per il primo semestre del 2024 un calo della domanda di prestiti da parte delle imprese in tutti i comparti produttivi. La riduzione è ascrivibile alle minori esigenze di finanziamento sia per investimenti sia per la copertura del capitale circolante, a fronte di un aumento delle richieste per ristrutturare le posizioni debitorie pregresse. La domanda di prestiti per l'acquisto di abitazioni da parte delle famiglie, dopo la marcata contrazione registrata nel 2023, è tornata lievemente a crescere nella prima parte dell'anno in corso; anche le richieste di credito per finalità di consumo sono aumentate. Per la seconda parte del 2024 le banche prefigurano un aumento della domanda di finanziamenti da parte delle imprese e delle famiglie, con una crescita per queste ultime sia dei mutui sia del credito al consumo. Dal lato dell'offerta, i criteri applicati ai prestiti al settore produttivo sono divenuti più restrittivi. L'irrigidimento delle condizioni si è manifestato una richiesta di maggiori garanzie e un aumento dei margini applicati ai finanziamenti più rischiosi; segnali di allentamento provengono invece dall'andamento dei costi accessori e degli spread mediamente applicati. L'offerta di prestiti alle famiglie è rimasta improntata alla cautela, sia per il credito al consumo sia per i mutui per l'acquisto di abitazioni. Per questi ultimi, al peggioramento delle condizioni riguardanti l'entità delle garanzie richieste si è contrapposta una riduzione dei margini mediamente applicati alla clientela.

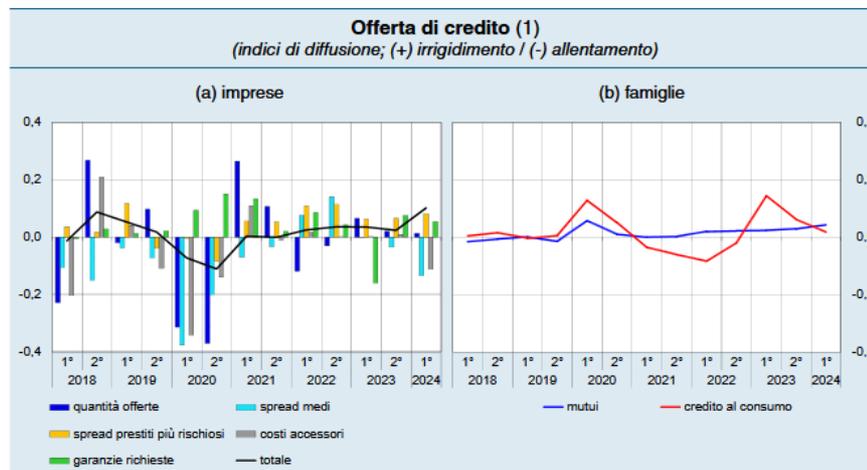
Per la seconda parte dell'anno l'offerta di credito bancario rimarrebbe prudente sui prestiti alle imprese e sul credito al consumo, a fronte di un lieve allentamento che dovrebbe interessare i mutui per l'acquisto di abitazioni. Nei primi sei mesi dell'anno, in un contesto di debolezza congiunturale e di costi del credito ancora elevati, la qualità dei prestiti di banche e società finanziarie a clientela regionale ha mostrato un lieve peggioramento. Nella media dei quattro trimestri terminanti a giugno, il flusso dei nuovi prestiti deteriorati, in rapporto a quelli in bonis in essere all'inizio del periodo (tasso di deterioramento), è salito all'1,5 per cento (1,3 a dicembre scorso), un valore storicamente contenuto, anche se di poco superiore alla media italiana. L'indicatore è aumentato leggermente per le famiglie (allo 0,8

per cento) e in misura maggiore per le imprese (al 2,2), per effetto del peggioramento della qualità del credito nel comparto dei servizi.



Fonte: RBLS.

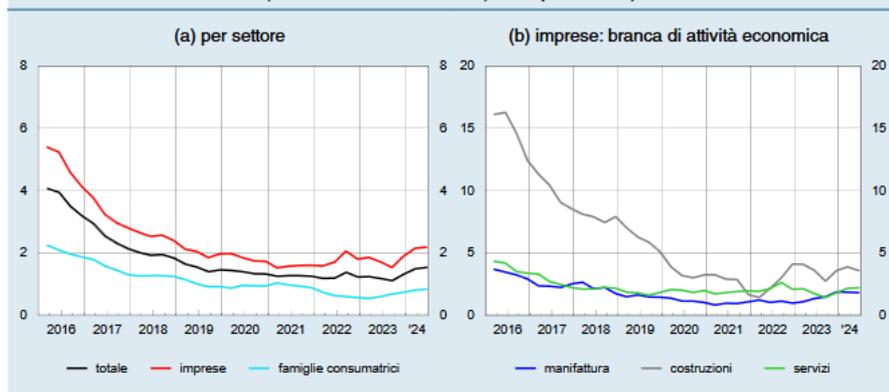
(1) L'indice di diffusione sintetizza le informazioni sull'evoluzione della domanda di credito nei 2 semestri di ogni anno. L'indice è costruito aggregando le risposte qualitative fornite dalle banche partecipanti all'indagine. I dati sono ponderati per l'ammontare dei prestiti erogati alle imprese e alle famiglie residenti in regione. L'indice complessivo ha un campo di variazione tra -1 e 1. Per le determinanti della domanda di credito delle imprese (pannello a): valori positivi indicano un contributo all'espansione della domanda, valori negativi un contributo alla flessione della domanda.



Fonte: RBLS.

(1) L'indice di diffusione sintetizza le informazioni sull'evoluzione dell'offerta di credito nei 2 semestri di ogni anno. L'indice è costruito aggregando le risposte qualitative fornite dalle banche partecipanti all'indagine. I dati sono ponderati per l'ammontare dei prestiti erogati alle imprese e alle famiglie residenti in regione. L'indice complessivo ha un campo di variazione tra -1 e 1. Per le modalità di restrizione dell'offerta di credito delle imprese (pannello a): valori positivi indicano un irrigidimento dell'offerta con le modalità indicate, valori negativi un suo allentamento.

Tasso di deterioramento del credito (1)
(dati trimestrali annualizzati; valori percentuali)

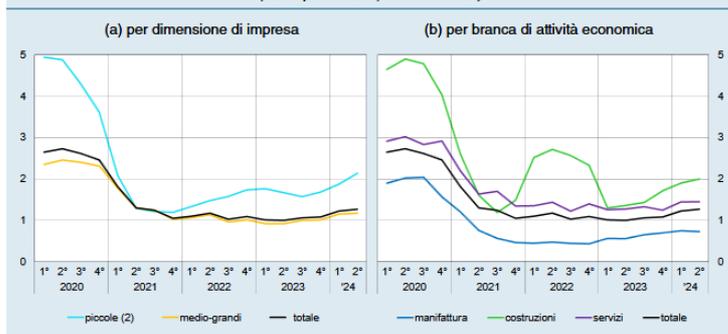


Fonte: Centrale dei rischi, segnalazioni di banche e società finanziarie.

(1) Flussi dei nuovi prestiti deteriorati (default rettificato) in rapporto ai prestiti non in default rettificato alla fine del periodo precedente. I dati sono calcolati come medie dei 4 trimestri terminanti in quello di riferimento. Il totale include, oltre a famiglie consumatrici e imprese, anche le società finanziarie e assicurative, le Amministrazioni pubbliche, le istituzioni senza scopo di lucro al servizio delle famiglie e le unità non classificabili o non classificate.

Il lieve deterioramento della qualità si è accompagnato a evidenze eterogenee circa l'evoluzione dei crediti in bonis con ritardi nei rimborsi di almeno 30 giorni, in rapporto a quelli in regola con i pagamenti a inizio periodo), nella media dei quattro trimestri terminanti a giugno è aumentato di 20 punti base rispetto all'analogo dato di dicembre, portandosi all'1,3 per cento, 10 punti base in più di quello medio nazionale. Le difficoltà di pagamento sono cresciute soprattutto per le imprese di piccole dimensioni e per quelle delle costruzioni

Tasso di ingresso in arretrato (1)
(valori percentuali; dati trimestrali)

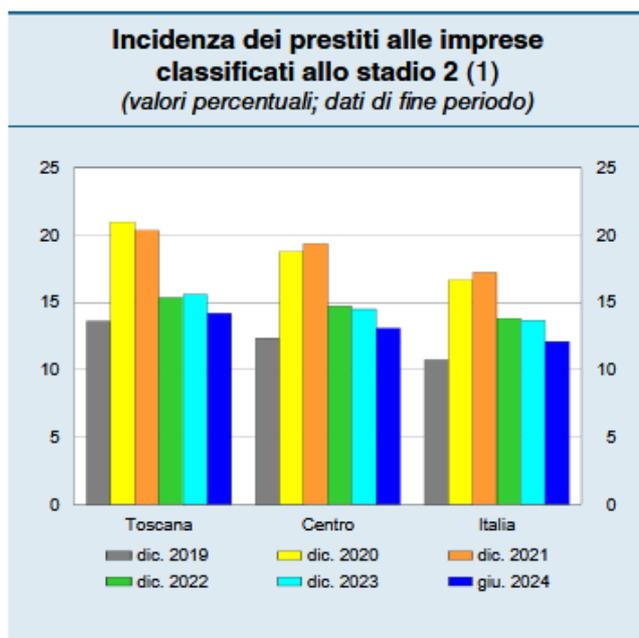


Fonte: AnaCredit.

(1) L'indicatore è calcolato come media di 4 trimestri terminanti in quello di riferimento dei flussi di prestiti alle imprese con rimborsi in ritardo da almeno 30 giorni in rapporto alla consistenza dei prestiti in bonis e in regola con i pagamenti all'inizio del periodo. Sono escluse le ditte individuali. - (2) Società in accomandita semplice e in nome collettivo, società semplici e società di fatto con meno di 20 addetti.

Il rischio percepito dalle banche sui crediti non mostra, invece, elementi di criticità, sebbene resti al di sopra di quello medio nazionale. Nel primo semestre del 2024, in base ai dati AnaCredit, la quota dei finanziamenti in bonis a società classificate allo stadio 2 (a seguito

di un significativo incremento della rischiosità rispetto al momento dell'erogazione) è scesa dal 16 al 14 per cento, per effetto della riduzione nel comparto manifatturiero e in quello dei servizi.



Fonte: AnaCredit.

(1) Quota sul totale dei finanziamenti *in bonis* (classificati in stadio 1 o 2 secondo il principio contabile IFRS 9) in essere a ciascuna data di riferimento. Ai fini del confronto intertemporale, il totale dei finanziamenti *in bonis* comprende anche i prestiti originati tra una data di riferimento e quella precedente e che, al momento dell'erogazione, sono stati classificati automaticamente allo stadio 1.

Lo stock di crediti deteriorati è rimasto sostanzialmente stabile; in giugno esso era pari, al lordo delle rettifiche di valore, al 3,8 per cento del totale dei finanziamenti alla clientela toscana, 7 decimi al di sopra della media nazionale. Quasi il 40 per cento del credito deteriorato in portafoglio era riconducibile a prestiti in sofferenza. I depositi bancari di famiglie e imprese toscane, che si erano ridotti nel 2023, hanno segnato una ripresa nella prima parte dell'anno in corso (1,3 per cento a giugno sui dodici mesi). L'andamento è interamente ascrivibile ai depositi delle imprese, cresciuti sia nella componente a vista sia soprattutto in quella vincolata; quelli delle famiglie hanno invece continuato a flettere (-1,4 per cento), per effetto del calo ancora cospicuo dei conti correnti. Nei mesi estivi i depositi complessivi hanno rallentato (0,9 per cento in agosto).

turismo e produzioni agricole. Il territorio provinciale è piuttosto eterogeneo, con l'area urbana gravitante attorno a Firenze che si differenzia molto dal resto. Più nel dettaglio, le due aree montane risultano specializzate essenzialmente nella manifattura e, il solo SLL di Firenzuola anche nella produzione agricola. Per la parte manifatturiera spiccano per il bacino di Firenzuola l'industria alimentare, oltre alle produzioni di macchine e metalli; per il bacino di Borgo San Lorenzo ancora una volta l'industria alimentare, insieme a metalli, meccanica, macchine elettriche e settore chimico. La specializzazione manifatturiera prevale anche per i due sistemi che confinano con l'area urbana nella parte sud-occidentale. Nel sistema che gravita attorno a Empoli spiccano le specializzazioni nel settore chimico, insieme a tessile e confezioni e industria alimentare; in quello che gravita su Castelfiorentino chimica, meccanica, prodotti in metallo, e soprattutto produzioni alimentari, accompagnate anche da una specializzazione in agricoltura. Per questo secondo sistema, l'indebolimento progressivo della base manifatturiera ha portato al riconoscimento di area di crisi di interesse regionale. L'area urbana centrale è dunque contornata da corone urbane spiccatamente manifatturiere. Il SLL di Firenze, peraltro, mantiene la presenza di importanti produzioni industriali, a cominciare dalla pelletteria, cui affianca farmaceutica e meccanica, ma soprattutto cui aggiunge una buona specializzazione nel terziario avanzato e nei servizi alle imprese, come accade di solito nelle aree urbane più sviluppate, che sono veri e propri hub di innovazione. Infine, il capoluogo regionale aggiunge al tessuto produttivo descritto, la specializzazione turistica legata al ricco patrimonio culturale di grande richiamo internazionale, che è fonte di sviluppo, ma anche oggetto di crescente preoccupazione per la pressione dei flussi turistici sulla città (il cosiddetto "overtourism").

INDICI DI SPECIALIZZAZIONE SETTORIALE DEGLI SLL E DELLA PROVINCIA (IN VERDE >105 = SPECIALIZZATO)

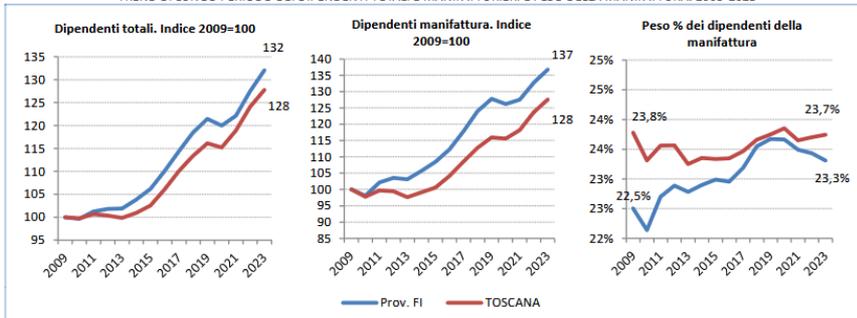
| | SLL Firenzuola (*) | Borgo S. Lorenzo (*) | SLL Firenze | SLL Empoli (*) | SLL Castelfiorentino (*) | PROVINCIA FI |
|------------------------------|--------------------|----------------------|-------------|----------------|--------------------------|--------------|
| AGRICOLTURA | 210 | 100 | 31 | 80 | 180 | 48 |
| MANIFATTURA | 140 | 141 | 83 | 134 | 124 | 98 |
| Alimentari | 431 | 207 | 55 | 211 | 264 | 94 |
| Tessile, Confezioni | 36 | 49 | 35 | 230 | 76 | 57 |
| Pelletteria | 55 | 80 | 262 | 87 | 73 | 236 |
| Prodotti in metallo | 281 | 403 | 91 | 36 | 130 | 104 |
| Apparecchi meccanici | 322 | 192 | 111 | 54 | 154 | 113 |
| Macchine elettriche | 0 | 202 | 131 | 53 | 53 | 129 |
| Chimica | 32 | 129 | 67 | 342 | 229 | 112 |
| Farmaceutica | 6 | 81 | 139 | 13 | 7 | 130 |
| COMMERCIO | 55 | 95 | 100 | 111 | 111 | 101 |
| TURISMO | 65 | 77 | 119 | 67 | 89 | 109 |
| ALTRI SERVIZI | 88 | 78 | 113 | 86 | 77 | 105 |
| P.A., Istruzione, Sanità | 129 | 84 | 100 | 88 | 77 | 95 |
| Terziario avanzato | 21 | 57 | 138 | 96 | 56 | 125 |
| Servizi alle imprese | 48 | 72 | 127 | 66 | 65 | 111 |
| di cui Trasporti e logistica | 30 | 92 | 125 | 67 | 76 | 111 |
| TOTALE | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

* Riconosciuti da ISTAT come distretto industriale: Empoli per tessile e abbigliamento; Borgo S. Lorenzo e Castelfiorentino per pelli e cuoio; Firenzuola per le macchine (i distretti di pelli, cuoio e calzature sono riconosciuti anche dalla DCR 69/2000)

Fonte: stime IRPET su dati Sistema Informativo Lavoro R.T.

In termini di dinamica di lungo periodo dell'occupazione, la provincia di Firenze si conferma come il vero centro propulsivo dell'economia regionale, unico territorio (insieme alla provincia di Prato, che ha però dimensioni più contenute) che fa registrare un trend espansivo più intenso della media regionale (i dipendenti sono cresciuti del 32% contro il valore medio del 28%), con una dinamica particolarmente brillante del comparto manifatturiero (+37% contro +28%), che ha addirittura accresciuto il suo peso sul totale dell'occupazione, passando dal 22,5% del 2009 al 23,7% del 2019, per poi scendere al 23,3% nel 2023 per la crisi della filiera della moda (Figure 2.28, 2.29 e 2.30).

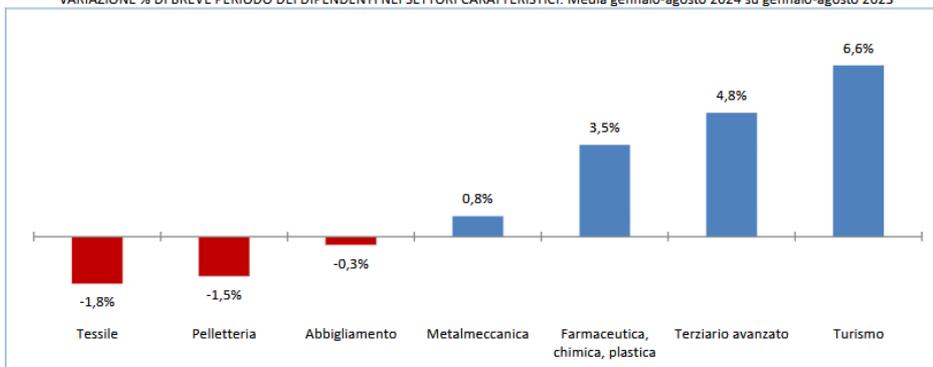
TREND DI LUNGO PERIODO DEI DIPENDENTI TOTALI E MANIFATTURIERI E PESO DELLA MANIFATTURA. 2009-2023



Fonte: stime IRPET su dati Sistema Informativo Lavoro R.T.

Come già ricordato per il territorio pistoiese, il comparto della moda, che sul territorio fiorentino vede presente soprattutto la pelletteria, è ormai condizionato dalle scelte strategiche di alcune grandi griffe orientate al mercato globale. Se in una prima fase, l'insediamento di questi grandi player ha portato innovazione e riorganizzazione nel tradizionale tessuto di PMI locali, accompagnati da alcune ristrutturazioni aziendali, ma anche dalla creazione di nuove occasioni di lavoro, più di recente, a fronte del cambiamento di alcune condizioni dei mercati di sbocco (declino della domanda proveniente dalle aree di crisi geopolitica, grande polarizzazione dei redditi), le multinazionali si sono orientate ad una strategia basata sulla produzione limitata di prodotti ad altissimo costo, determinando così la crisi di molte PMI della filiera e una forte contrazione della manodopera. Il fenomeno descritto trova conferma nel confronto tra i dipendenti dei primi otto mesi del 2024 con quelli dello stesso periodo 2023.

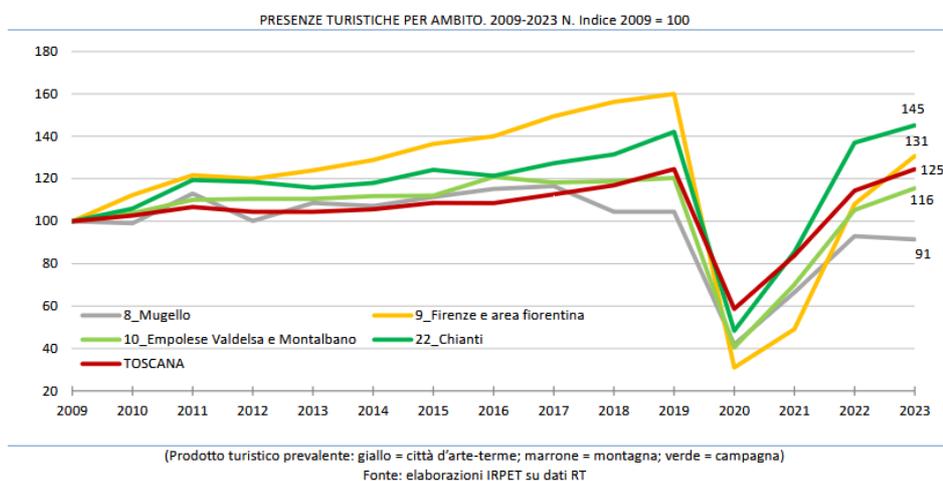
VARIAZIONE % DI BREVE PERIODO DEI DIPENDENTI NEI SETTORI CARATTERISTICI. Media gennaio-agosto 2024 su gennaio-agosto 2023



Fonte: stime IRPET su dati Sistema Informativo Lavoro R.T.

Il grafico evidenzia la contrazione dei dipendenti del tessile (-1,8%), numericamente molto esigui, solo 2.500 dipendenti, e della pelletteria (-1,5%), dominante nelle lavorazioni della moda con 22mila dipendenti, e il leggerissimo calo delle confezioni di abbigliamento, circa 8mila dipendenti, (-0,3%). Altri settori manifatturieri (farmaceutica, chimica, gomma, plastica) registrano un +3,5%. I servizi legati al turismo, che rappresentano il 12% dei dipendenti nella provincia, segnano un +6,6% e il terziario avanzato (6,7% dei dipendenti) cresce del 4,8%. Veniamo infine al turismo. L'ambito turistico di Firenze, con quasi 12 milioni di presenze fatte registrare nel 2023 assorbe da solo 1/4 dei turisti pernottanti in

regione (e 1/3 di quelli stranieri) ed è il territorio che dal 2009 al 2019 ha fatto registrare la dinamica di crescita più intensa: +60% contro il +25% della media regionale. Essendo una meta di richiamo internazionale, l'ambito fiorentino è stato anche fra i più colpiti dalle chiusure imposte dalle misure contro la diffusione del Covid-19 (in primis, la sospensione dei voli internazionali), ma è tornato di nuovo a crescere in maniera intensa subito dopo la fine dell'emergenza, pur non avendo ancora del tutto recuperato i livelli pre-pandemici. Il grande successo di Firenze, che costituisce la principale porta di ingresso del turismo in Toscana, apporta un contributo importante all'economia regionale, ma l'eccesso di concentrazione delle pressioni in poche limitatissime aree provoca anche esternalità negative ormai evidenti (effetto inflazionistico sui prezzi, spiazzamento della domanda residenziale stanziale, distorsione del tessuto produttivo e commerciale), che richiedono più stringenti politiche di regolamentazione non più dilazionabili.



A fronte delle dimensioni eccezionali dell'ambito fiorentino, i due rimanenti ambiti, quello montano del Mugello (370mila presenze nel 2023) e quello rurale dell'Empolese, Valdelsa e Montalbano (quasi 900mila presenze nel 2023) appaiono decisamente più modesti e con dinamiche di crescita inferiori alla media regionale, anzi in leggero declino per la parte montana. Per completezza di analisi occorre aggiungere anche l'ambito del Chianti, che nel 2023 ha registrato circa 1 milione e 335 mila presenze turistiche, divise equamente a metà tra la parte fiorentina e quella senese. Sulla questione degli affitti brevi su piattaforma digitale, infine, non sono disponibili al momento dati attendibili per il territorio fiorentino, ma il fenomeno è certamente presente in modo molto consistente, con picchi molto evidenti nel capoluogo regionale, che stanno alimentando le proteste contro l'overtourism.

Economia dell'area Empolese – Valdelsa: indicatori sul lavoro

(Questa parte si basa su dati Irpet). Fino al 2019 il quadro dell'economia empolese risultava positivo e finalmente fuori dalla recessione economica che aveva caratterizzato l'ultimo decennio. Il biennio 2020/2021, con lo scoppio dell'emergenza legata alla pandemia di COVID19, vede invece una netta flessione verso il basso della maggior parte degli indicatori, mentre la dinamica inflattiva derivante dall'incertezza sul fronte energetico rende critiche anche le prospettive per l'immediato futuro. Gli indicatori relativi al lavoro aiutano a capire

le dinamiche su occupazione e disoccupazione. La disaggregazione fatta da ISTAT si riferisce ai Sistemi Locali del Lavoro (SLL), ovvero ad aggregazioni di comuni sulla base delle loro affinità in termini produttivi ed economici. Tale dimensione risulta anche essere la più piccola disponibile e si colloca a metà strada tra quella comunale e quella provinciale. Il SLL di Empoli oltre al capoluogo, comprende i comuni di Montelupo F.no, Capraia e Limite, Vinci, Cerreto Guidi e Montespertoli.

Nel predetto SLL nel 2021 (anno più recente a disposizione) il tasso di occupazione è stato fra i più alti dei 48 SLL della Toscana e pari al 50,3%, sebbene in leggera diminuzione rispetto al 2019 (51,6%). Anche il tasso di attività (pari al 53,8%) risulta in calo rispetto al 2019 (54,8%). Per quanto riguarda il tasso di disoccupazione, pari nel 2021 al 6,5%, si registra un aumento rispetto al valore del 2019 (5,8%). Nel confronto con i SLL più vicini e affini, i principali indicatori presentati si rivelano essere o il migliore o il secondo miglior valore. Rispetto alla rilevazione fatta nel 2021, quella del 2023 fa registrare nel comparto di Empoli, di cui fa parte anche il Comune di Cerreto Guidi un sensibile aumento degli occupati (da 47,7 migliaia a 50,2 migliaia) e al contempo anche una diminuzione del numero di persone in cerca di occupazione (da 3,3 migliaia a 2,4 migliaia). E' aumentato negli ultimi due anni il tasso di occupazione passando dal 50,3% al 52,4%.

Indicatori riguardanti il lavoro 2023 (valori in migliaia e percentuali)

| Sistemi Locali del Lavoro | Numero di comuni 2011 | Occupati (migliaia) | In cerca di occupazione e (migliaia) | Forze di lavoro (migliaia) | Non forze di lavoro in età 15 anni e più (migliaia) | Popolazione di 15 anni o più (migliaia) | Tasso di attività (%) | Tasso di occupazione (%) | Tasso di disoccupazione (%) |
|---------------------------|-----------------------|---------------------|--------------------------------------|----------------------------|---|---|-----------------------|--------------------------|-----------------------------|
| BORGIO SAN LORENZO | 7 | 25,5 | 1,2 | 26,7 | 21,7 | 48,4 | 55,2 | 52,7 | 4,5 |
| CASTELFIORENTINO* | 4 | 18,5 | 1,0 | 19,5 | 16,2 | 35,8 | 54,6 | 51,8 | 5,0 |
| EMPOLI** | 6 | 50,2 | 2,4 | 52,5 | 43,2 | 95,7 | 54,9 | 52,4 | 4,5 |
| FIRENZE | 18 | 312,3 | 16,0 | 328,3 | 281,4 | 609,6 | 53,8 | 51,2 | 4,9 |
| PONTEDERA | 15 | 51,5 | 2,9 | 54,4 | 50,2 | 104,6 | 52,0 | 49,2 | 5,3 |
| SAN MINIATO*** | 6 | 46,4 | 2,6 | 49,0 | 40,4 | 89,4 | 54,8 | 51,9 | 5,3 |
| PRATO | 9 | 126,4 | 6,8 | 133,2 | 116,2 | 249,4 | 53,4 | 50,7 | 5,1 |

* Del SLL di Castelfiorentino fanno parte i comuni di Castelfiorentino, Certaldo, Montaione e Gambassi Terme.

** Del SLL di Empoli fanno parte i comuni di Empoli, Montelupo F.no, Capraia e Limite, Vinci, Cerreto Guidi e Montespertoli.

*** Del SLL di San Miniato fanno parte i comuni di Fucecchio, San Miniato, Santa Croce, Castelnuovo di Sotto, Santa Maria a Monte e Montopoli V.no

Nel dettaglio possiamo rilevare che si è avuta una inversione del trend negativo che si era registrato nel SLL di Empoli dal 2019 al 2021 quando il distretto aveva visto diminuire i propri occupati da 48.800 mila circa (2019) a 47.600 mila circa (2021).

Dal lato delle imprese, i dati Infocamere confermano Empoli come polo imprenditoriale del Circondario con 6.171 imprese, la maggior parte delle quali concentrate nei settori del commercio (1.758), della manifattura (958) e delle costruzioni (754). Il secondo comune con il maggior numero di imprese delle rimanenti 10 municipalità confrontate è Fucecchio con 2.740 imprese, valore meno della metà di quello empolese. (Vedi Tabella 2). Quanto appena detto viene ribadito e rafforzato dal dato sugli addetti. (Vedi tabella 3).

(Tabella 2) Numero di unità locali per settore nei comuni dell'Empolese Valdelsa. Anno 2022 (valori assoluti)

| Settore | CAPRAIA E LIMITE | CASTELFIORENTINO | CERRETO GUIDI | CERTALDO | EMPOLI | FUCECCHIO | GAMBASSI TERME | MONTAIONE | MONTELUPO FIORENTINO | MONTESPERTOLI | VINCI |
|--|------------------|------------------|---------------|-------------|-------------|-------------|----------------|------------|----------------------|---------------|-------------|
| AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA | 50 | 192 | 178 | 254 | 225 | 154 | 159 | 102 | 48 | 311 | 279 |
| ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI | 29 | 94 | 43 | 83 | 297 | 120 | 16 | 14 | 74 | 41 | 83 |
| ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO | 5 | 30 | 20 | 14 | 73 | 25 | 8 | 7 | 16 | 14 | 27 |
| ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE | 33 | 119 | 62 | 127 | 373 | 138 | 65 | 111 | 84 | 94 | 99 |
| ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE | 11 | 51 | 22 | 48 | 214 | 66 | 13 | 12 | 33 | 29 | 54 |
| ATTIVITÀ IMMOBILIARI | 23 | 128 | 69 | 110 | 492 | 179 | 30 | 34 | 95 | 79 | 120 |
| ATTIVITÀ MANIFATTURIERE | 116 | 326 | 345 | 301 | 958 | 687 | 92 | 34 | 269 | 263 | 435 |
| ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE | 19 | 46 | 26 | 41 | 261 | 80 | 4 | 6 | 45 | 46 | 38 |
| COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO | 139 | 525 | 266 | 394 | 1758 | 723 | 75 | 100 | 436 | 321 | 426 |
| COSTRUZIONI | 85 | 331 | 152 | 245 | 754 | 313 | 82 | 53 | 198 | 241 | 198 |
| FORNITURA DI ACQUA | | 13 | 8 | 4 | 22 | 8 | | | 11 | 5 | 3 |
| FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA | 1 | 13 | 1 | 3 | 11 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 7 |
| ISTRUZIONE | | 5 | 1 | 7 | 50 | 8 | | 1 | 11 | 6 | 11 |
| NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE | 11 | 80 | 35 | 57 | 249 | 73 | 13 | 13 | 46 | 36 | 53 |
| SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE | 3 | 5 | 4 | 13 | 53 | 14 | 3 | 2 | 14 | 3 | 10 |
| SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE | 8 | 43 | 23 | 37 | 203 | 59 | 8 | 11 | 30 | 28 | 23 |
| TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO | 11 | 60 | 23 | 65 | 161 | 81 | 9 | 13 | 41 | 25 | 23 |
| ALTRE ATTIVITÀ | 1 | 6 | 4 | 2 | 17 | 10 | | 4 | 6 | 3 | 10 |
| Totale | 545 | 2067 | 1282 | 1805 | 6171 | 2740 | 581 | 520 | 1461 | 1546 | 1900 |

Fonte: Infocamere

Tabella 3 - Numero di addetti per settore nei comuni dell'Empolese Valdelsa. Anno 2020. (valori assoluti)

| | Capraia e Limite | Castelfiorentino | Cerreto Guidi | Cerchido | Empoli | Fucecchio | Gambassi Terme | Montalione | Montelupo Fiorentino | Montespertoli | Vinci | Totale |
|--|------------------|------------------|---------------|----------|--------|-----------|----------------|------------|----------------------|---------------|-------|--------|
| ATTIVITÀ MANIFATTURIERE | 505 | 1334 | 1676 | 1280 | 4746 | 3141 | 405 | 90 | 1566 | 1076 | 2285 | 18105 |
| FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA | 1 | 4 | | | 77 | | | | 21 | 2 | 131 | 235 |
| FORNITURA DI ACQUA | | 84 | 19 | | 423 | 19 | | | 60 | 25 | 19 | 648 |
| COSTRUZIONI | 98 | 479 | 236 | 362 | 1166 | 457 | 105 | 80 | 494 | 287 | 300 | 4063 |
| COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO | 217 | 891 | 615 | 700 | 4316 | 1216 | 111 | 152 | 786 | 536 | 1073 | 10615 |
| TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO | 15 | 125 | 29 | 127 | 599 | 270 | 13 | 22 | 144 | 70 | 137 | 1551 |
| ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE | 60 | 263 | 153 | 282 | 920 | 255 | 119 | 329 | 227 | 269 | 288 | 3165 |
| SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE | 13 | 75 | 31 | 42 | 854 | 110 | 12 | 20 | 84 | 40 | 91 | 1372 |
| ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE | 14 | 200 | 62 | 112 | 581 | 120 | 19 | 15 | 65 | 41 | 107 | 1335 |
| ATTIVITÀ IMMOBILIARI | 28 | 117 | 73 | 142 | 525 | 212 | 29 | 32 | 100 | 78 | 114 | 1450 |
| ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE | 84 | 254 | 107 | 299 | 1527 | 405 | 35 | 54 | 224 | 175 | 222 | 3386 |
| NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE | 42 | 153 | 51 | 287 | 1614 | 144 | 46 | 83 | 129 | 110 | 164 | 2823 |
| ISTRUZIONE | 1 | 22 | 50 | 12 | 108 | 19 | | 1 | 22 | 40 | 13 | 288 |
| SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE | 28 | 173 | 46 | 113 | 1045 | 272 | 13 | 70 | 138 | 56 | 146 | 2102 |
| ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO | 4 | 17 | 15 | 21 | 265 | 49 | 12 | 2 | 18 | 61 | 27 | 491 |
| ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI | 26 | 205 | 92 | 137 | 970 | 205 | 18 | 22 | 137 | 76 | 126 | 2014 |
| Totale | 1137 | 4397 | 3254 | 3918 | 19736 | 6893 | 938 | 972 | 4216 | 2940 | 5241 | 53644 |

Fonte: ISTAT

Economia dell'area Empolese – Valdelsa: turismo

(La fonte della trattazione al paragrafo seguente è rinvenibile al seguente link: <https://toscananelcuore.it/arte-natura-ed-eventi-scopri-empolese-valdelsa-e-il-montalbano/>). L'Empolese Valdelsa è terra ricca di cultura, natura e tradizioni. Situato a 30 km da Firenze, nel cuore della Toscana, non lontana da città d'arte come Pisa, Siena e Lucca, tra queste colline riecheggiano i nomi dei grandi del passato che vi abitarono: da Giovanni Boccaccio, autore del Decameron, a Leonardo da Vinci, genio del Rinascimento, fino al pittore Jacopo Carrucci, detto il Pontormo. Ma queste terre sono ricche anche di bellezze naturali, di artigianato e di sapori, come l'olio extravergine d'oliva e il vino Chianti. Numerose inoltre le attività all'aria aperta e gli eventi che si tengono in ogni stagione. Una terra capace di affascinare grandi e piccini, dove è possibile divertirsi in coppia, in famiglia o con gli amici. L'arte è parte integrante dell'Empolese Valdelsa. Sono numerosi i musei presenti, dal Museo Leonardiano di Vinci, dedicato a Leonardo, al BE.GO, museo di Benozzo Gozzoli a Castelfiorentino, fino alla Casa del Pontormo a Empoli. I borghi e le città celano

infatti meravigliosi palazzi e ville, come il Palazzo Pretorio di Certaldo, e la Villa Medicea di Cerreto Guidi, patrimonio Unesco, mentre gli amanti della storia potranno seguire gli itinerari delle Terre del genio, da Leonardo a Boccaccio.

Tabella 4 - Numero di presenze turistiche nei comuni dell'Empolese Valdelsa. Anno 2022.
(valori assoluti e percentuali)

| Denominazione Comune | Italiani | Stranieri | Totale | Incidenza % italiani | Incidenza % stranieri | Incidenza % sul totale regionale | Var. % presenze 2021-2022 ² |
|----------------------|------------|------------|------------|----------------------|-----------------------|----------------------------------|--|
| CAPRAIA E LIMITE | 15.302 | 14.382 | 29.684 | 51,5% | 48,5% | 0,1% | 46,28% |
| CASTELFIORENTINO | 9.603 | 21.660 | 31.263 | 30,7% | 69,3% | 0,1% | 37,61% |
| CERRETO GUIDI | 8.898 | 23.002 | 31.900 | 27,9% | 72,1% | 0,1% | 45,19% |
| CERTALDO | 23.662 | 68.941 | 92.603 | 25,6% | 74,4% | 0,2% | 61,93% |
| EMPOLI | 20.421 | 9.760 | 30.181 | 67,7% | 32,3% | 0,1% | 12,52% |
| FUCECCHIO | 6.952 | 9.876 | 16.828 | 41,3% | 58,7% | 0,0% | 79,19% |
| GAMBASSI | 11.091 | 50.690 | 61.781 | 18,0% | 82,0% | 0,1% | 44,92% |
| MONTAIONE | 32.860 | 228.449 | 261.309 | 12,6% | 87,4% | 0,6% | 43,04% |
| MONTELUPO F.NO | 18.837 | 8.386 | 27.223 | 69,2% | 30,8% | 0,1% | 65,51% |
| MONTESPERTOLI | 22.508 | 71.666 | 94.174 | 23,9% | 76,1% | 0,2% | 47,71% |
| VINCI | 34.292 | 39.868 | 74.160 | 46,2% | 53,8% | 0,2% | 65,29% |
| TOSCANA | 20.941.715 | 21.787.958 | 42.729.673 | 49,0% | 51,0% | 100,0% | 36,46% |

Fonte: Regione Toscana

¹ È la grandezza con la quale si misurano i flussi turistici. Secondo la definizione ISTAT è il numero delle notti trascorse dai clienti negli esercizi ricettivi nel periodo considerato.

² I dati 2021 e 2022 sono al netto delle locazioni imprenditoriali e non; la loro raccolta è iniziata nel corso dell'anno 2019, ma si è rivelata parziale e non omogenea sul territorio regionale.

| Movimento turistico per comune e provenienza- Toscana 2022 (al netto delle locazioni) | | | | | | | |
|---|----------------------|----------|-----------|--------|----------|-----------|---------|
| Fonte: elaborazioni "Settore SERVIZI DIGITALI E INTEGRAZIONE DATI. UFFICIO REGIONALE DI STATISTICA" su dati Istat | | | | | | | |
| N.B. I dati derivano dalla "Rilevazione statistica del movimento dei clienti negli esercizi ricettivi" e sono da considerarsi provvisori fino alla diffusione Istat | | | | | | | |
| Provincia | Comune | Arrivi | | | Presenze | | |
| | | Italiani | Stranieri | Totali | Italiani | Stranieri | Totali |
| Firenze | Capraia e Limite | 3.494 | 3.304 | 6.798 | 15.302 | 14.382 | 29.684 |
| Firenze | Castelfiorentino | 3.591 | 4.114 | 7.705 | 9.603 | 21.660 | 31.263 |
| Firenze | Cerreto Guidi | 3.452 | 5.734 | 9.186 | 8.898 | 23.002 | 31.900 |
| Firenze | Certaldo | 9.545 | 18.644 | 28.189 | 23.662 | 68.941 | 92.603 |
| Firenze | Empoli | 8.815 | 3.030 | 11.845 | 20.421 | 9.760 | 30.181 |
| Firenze | Fucecchio | 2.704 | 1.941 | 4.645 | 6.952 | 9.876 | 16.828 |
| Firenze | Gambassi Terme | 6.353 | 10.691 | 17.044 | 11.091 | 50.690 | 61.781 |
| Firenze | Montaione | 11.753 | 38.617 | 50.370 | 32.860 | 228.449 | 261.309 |
| Firenze | Montelupo Fiorentino | 3.754 | 1.678 | 5.432 | 18.837 | 8.386 | 27.223 |
| Firenze | Montespertoli | 7.546 | 15.749 | 23.295 | 22.508 | 71.666 | 94.174 |
| Firenze | Vinci | 19.277 | 10.457 | 29.734 | 34.292 | 39.868 | 74.160 |

(*) Aggregazione resa necessaria per la tutela del segreto statistico

Per quanto riguarda il numero e la tipologia di strutture ricettive turistiche nel Comune di Cerreto Guidi si registra una prevalenza degli agriturismi. Rispetto ad altri comuni dell'Unione dei Comuni dell'Empolese Valdelsa che presentano caratteristiche geomorfologiche simili a quelle del nostro Comune, come Montaione o Vinci, si deve registrare che a Cerreto Guidi sarebbe possibile ancora un buon margine di miglioramento per quanto riguarda il numero di strutture in grado di recepire la domanda di turismo. (Vedi la tabella sotto)

Numero e tipologia di strutture ricettive turistiche nei comuni dell'Empolese Valdelsa. Anno 2022. Fonte: Regione Toscana

| Denominazione Comune | Agriturismi | Alberghi 1 e 2 stelle | Alberghi 3 stelle e RTA | Alberghi 4 e 5 stelle | Altro | Campeggi e villaggi turistici | Totale |
|----------------------|-------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|------------|-------------------------------|------------|
| CAPRAIA E LIMITE | 7 | 1 | 1 | 0 | 4 | 1 | 14 |
| CASTELFIORENTINO | 15 | 0 | 4 | 0 | 19 | 0 | 38 |
| CERRETO GUIDI | 12 | 0 | 1 | 0 | 13 | 0 | 26 |
| CERTALDO | 28 | 1 | 0 | 1 | 34 | 1 | 64 |
| EMPOLI | 4 | 0 | 3 | 0 | 50 | 0 | 57 |
| FUCECCHIO | 8 | 0 | 3 | 1 | 25 | 0 | 36 |
| GAMBASSI TERME | 26 | 1 | 1 | 1 | 33 | 0 | 62 |
| MONTAIONE | 37 | 0 | 2 | 3 | 64 | 0 | 106 |
| MONTELUPO FIORENTINO | 4 | 0 | 1 | 0 | 7 | 0 | 12 |
| MONTESPERTOLI | 43 | 0 | 3 | 1 | 33 | 0 | 80 |
| VINCI | 29 | 0 | 2 | 1 | 26 | 0 | 58 |
| Totale | 212 | 3 | 21 | 8 | 307 | 2 | 553 |

Focus sull'area i Cerreto Guidi: lavoro e agricoltura.

L'economia del territorio cerretese è ancora di impianto manifatturiero con un buon tasso occupazionale. Negli ultimi decenni è cambiata l'età di prima occupazione parallelamente all'avanzamento degli studi scolastici. Le attività manifatturiere sono ancora l'attività di maggior impiego, seguite dal commercio all'ingrosso e al dettaglio, agricoltura, costruzioni, ristorazione, servizi. La percentuale dei non occupati si è ridotta. Sarà importante in futuro investire ancora di più sulla formazione professionale, promuovendo esperienze professionali e corsi in sintonia con le aziende del territorio. Sono presenti zone industriali

di alto livello con un buon inserimento lavorativo. La vicinanza alle vie di comunicazione più grandi permette lo spostamento verso altri luoghi dell'area. In questi ultimi anni abbiamo assistito anche a molti investimenti che hanno cresciuto la capacità occupazionale di un'intera area. Ci sono potenzialità sulle quali continuare a lavorare per dare maggiore sviluppo con un impegno congiunto tra pubblico e privato, per offrire nuove opportunità lavorative. Il settore terziario è in grande espansione, così come il turismo. La vicinanza a luoghi d'arte e la posizione nel cuore della Toscana sono motori di attrazione turistica. Il commercio, dopo le grandi difficoltà degli anni di chiusure, sta riprendendo ma deve essere maggiormente sostenuto. Gli obiettivi da perseguire nel prossimo futuro devono essere quelli di: stimolare opportunità lavorative sul territorio, porre una maggiore attenzione alla sicurezza nei luoghi di lavoro, favorire gli investimenti di lavoro, valorizzare i talenti dei giovani. Questo può essere realizzato tramite le seguenti azioni: promozione di stage e tirocini scolastici, programmazione di nuove start up di progetti e imprese in accordo con la Regione Toscana e con le realtà produttive del territorio, potenziamento delle infrastrutture.

L'agricoltura del nostro Comune ha le eccellenze dell'olio extravergine di oliva Toscano Igp e del vino Chianti Docg e ha molte aziende agricole che, in questi anni, hanno portato avanti con grandi sforzi le loro attività contribuendo alla manutenzione del territorio e alla sua promozione. Nei prossimi anni gli obiettivi nel settore agricolo saranno i seguenti: mantenere un continuo collegamento e dialogo con le aziende agricole; effettuare il potenziamento del percorso con le aziende vitivinicole per promuovere il prodotto vino di Cerreto; stimolare lo sviluppo di una agricoltura che tuteli il territorio da una parte e produca prodotti agricoli di qualità dall'altra; stimolare una economia circolare virtuosa che potrà coinvolgere, rispettando le quantità necessarie, anche le mense scolastiche; sviluppare opportunità di lavoro anche per altre colture; stimolare lo sviluppo di nuove "botteghe" di prodotti a filiera corta con prodotti di eccellenza con richiamo di un turismo consapevole. Questo può essere realizzato implementando le seguenti azioni: realizzare eventi, concorsi e percorsi per promuovere il vino (Concorso "*Rubino Mediceo*", visite alle cantine,...); effettuare una comunicazione efficace per la conoscenza dei prodotti locali; stimolare gli agricoltori del territorio a produrre frutta, verdura e quanto altro per la richiesta del mercato locale, (anche per la mensa scolastica se si raggiungono le quantità necessarie); stimolare la conoscenza del vino locale anche con l'esposizione nelle cantine medicee; far conoscere ad un pubblico sempre più vasto le nostre Aziende Agricole e le loro produzioni, collaborando alle iniziative di promozione a livello regionale e nazionale proposte dall'Associazione Strada dell'olio e del vino del Montalbano; promuovere il consumo di Olio Extravergine di Oliva locale, attraverso l'organizzazione di eventi pubblici di piazza; effettuare la promozione dei prodotti tipici del territorio.

Focus sull'area di Cerreto Guidi: turismo

Il nostro territorio offre molto al turista: prima di tutto un paesaggio unico, una terra ricca di storia e di tradizioni, molte strutture agrituristiche, l'essere nel cuore della Toscana, i beni artistici, il buon cibo, il buon vino e molto altro.

Dopo il rallentamento causa Covid, stiamo ritornando a movimenti di flussi importanti, non soltanto nel periodo estivo, con oltre 30 mila presenze annuali. I numeri parlano di soggiorni lunghi e le numerose iniziative turistiche promosse in questi anni vanno nella direzione di valorizzare ogni aspetto del nostro territorio. Cerreto ha anche una nuova visibilità in Toscana per la promozione su larga scala fatta per gli eventi e le numerose iniziative culturali e turistiche. Il motore del turismo è fatto da vari fattori: luoghi, patrimonio artistico, offerta di servizi, commercio, prodotti, sensazioni vissute, accoglienza, promozione. L'esperienza dei "cammini", iniziata diversi anni fa e che sta dando molta visibilità e passaggi, ci ha portato ad essere inseriti anche in progetti europei

e attraverso i cammini si possono conoscere luoghi, crocevie, sapori, tradizioni. Si può essere pellegrini della Romea Strata e della Via Francigena o viaggiatori della Via Medicea, e si fa tappa obbligata a Cerreto, meta fondamentale e crocevia di storia. Lo sviluppo del turismo dovrà passare nei prossimi anni dalla realizzazione dei seguenti obiettivi: accrescere il flusso dei turisti sul territorio comunale; migliorare l'accoglienza turistica e riuscire a fare più rete con gli agriturismi; stimolare una maggiore ricaduta economica su tutto il territorio; promuovere ulteriormente i cammini come la Romea Strata, la via degli Etruschi, Le vie dei Medici, la via delVincio, La Via Medicea e gli "Anelli medicei"; stimolare la nascita di negozi di souvenir, prodotti artigianali, enogastronomici; potenziare il collegamento con le agenzie turistiche che lavorano con la Villa Medicea; migliorare il collegamento fra il capoluogo e le frazioni; potenziare i collegamenti con le aziende agricole del territorio.

Le risorse del PNRR per la Toscana

Sulla base delle informazioni censite e trasmesse da Regione Toscana, è possibile fornire un monitoraggio relativo allo stato di attuazione sul territorio regionale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e del Piano Nazionale Complementare (PNC). Le informazioni sono aggiornate al 9 dicembre 2024. A quella data si contano più di diciottomila progetti ai quali è stato assegnato un finanziamento. Per i dettagli, vedere tabella sotto

| Missione PNRR/PNC - Descrizione | Progetti Finanziati | Progetti finanziati esclusi incentivi alle imprese | Progetti Avviati | Progetti finanziati lavori pubblici | Progetti avviati lavori pubblici |
|---|---------------------|--|------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| M1.Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura | 5.093 | 2.758 | 2.689 | 199 | 199 |
| M2.Rivoluzione verde e transizione ecologica | 5.261 | 263 | 261 | 193 | 191 |
| M3.Infrastrutture per una mobilità sostenibile | 32 | 22 | 22 | 19 | 19 |
| M4.Istruzione e ricerca | 5.632 | 5.402 | 4.500 | 324 | 316 |
| M5.Inclusione e coesione | 1.177 | 674 | 669 | 335 | 331 |
| M6.Salute | 420 | 419 | 408 | 201 | 196 |
| M7.RePowerEU | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| PNC - Piano Nazionale Complementare | 492 | 436 | 399 | 143 | 131 |
| TOTALI | 18.110 | 9.977 | 8.949 | 1.416 | 1.384 |

A questi sono associate risorse per più di undici miliardi e mezzo di euro che sono divisi tra le varie missioni. Per i dettagli si veda la tabella seguente:

| Missione PNRR/PNC - Descrizione | Progetti Finanziati | Investimento totale | Finanziamento PNRR/PNC | % Finanziamento PNRR/PNC |
|---|---------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| M1.Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura | 5.093 | 1.538.723.933 | 1.144.908.337,75 | 74,41% |
| M2.Rivoluzione verde e transizione ecologica | 5.261 | 3.601.633.636,99 | 2.452.236.334,07 | 68,09% |
| M3.Infrastrutture per una mobilità sostenibile | 32 | 1.022.179.213,34 | 487.371.652,65 | 47,68% |
| M4.Istruzione e ricerca | 5.632 | 1.807.078.212,59 | 1.568.124.226,98 | 86,78% |
| M5.Inclusione e coesione | 1.177 | 1.098.110.940,67 | 832.589.011,45 | 75,82% |
| M6.Salute | 420 | 1.083.789.628,97 | 675.682.515,49 | 62,34% |
| M7.RePowerEU | 3 | 336.018.108,04 | 262.468.108,04 | 78,11% |
| PNC - Piano Nazionale Complementare | 492 | 1.163.852.354,12 | 891.921.146,44 | 76,64% |
| TOTALI | 18.110 | 11.651.386.027,72 | 8.315.301.332,87 | 71,37% |

Il numero più consistente dei progetti finanziati riguardano la missione dell'istruzione e la ricerca (più di cinquemila seicento progetti finanziati) seguiti dalla missione della transizione ecologica e da quella della digitalizzazione. Ed è proprio la transizione ecologica che registra il volume più elevato di investimenti totali (oltre tre miliardi e mezzo di euro). Analizziamo adesso nel dettaglio la distribuzione a livello territoriale provincia per provincia dei progetti finanziati, missione per missione.

Missione 1 - Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo

Il progetto si pone come obiettivo il potenziamento delle azioni di innovazione e trasformazione digitale a partire dalla digitalizzazione e la semplificazione della PA, con la creazione di nuovi servizi digitali e la diffusione di quelli esistenti.

Il progetto tiene conto della possibilità di intercettare i fondi collegati al Next Generation EU nell'ambito del PNRR (Missione 1 Componente 1), per una Toscana più smart, più competitiva, più connessa con il proprio territorio, con i cittadini, con le istituzioni e con le imprese e le azioni regionali intraprese per la realizzazione degli obiettivi del progetto convergono con quelle del PNRR. La Regione è coinvolta insieme al sistema degli Enti locali, direttamente come soggetto attuatore o con attività di collaborazione, al fine di aderire agli avvisi che riguarderanno alcune tematiche in particolare, quali l'abilitazione e facilitazione della migrazione al Cloud, la Piattaforma digitale nazionale dei Dati – PDND, lo Sportello Digi tale Unico, il miglioramento dell'esperienza dei servizi pubblici digitali, l'accessibilità a siti e servizi, i pagamenti elettronici, la app IO e la digitalizzazione degli avvisi pubblici, l'adozione dell'identità digitale, la cybersecurity e le competenze digitali. Per quanto riguarda la semplificazione, anche con il fine di garantire e promuovere i diritti digitali dei cittadini (in un'ottica di inclusione e di accesso ai dati in piena trasparenza e sicurezza) si procederà alla valorizzazione dei dati in possesso della PA toscana, a favorire l'integrazione delle banche dati e dei sistemi, nonché alla revisione di processi e procedimenti amministrativi, così da rendere il rapporto tra amministrazione e società civile più trasparente e l'organizzazione dei servizi più efficiente. La strategia regionale per la trasformazione digitale segue 4 tematiche fondamentali: la Toscana dei dati, i saperi digitali, i servizi digitali di qualità, tutta la Toscana smart. Il digitale rappresenta una strategia trasversale e integrata di supporto alle altre strategie regionali.

| Provincia/Ambito territoriale | Progetti Finanziati | Investimento totale | Finanziamento PNRR/PNC | % Finanziamento PNRR/PNC |
|-------------------------------|---------------------|----------------------|-------------------------|--------------------------|
| AREZZO | 518 | 68.695.031,96 | 64.111.579,67 | 93,33% |
| FIRENZE | 1.078 | 309.698.109,55 | 172.035.750,03 | 55,55% |
| GROSSETO | 340 | 51.770.819,66 | 27.945.504,98 | 53,98% |
| LIVORNO | 360 | 71.647.483,08 | 39.343.682,65 | 54,91% |
| LUCCA | 541 | 61.812.546,48 | 53.270.926,81 | 86,18% |
| MASSA E CARRARA | 295 | 31.701.263,69 | 29.515.439,6 | 93,10% |
| PISA | 602 | 139.087.247,66 | 117.355.611,99 | 84,38% |
| PISTOIA | 345 | 41.360.294,46 | 37.098.725,04 | 89,70% |
| PRATO | 259 | 32.217.079,53 | 31.347.738,18 | 97,30% |
| SIENA | 542 | 68.272.729,93 | 51.615.988,7 | 75,60% |
| INTERPROVINCIALE | 213 | 662.461.327 | 521.267.390,1 | 78,69% |
| TOTALI | 5.093 | 1.538.723.933 | 1.144.908.337,75 | 74,41% |

Missione 2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica

La frequenza degli eventi atmosferici anche estremi (piogge, inondazioni, caldo e siccità) ha un forte impatto sui territori e la Regione, per affrontare le alluvioni e le calamità naturali, programma interventi, soprattutto preventivi, per la difesa del suolo e la riduzione del rischio idrogeologico, il recupero e riequilibrio del litorale, la tutela e la qualità delle acque interne e costiere (come interventi di manutenzione dei corsi d'acqua, la tutela degli assetti quantitativi dei corpi idrici superficiali e sotterranei); il sistema di protezione civile collabora con il Dipartimento statale e con le organizzazioni di volontariato. Per ridurre gli effetti negativi dei cambiamenti climatici la Toscana promuove un uso sostenibile della risorsa idrica e il completamento delle infrastrutture per la depurazione delle acque. Gli interventi di prevenzione e le azioni di regolamentazione e di governo del territorio permettono di mitigare la pericolosità idraulica; gli interventi di protezione sono prevalentemente strutturali; per fronteggiare le calamità sono previste azioni di preannuncio, la pianificazione di emergenza, gli interventi durante e dopo gli eventi.

Gli obiettivi regionali sono:

- ottimizzare e potenziare il sistema di monitoraggio meteo idrometrico in tempo reale;
- attuare interventi di mitigazione del rischio idraulico e idrogeologico (Documento operativo di difesa del suolo, interventi dei Consorzi di bonifica, attuazione del DPCM del 18/06/2021, FSC 2021-2027; PNRR, gestioni commissariali a seguito di eventi calamitosi, Programmazioni Nazionali);
- realizzare la manutenzione idraulica e opere idrogeologiche;
- tutelare la fascia costiera (Masterplan per il ripristino della costa, Documento operativo per il recupero della fascia costiera, interventi programmati con gestione commissariale);
- tutelare la risorsa idrica qualitativamente e quantitativamente (obiettivi definiti nei Piani di gestione del rischio alluvione; adozione del Piano di Tutela delle Acque; aggiornamento del monitoraggio delle acque);
- gestire e valorizzare dighe e invasi;
- organizzare e potenziare il sistema della protezione civile regionale.

| Provincia/Ambito territoriale | Progetti Finanziati | Investimento totale | Finanziamento PNRR/PNC | % Finanziamento PNRR/PNC |
|-------------------------------|---------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|
| AREZZO | 691 | 283.333.541,8 | 218.899.964,44 | 77,26% |
| FIRENZE | 1.191 | 1.394.200.661,02 | 775.538.646,86 | 55,63% |
| GROSSETO | 371 | 177.297.398,45 | 156.428.573,77 | 88,23% |
| LIVORNO | 354 | 210.381.334,85 | 172.439.430,37 | 81,97% |
| LUCCA | 520 | 269.765.380,85 | 156.436.846,26 | 57,99% |
| MASSA E CARRARA | 163 | 98.798.405,32 | 73.453.441,9 | 74,35% |
| PISA | 673 | 212.348.119,97 | 139.638.910,84 | 65,76% |
| PISTOIA | 478 | 112.325.950,97 | 94.143.616,53 | 83,81% |
| PRATO | 263 | 73.908.012,11 | 65.799.494,74 | 89,03% |
| SIENA | 529 | 190.193.007,56 | 135.754.290,19 | 71,38% |
| INTERPROVINCIALE | 28 | 579.081.824,09 | 463.703.118,17 | 80,08% |
| TOTALI | 5.261 | 3.601.633.636,99 | 2.452.236.334,07 | 68,09% |

Missione 3 - Infrastrutture per una mobilità sostenibile

La Regione opera per rinnovare il materiale rotabile sulle linee ferroviarie regionali e il parco autobus delle aziende di trasporto, garantire la sicurezza ferroviaria, sviluppare i sistemi di mobilità sostenibile (ad es. la tramvia di Firenze, la mobilità ciclabile) e garantire la continuità territoriale con le isole.

Gli obiettivi regionali sono:

- qualificare il sistema di trasporto pubblico e per la continuità territoriale: nel primo biennio del contratto con il nuovo gestore per il servizio pubblico su gomma è stato previsto l'acquisto di circa 200 bus a basso impatto ambientale; nel 2022 è iniziato il percorso per il nuovo affidamento dei servizi ferroviari ora affidati a TFT; il rinnovo del materiale rotabile; si prevede di completare le procedure per la firma di un nuovo accordo quadro fra Regione e RFI per la linea Arezzo-Sinalunga; è prevista anche la ripresa delle attività per valorizzare le ferrovie minori; la continuità territoriale è assicurata dalla gestione del contratto con Toremar per i servizi marittimi e dalla convenzione, da rinnovare, con Alatoscana per il collegamento con l'Aeroporto di Marina di Campo nell'Elba;
- promuovere la mobilità sostenibile a basso impatto ambientale: estensione del sistema tramviario nell'area metropolitana fiorentina; gli interventi per la mobilità ciclistica (piste ciclopedonali urbane, Ciclopista dell'Arno, le Ciclovie Verona-Firenze, dei 2 mari Grosseto-Siena, del Sole, degli Appennini e delle Aree interne);
- interventi per l'Infomobilità.

| Provincia/Ambito territoriale | Progetti Finanziati | Investimento totale | Finanziamento PNRR/PNC | % Finanziamento PNRR/PNC |
|-------------------------------|---------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|
| FIRENZE | 2 | 65.319.528 | 50.319.528 | 77,04% |
| LIVORNO | 13 | 26.739.651,28 | 23.036.000 | 86,15% |
| MASSA E CARRARA | 6 | 5.812.000 | 5.812.000 | 100,00% |
| INTERPROVINCIALE | 11 | 924.308.034,06 | 408.204.124,65 | 44,16% |
| TOTALI | 32 | 1.022.179.213,34 | 487.371.652,65 | 47,68% |

Missione 4 - Istruzione e ricerca

Le azioni della Regione sono volte a favorire la più ampia partecipazione al sistema di educazione all'infanzia, promuovere il successo scolastico e contrastare la dispersione scolastica, rimuovendo gli ostacoli all'accesso in continuità con le politiche già avviate. In

questo Progetto sono compresi gli interventi di educazione e di istruzione dall'età prescolare all'età adulta in una prospettiva di "lifelong learning". Le politiche di intervento in materia di istruzione e formazione sono attuate anche attraverso le risorse del POR FSE della Garanzia Giovani, programma concluso nel corso del 2024, e attraverso le risorse del Fondo per lo Sviluppo e coesione a seguito della deprogrammazione dei POR FESR e FSE 2014-2020 attuata per affrontare l'emergenza COVID. Per quanto riguarda la programmazione 2021-2027, il PR FSE+, in continuità con la vecchia programmazione FSE, sta finanziando gli interventi in materia di istruzione, formazione e lavoro. Con tali risorse la Regione ha messo in campo vari interventi finalizzati a valorizzare i servizi per l'infanzia e il capitale umano: tra le più recenti si ricordano i "nidi gratis", finalizzati a consentire a un maggior numero di bambini e bambine la partecipazione a un percorso educativo e alle loro madri di potersi inserire o reinserire nel mondo del lavoro e varie iniziative in materia di formazione professionale in attuazione del programma GOL e per gli ITS. Inoltre, la Regione Toscana è tra gli organizzatori di Didacta Italia, il più importante appuntamento fieristico nazionale dedicato all'innovazione didattica che si svolge annualmente a Firenze presso la Fortezza da Basso: nel 2024 dal 20 al 22 marzo. La Regione partecipa alla manifestazione con un programma di incontri, convegni, seminari e workshop, e uno spazio espositivo. L'evento rappresenta un'occasione formativa e di confronto sui temi della scuola per docenti, studentesse e studenti, personale scolastico e rappresentanti del mondo dell'istruzione.

| Provincia/Ambito territoriale | Progetti Finanziati | Investimento totale | Finanziamento PNRR/PNC | % Finanziamento PNRR/PNC |
|-------------------------------|---------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|
| AREZZO | 423 | 104.916.492,34 | 86.012.182,35 | 81,98% |
| FIRENZE | 1.550 | 417.728.977,92 | 357.634.042,09 | 85,61% |
| GROSSETO | 266 | 50.294.455,35 | 44.718.670,87 | 88,91% |
| LIVORNO | 309 | 98.882.588,28 | 73.790.369,09 | 74,62% |
| LUCCA | 503 | 154.148.366,3 | 124.665.078 | 80,87% |
| MASSA E CARRARA | 266 | 69.038.887,29 | 66.092.151,01 | 95,73% |
| PISA | 1.186 | 369.383.505,02 | 311.445.837,14 | 84,32% |
| PISTOIA | 305 | 69.845.858,8 | 63.054.449,18 | 90,28% |
| PRATO | 221 | 55.024.033,68 | 43.382.164,74 | 78,84% |
| SIENA | 572 | 284.708.488,78 | 265.355.089,98 | 93,20% |
| INTERPROVINCIALE | 31 | 133.106.558,83 | 131.974.192,53 | 99,15% |
| TOTALI | 5.632 | 1.807.078.212,59 | 1.568.124.226,98 | 86,78% |

Missione 5 - Inclusione e coesione

In coerenza con gli obiettivi comunitari definiti nella Strategia Europea di riduzione della popolazione a rischio di povertà, l'azione regionale è volta a rafforzare misure e strumenti per l'inclusione sociale attraverso un sistema di governance integrata a livello istituzionale e territoriale, finalizzato a sostenere lo sviluppo della rete degli interventi in una prospettiva di riduzione delle disuguaglianze nell'accesso ai servizi e alle opportunità del territorio.

Le priorità sono volte ad azioni di programmazione integrata e indirizzo agli ambiti territoriali socio-sanitari e agli enti di riferimento (Comuni, ASL, Società della Salute) anche per favorire la condivisione di informazioni e buone pratiche, con strumenti e piattaforme che agevolino lo scambio di esperienze e la formazione degli operatori.

L'attenzione degli interventi della regione è non solo sul supporto economico ma sul reingresso delle persone nella

comunità, attraverso risposte volte a ridare dignità ed autonomia ai percorsi di vita. Tra gli obiettivi regionali per il contrasto alla povertà e all'inclusione sociale rientrano:

- la promozione di programmi e attività condivisi ed interconnessi tra settori diversi a livello regionale;

- il supporto ai territori per l'utilizzo integrato dei Fondi nazionali e regionali per la lotta alla povertà e per l'inclusione sociale;
- la promozione di reti di collaborazione e scambio di esperienze e strumenti condivisi di tra operatori di territori e settori diversi;
- l'attivazione di percorsi integrati per l'inclusione socio-lavorativa dei gruppi svantaggiati per un miglioramento dell'occupabilità e un consolidamento del sistema integrato dei servizi di accompagnamento al lavoro;
- la diffusione di modelli e sistemi condivisi per la gestione delle emergenze ed urgenze sociali.

| Provincia/Ambito territoriale | Progetti Finanziati | Investimento totale | Finanziamento PNRR/PNC | % Finanziamento PNRR/PNC |
|-------------------------------|---------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|
| AREZZO | 90 | 64.922.732,88 | 56.350.691,2 | 86,80% |
| FIRENZE | 271 | 375.975.436,67 | 268.902.395,51 | 71,52% |
| GROSSETO | 43 | 40.444.306,54 | 32.315.482,21 | 79,90% |
| LIVORNO | 52 | 61.745.839,86 | 49.730.997,05 | 80,54% |
| LUCCA | 115 | 122.272.683,09 | 76.695.410,25 | 62,72% |
| MASSA E CARRARA | 38 | 69.738.879,93 | 53.288.491,85 | 76,41% |
| PISA | 103 | 131.211.721,93 | 106.167.757,97 | 80,91% |
| PISTOIA | 58 | 61.650.084,39 | 53.422.727,34 | 86,65% |
| PRATO | 61 | 53.553.543,68 | 39.297.039,15 | 73,38% |
| SIENA | 62 | 44.742.399,01 | 39.758.555,19 | 88,86% |
| INTERPROVINCIALE | 284 | 71.853.312,69 | 56.659.463,73 | 78,85% |
| TOTALI | 1.177 | 1.098.110.940,67 | 832.589.011,45 | 75,82% |

Missione 6 - Sanità territoriale, Innovazione del Servizio sanitario

Tra gli obiettivi programmatici individuati dalla Regione si segnalano:

- implementare e sviluppare la Connected care e la telemedicina per interconnettere il paziente e tutti gli attori coinvolti nell'intero percorso di salute;
- realizzare e riqualificare le strutture sanitarie;
- favorire l'efficientamento energetico delle strutture;
- potenziare e ammodernare la rete sanitaria territoriale;
- realizzare le azioni previste dal Piano Regionale di Prevenzione vaccinale in vigore e predisporre l'aggiornamento in adesione al Nuovo Piano Nazionale Vaccinazioni 2023-2025;
- potenziare ed estendere le reti cliniche e sanitarie;
- sviluppare il sistema di assistenza territoriale rafforzando il ruolo della medicina generale;
- potenziare la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro e negli ambienti di vita;
- potenziare la ricerca.

La Regione continua ad investire in prevenzione collettiva e in promozione della salute con attività destinate a produrre effetti nel tempo, contrastando la tendenza all'adozione di provvedimenti temporanei per far fronte alle emergenze, assicurando e migliorando l'appropriatezza e l'omogeneità dei processi, partendo dai bisogni di salute ed estendendosi al di là dei confini del settore sanitario per comprendere interventi con la realizzazione di azioni basate su evidenza di efficacia, con un approccio per setting ovvero verso la scuola, il mondo del lavoro, la comunità e la sanità, per *life course* e di genere, anche in un'ottica di contrasto alle disuguaglianze, di applicazione dei principi *One Health* e di raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 sulla sostenibilità. Per il 2024 e il 2025 rivestono carattere di priorità gli interventi relativi alla salute mentale e le dipendenze; in particolare, nel 2023,

è stato avviato un processo di potenziamento e riorganizzazione del sistema con il Recepimento Intesa n. 58/CSR del 28 aprile 2022 “Intesa, ai sensi dell’allegato sub A, lettera o) dell’Intesa 4 agosto 2021” recante le “Linee di indirizzo per la realizzazione dei progetti regionali volti al rafforzamento dei Dipartimenti di Salute Mentale regionali”. Potenziamento e riorganizzazione sono anche le parole chiave nella revisione intrapresa dei percorsi di cura,

in particolare per la salute mentale dei minori e del benessere psicologico delle cosiddette fasce deboli, inclusi i pazienti oncologici, per i percorsi assistenziali riguardanti i disturbi da deficit dell’attenzione, i disturbi della nutrizione e dell’alimentazione, i disturbi dello spettro autistico. Per quanto riguarda invece la partecipazione delle persone con disagio o disturbo mentale e dei loro familiari al miglioramento dei servizi è stato promosso un accordo di collaborazione con il Coordinamento toscano delle Associazioni della Salute Mentale per l’umanizzazione delle cure in salute mentale e la partecipazione agli interventi di riabilitazione. In ambito di sanità pubblica veterinaria e di sicurezza alimentare, il nuovo quadro normativo europeo richiede la strutturazione di nuovi sistemi di controllo che comportano la formazione ed il coinvolgimento di figure professionali sanitarie e non solo, utili a gestire anche gli aspetti non direttamente sanitari ma, comunque, interconnessi alla gestione del rischio per la salute umana, animale e dell’ambiente. La tutela della salute e degli interessi del consumatore è la priorità del modello di sicurezza alimentare e richiede attività rigorose, conformi ed eseguite uniformemente sul territorio toscano, nel rispetto di prescrizioni specifiche volte a garantire la sicurezza dei prodotti agroalimentari e il supporto alle filiere per le attività di export. A tal fine è necessario un continuo aggiornamento della normativa e degli indirizzi operativi regionali per attenersi all’evoluzione dell’assetto legislativo e per coordinare attività solo apparentemente distanti, che trovano nell’obiettivo di sintesi un elemento di coerenza qualificante.

| Provincia/Ambito territoriale | Progetti Finanziati | Investimento totale | Finanziamento PNRR/PNC | % Finanziamento PNRR/PNC |
|-------------------------------|---------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|
| AREZZO | 42 | 62.007.370,54 | 59.474.089,99 | 95,91% |
| FIRENZE | 121 | 240.662.063,27 | 176.312.609,51 | 73,26% |
| GROSSETO | 24 | 25.788.647,77 | 24.673.370,91 | 95,68% |
| LIVORNO | 24 | 33.442.566,45 | 22.328.969,22 | 66,77% |
| LUCCA | 26 | 28.601.898,36 | 21.266.836,29 | 74,35% |
| MASSA E CARRARA | 15 | 21.132.249,8 | 16.355.036,09 | 77,39% |
| PISA | 74 | 220.965.684,71 | 127.708.973,11 | 57,80% |
| PISTOIA | 29 | 38.303.151,79 | 32.916.649,82 | 85,94% |
| PRATO | 19 | 23.591.918,11 | 17.557.237,81 | 74,42% |
| SIENA | 37 | 90.309.110,66 | 62.443.408,67 | 69,14% |
| INTERPROVINCIALE | 9 | 298.984.967,51 | 114.645.334,07 | 38,34% |
| TOTALI | 420 | 1.083.789.628,97 | 675.682.515,49 | 62,34% |

Missione 7 - Energie rinnovabili, Competenze verdi, Reti energetiche e Filiere strategiche

La “Toscana diffusa” rappresenta un nuovo concetto di sviluppo socio-economico-territoriale alla base del quale c’è il principio che a tutti i cittadini toscani, indipendentemente da dove vivono, siano offerte le stesse opportunità e gli stessi livelli di servizi, a cominciare dai collegamenti. L’obiettivo è rafforzare la coesione economica, sociale e territoriale mettendo in campo un insieme di strumenti volti a ridurre le disparità di sviluppo tra diversi territori.

Con il concetto di “Toscana diffusa”, nel Piano Regionale di Sviluppo (di seguito PRS), si indica l’insieme dei Comuni con territorio “totalmente montano” oppure classificati area interna “intermedia”, “periferica”, “ultraperiferica” secondo la nuova Mappatura AI 2020,

approvata dal CIPESS il 15 febbraio 2022 e parte integrante dell'Accordo di Partenariato per le politiche di coesione 2021-2027 dell'Italia. Per una loro rappresentazione si rinvia al sito della Regione Toscana: [https:// www.regione.toscana.it/toscana-diffusa/i-comuni](https://www.regione.toscana.it/toscana-diffusa/i-comuni). Dalla rappresentazione emerge che le zone oggetto di intervento, sono quelle dell'arco Appenninico – dalla Lunigiana e Garfagnana, fino al Casentino, Pratomagno e aree della Val di Chiana, interessando la montagna pistoiese e fiorentina – ed in vaste parti del sud della Toscana caratterizzate da montanità e scarsa densità di popolazione: territorio dell'Amiata, delle Colline Metallifere, della Bassa Maremma, ed infine dalle isole dell'arcipelago.

I luoghi della "Toscana diffusa" rappresentano quindi una parte ampia del territorio toscano e racchiudono, spesso, testimonianze di notevole interesse storico, architettonico, artistico, immerse, il più delle volte, in ambienti di grande valore naturalistico e paesaggistico. Tuttavia, la tendenza ad abbandonare i borghi per le città e le difficoltà di accessibilità ai servizi essenziali, ne hanno causato il graduale declino e spopolamento, con conseguente abbandono delle abitazioni e deterioramento del patrimonio edilizio ed effetti negativi sul potenziale sviluppo turistico ed economico. Queste zone più marginali e periferiche necessitano maggiormente di interventi regionali più corposi ed incisivi. Le politiche per i luoghi della Toscana diffusa e le politiche per la montagna sono volte a contrastare gli effetti della marginalità geografica – in un quadro complessivo d'intervento in cui le strategie orizzontali ed integrate di sviluppo territoriale previste dal PRS si intersecano con la strategia nazionale per le aree interne (SNAI). Specifiche azioni sono destinate alle aree interne, ai territori montani ed alle aree rurali a bassa densità demografica, in particolare quelle connotate da elementi di maggiore fragilità.

Facendo ricorso, in particolare, agli strumenti di programmazione negoziata, si mira a rafforzare i servizi socio-sanitari sul territorio attraverso la loro declinazione in un'ottica di prossimità; ad ampliare la funzionalità delle reti di telecomunicazione – tanto in termini di stabilità che di copertura delle stesse, a incrementare i servizi di prima necessità, in particolare quelli forniti da sportelli postali e bancari, distributori di carburante e farmacie.

| Provincia/Ambito territoriale | Progetti Finanziati | Investimento totale | Finanziamento PNRR/PNC | % Finanziamento PNRR/PNC |
|-------------------------------|---------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------|
| AREZZO | 1 | 213.550.000 | 140.000.000 | 65,56% |
| FIRENZE | 1 | 22.468.108,04 | 22.468.108,04 | 100,00% |
| LIVORNO | 1 | 100.000.000 | 100.000.000 | 100,00% |
| TOTALI | 3 | 336.018.108,04 | 262.468.108,04 | 78,11% |

PNC: Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR

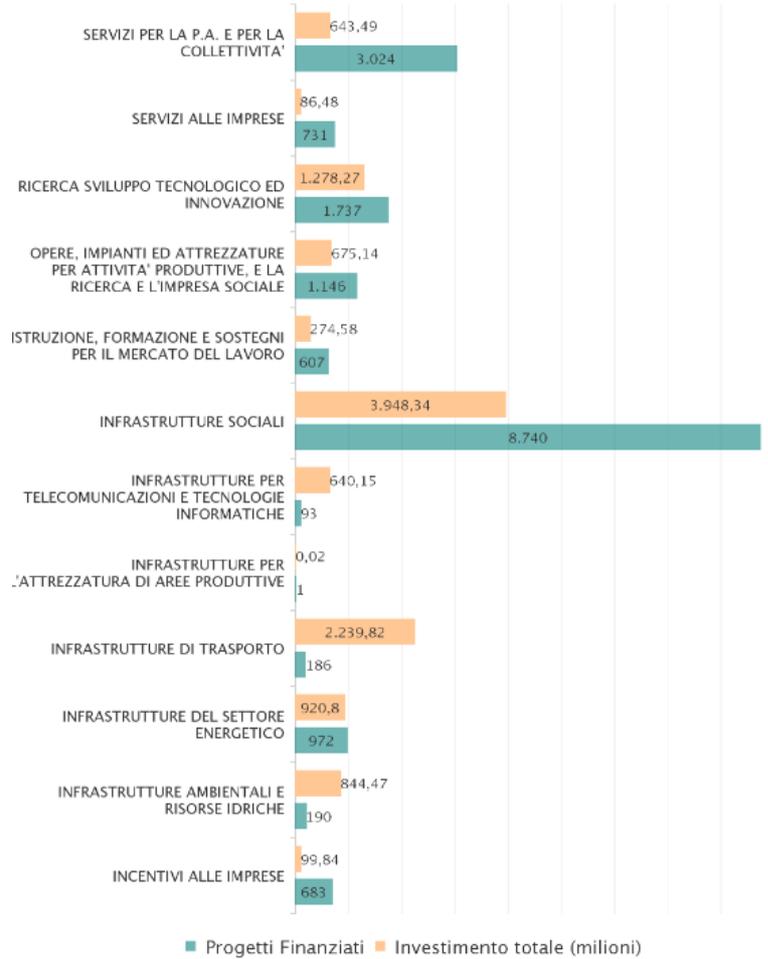
| Provincia/Ambito territoriale | Progetti Finanziati | Investimento totale | Finanziamento PNRR/PNC | % Finanziamento PNRR/PNC |
|-------------------------------|---------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|
| AREZZO | 66 | 43.961.038,5 | 39.383.056,63 | 89,59% |
| FIRENZE | 98 | 275.087.390,23 | 161.604.885,53 | 58,75% |
| GROSSETO | 30 | 18.857.104,07 | 13.462.816,4 | 71,39% |
| LIVORNO | 34 | 96.811.938,48 | 85.145.520,4 | 87,95% |
| LUCCA | 47 | 38.993.820,45 | 21.141.472,92 | 54,22% |
| MASSA E CARRARA | 33 | 78.227.143,93 | 26.797.066,43 | 34,26% |
| PISA | 76 | 116.789.333,71 | 77.520.671,16 | 66,38% |
| PISTOIA | 27 | 54.607.048,27 | 42.940.939,14 | 78,64% |
| PRATO | 24 | 19.766.307,82 | 14.673.086,67 | 74,23% |
| SIENA | 44 | 368.176.700,27 | 358.570.777,16 | 97,39% |
| INTERPROVINCIALE | 13 | 52.574.526,39 | 50.680.854 | 96,40% |
| TOTALI | 492 | 1.163.852.354,12 | 891.921.146,44 | 76,64% |

Scendiamo adesso nel dettaglio dell'ambito territoriale della provincia di Firenze. Come si può vedere dalla tabella sotto, il numero più consistente dei progetti finanziati riguardano la missione dell'istruzione e la ricerca (più di millecinquecento) seguiti dalla missione della transizione ecologica e da quella della digitalizzazione. Ed è proprio la transizione ecologica che registra il volume più elevato di investimenti totali (oltre un miliardo e trecento milioni di euro). In questa provincia di Firenze ricalca quello che sta accadendo a livello territoriale regionale.

| Missione PNRR/PNC - Descrizione | Progetti Finanziati | Importo Progetto | Finanziamento PNRR /PNC | % Finanziamento PNRR/PNC |
|---|---------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|
| M1.Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura | 1.078 | 309.698.109,55 | 172.035.750,03 | 55,55% |
| M2.Rivoluzione verde e transizione ecologica | 1.191 | 1.394.200.661,02 | 775.538.646,86 | 55,63% |
| M3.Infrastrutture per una mobilità sostenibile | 2 | 65.319.528 | 50.319.528 | 77,04% |
| M4.Istruzione e ricerca | 1.550 | 417.728.977,92 | 357.634.042,09 | 85,61% |
| M5.Inclusione e coesione | 271 | 375.975.436,67 | 268.902.395,51 | 71,52% |
| M6.Salute | 121 | 240.662.063,27 | 176.312.609,51 | 73,26% |
| M7.RePowerEU | 1 | 22.468.108,04 | 22.468.108,04 | 100,00% |
| PNC - Piano Nazionale Complementare | 98 | 275.087.390,23 | 161.604.885,53 | 58,75% |
| TOTALI | 4.312 | 3.101.140.274,7 | 1.984.815.965,57 | 64,00% |

Analizziamo adesso i progetti finanziati e l'investimento totale per settore. Come si può vedere le infrastrutture sociali sono quelle che vedono il maggior numero di progetti finanziati e l'investimento totale maggiore. Seguite dalle infrastrutture di trasporto, che sono al secondo posto per investimento totale, spalmato però su un numero minore di progetti. Per quanto riguarda le infrastrutture sociali, gli importi maggiori sono dedicati a quelle scolastiche e a quelle abitative, seguite da quelle sanitarie. Per quanto riguarda invece le infrastrutture di trasporto, una parte ingente dei fondi è destinata al potenziamento della rete ferroviaria e al trasporto urbano.

I progetti finanziati e l'investimento totale (milioni) per settore



| Settore | Sottosettore | Progetti Finanziati | Investimento totale (milioni) | % Finanziamento PNRR/PNC |
|---|--|---------------------|-------------------------------|--------------------------|
| INFRASTRUTTURE AMBIENTALI E RISORSE IDRICHE | DIFESA DEL SUOLO | 35 | 107,07 | 95,97% |
| | PROTEZIONE, VALORIZZAZIONE E FRUIZIONE DELL'AMBIENTE | 37 | 44,1 | 89,71% |
| | RIASSETTO E RECUPERO DI SITI URBANI E PRODUTTIVI | 8 | 32,47 | 91,82% |
| | RISORSE IDRICHE E ACQUE REFLUE | 54 | 520,48 | 80,43% |
| | SMALTIMENTO RIFIUTI | 56 | 140,34 | 52,81% |
| INFRASTRUTTURE AMBIENTALI E RISORSE IDRICHE | | 190 | 844,47 | 66,41% |
| INFRASTRUTTURE DEL SETTORE ENERGETICO | DISTRIBUZIONE DI ENERGIA | 20 | 438,72 | 95,78% |
| | INFRASTRUTTURE DEL SETTORE ENERGETICO | 96 | 330,07 | 76,55% |
| | PRODUZIONE DI ENERGIA | 856 | 152,01 | 80,51% |
| INFRASTRUTTURE DEL SETTORE ENERGETICO | | 972 | 920,8 | 83,06% |
| INFRASTRUTTURE PER TELECOMUNICAZIONI E TECNOLOGIE INFORMATICHE | INFRASTRUTTURE PER TELECOMUNICAZIONI | 6 | 488,19 | 73,98% |
| | INFRASTRUTTURE PER TELECOMUNICAZIONI E TECNOLOGIE INFORMATICHE | 6 | 1,52 | 9,00% |
| | TECNOLOGIE INFORMATICHE | 81 | 152,44 | 98,62% |
| INFRASTRUTTURE PER TELECOMUNICAZIONI E TECNOLOGIE INFORMATICHE | | 93 | 640,15 | 79,70% |
| INFRASTRUTTURE DI TRASPORTO | AEROPORTUALI | 1 | 4,72 | 100,00% |
| | FERROVIE | 16 | 1.063,12 | 48,70% |
| | INFRASTRUTTURE DI TRASPORTO | 2 | 31,92 | 75,72% |
| | MARITTIME LACUALI E FLUVIALI | 22 | 119,14 | 48,68% |
| | STRADALI | 120 | 114,52 | 78,29% |
| | TRASPORTI MULTIMODALI E ALTRE MODALITA' DI TRASPORTO | 5 | 0,95 | 100,00% |
| | TRASPORTO URBANO | 20 | 905,46 | 52,43% |
| INFRASTRUTTURE DI TRASPORTO | | 186 | 2.239,82 | 52,24% |

| Settore | Sottosettore | Progetti Finanziati | Investimento totale (milioni) | % Finanziamento PNRR/PNC |
|--|--|---------------------|-------------------------------|--------------------------|
| INFRASTRUTTURE SOCIALI | ABITATIVE | 4.104 | 1.072,29 | 88,34% |
| | ALTRE INFRASTRUTTURE SOCIALI | 232 | 366,65 | 88,76% |
| | BENI CULTURALI | 363 | 191,68 | 84,84% |
| | CULTO | 12 | 10,4 | 100,00% |
| | GIUDIZIARIE E PENITENZIARIE | 3 | 8,21 | 35,42% |
| | INFRASTRUTTURE SOCIALI | 35 | 28,92 | 78,38% |
| | PUBBLICA SICUREZZA | 1 | 0,44 | 100,00% |
| | SANITARIE | 351 | 723,29 | 70,73% |
| | SOCIALI E SCOLASTICHE | 3.524 | 1.132,86 | 83,45% |
| | SPORT, SPETTACOLO E TEMPO LIBERO | 115 | 413,6 | 64,55% |
| INFRASTRUTTURE SOCIALI | | 8.740 | 3.948,34 | 80,75% |
| ISTRUZIONE, FORMAZIONE E SOSTEGNI PER IL MERCATO DEL LAVORO | ALTRI SOSTEGNI PER IL MERCATO DEL LAVORO | 4 | 3,21 | 98,44% |
| | ALTRI STRUMENTI FORMATIVI E DI WORK-EXPERIENCE | 17 | 15,65 | 98,40% |
| | FORMAZIONE PER IL LAVORO | 322 | 153,19 | 62,64% |
| | ISTRUZIONE, FORMAZIONE E SOSTEGNI PER IL MERCATO DEL LAVORO | 15 | 13,38 | 99,45% |
| | SCUOLA E ISTRUZIONE | 249 | 89,15 | 74,24% |
| ISTRUZIONE, FORMAZIONE E SOSTEGNI PER IL MERCATO DEL LAVORO | | 607 | 274,58 | 70,66% |
| RICERCA SVILUPPO TECNOLOGICO ED INNOVAZIONE | PROGETTI DI DIFFUSIONE E COOPERAZIONE PUBBLICO-PRIVATA | 10 | 341,3 | 99,28% |
| | PROGETTI DI RICERCA E DI INNOVAZIONE PRESSO IMPRESE | 1.363 | 348,96 | 54,06% |
| | PROGETTI DI RICERCA PRESSO UNIVERSITA' E ISTITUTI DI RICERCA | 344 | 578,26 | 95,00% |
| | RICERCA SVILUPPO TECNOLOGICO ED INNOVAZIONE | 20 | 9,75 | 93,56% |
| RICERCA SVILUPPO TECNOLOGICO ED INNOVAZIONE | | 1.737 | 1.278,27 | 84,95% |

| Settore | Sottosettore | Progetti Finanziati | Investimento totale (milioni) | % Finanziamento PNRR/PNC |
|---|--|---------------------|-------------------------------|--------------------------|
| SERVIZI ALLE IMPRESE | SERVIZI ALLE IMPRESE | 38 | 0,16 | 100,00% |
| | SERVIZI ALLE IMPRESE AGRICOLE, FORESTALI E DELLA PESCA | 2 | 0,5 | 100,00% |
| | SERVIZI ALLE IMPRESE DEL COMMERCIO | 148 | 3,38 | 100,00% |
| | SERVIZI ALLE IMPRESE INDUSTRIALI | 543 | 82,44 | 99,88% |
| SERVIZI ALLE IMPRESE | | 731 | 86,48 | 99,87% |
| SERVIZI PER LA P.A. E PER LA COLLETTIVITA' | ALTRI SERVIZI PER LA COLLETTIVITA' | 275 | 178,81 | 92,12% |
| | ASSISTENZA SOCIALE E SERVIZI ALLA PERSONA | 3 | 224,81 | 24,93% |
| | AZIONI INNOVATRICI | 29 | 50,17 | 100,00% |
| | DISPOSITIVI E STRUMENTI A SUPPORTO DELLA QUALIFICAZIONE DEL SISTEMA DELL'OFFERTA DI FORMAZIONE | 4 | 0,03 | 100,00% |
| | DISPOSITIVI E STRUMENTI A SUPPORTO DELLA QUALIFICAZIONE DEL SISTEMA DELL'OFFERTA DI ISTRUZIONE | 33 | 0,33 | 100,00% |
| | DISPOSITIVI E STRUMENTI A SUPPORTO DELL'INTEGRAZIONE FRA SISTEMI | 9 | 0,61 | 100,00% |
| | SERVIZI A SUPPORTO DELLO SVILUPPO E DELLA QUALIFICAZIONE DEL SISTEMA DEL LAVORO | 3 | 21,33 | 99,55% |
| | SERVIZI DI ASSISTENZA TECNICA ALLA P.A. | 7 | 21,21 | 100,00% |
| | SERVIZI DI ORIENTAMENTO E ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO | 1 | 11,11 | 88,64% |
| | SERVIZI E APPLICAZIONI INFORMATICHE PER I CITTADINI E LE IMPRESE | 1.668 | 68,23 | 100,00% |
| | SERVIZI E TECNOLOGIE PER L'INFORMAZIONE E LE COMUNICAZIONI | 590 | 51,66 | 99,56% |
| | SERVIZI PER LA P.A. E PER LA COLLETTIVITA' | 402 | 15,2 | 100,00% |
| SERVIZI PER LA P.A. E PER LA COLLETTIVITA' | | 3.024 | 643,49 | 71,34% |

| Settore | Sottosettore | Progetti Finanziati | Investimento totale (milioni) | % Finanziamento PNRR/PNC |
|---|--|---------------------|-------------------------------|--------------------------|
| | OPERE E INFRASTRUTTURE PER LA RICERCA | 8 | 90,98 | 16,30% |
| | OPERE E INFRASTRUTTURE PER L'IMPRESA SOCIALE | 3 | 3,64 | 88,70% |
| | OPERE E STRUTTURE PER IL TURISMO | 31 | 7,14 | 50,32% |
| OPERE, IMPIANTI ED ATTREZZATURE PER ATTIVITA' PRODUTTIVE, E LA RICERCA E L'IMPRESA SOCIALE | OPERE, IMPIANTI ED ATTREZZATURE PER ATTIVITA' INDUSTRIALI E L'ARTIGIANATO | 228 | 395,56 | 18,33% |
| | OPERE, IMPIANTI ED ATTREZZATURE PER ATTIVITA' PRODUTTIVE, E LA RICERCA E L'IMPRESA SOCIALE | 285 | 33,91 | 72,99% |
| | OPERE, IMPIANTI ED ATTREZZATURE PER IL SETTORE SILVO-FORESTALE | 1 | 0,14 | 100,00% |
| | OPERE, IMPIANTI ED ATTREZZATURE PER L'AGRICOLTURA, LA ZOOTECNIA E L'AGROALIMENTARE | 2 | 6,69 | 28,99% |
| | STRUTTURE ED ATTREZZATURE PER IL COMMERCIO E I SERVIZI | 588 | 137,09 | 54,89% |
| OPERE, IMPIANTI ED ATTREZZATURE PER ATTIVITA' PRODUTTIVE, E LA RICERCA E L'IMPRESA SOCIALE | | 1.146 | 675,14 | 29,06% |
| INFRASTRUTTURE PER L'ATTREZZATURA DI AREE PRODUTTIVE | INFRASTRUTTURE PER L'ATTREZZATURA DI AREE PRODUTTIVE | 1 | 0,02 | 100,00% |
| INFRASTRUTTURE PER L'ATTREZZATURA DI AREE PRODUTTIVE | | 1 | 0,02 | 100,00% |
| | | 683 | 99,84 | 99,80% |
| n.d. | | 683 | 99,84 | 99,80% |

Il Comune di Cerreto Guidi, perseguendo l'obiettivo di miglioramento nella velocità di risposta alle numerose segnalazioni che arrivano, e di accorciamento dei tempi di attesa dei cittadini, come illustrato nella relazione di inizio mandato del Sindaco, nell'ambito del PNRR ha presentato il progetto di migrazione dei dati presenti su tutte le piattaforme in utilizzo da anni nei vari uffici e servizi (fino adesso salvati su server "fisici" presso il CED comunale) verso ambienti cloud, collegata all'obbligo per la PA, introdotto dall'art. 35 del D.L. 76/2020, di migrare i propri dati verso ambienti cloud; inoltre ha presentato un progetto per far sì che tutti i cittadini ricevano le medesime e più recenti informazioni rispetto all'amministrazione locale, ai servizi che essa eroga al cittadino, alle notizie e ai documenti pubblici dell'amministrazione stessa. Tale progetto è inoltre volto al potenziamento dei servizi digitali per il cittadino erogati dal Comune e fruibili *online*, cioè attraverso il cosiddetto "Sportello Telematico digitale", ovvero un insieme di interfacce digitali, flussi e processi, tipicamente a seguito di un login identificativo, il cui scopo è che il cittadino richieda e si veda erogata una prestazione da parte dell'amministrazione, o effettui un adempimento verso l'amministrazione in maniera esclusivamente telematica. Un terzo progetto è quello della piattaforma nazionale digitale dati, che è la piattaforma definita all'articolo 50-ter, comma 2 del Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 cui i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, del CAD si avvalgono al fine di favorire la conoscenza e l'utilizzo del patrimonio informativo detenuto per finalità istituzionali nelle banche dati a loro riferibili nonché la condivisione dei dati con i soggetti che hanno diritto di accedervi in attuazione

dell'articolo 50 del CAD per la semplificazione degli adempimenti dei cittadini e delle imprese. Altri progetti riguardano l'estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE Comuni, l'ANPR, la piattaforma delle notifiche digitali e la digitalizzazione del SUAP. Riassumiamo di seguito schematicamente le varie misure inerenti la parte di digitalizzazione dell'ente.

AREA AMMINISTRATIVA:

PNRR MISURA 1.2. (Cloud): progetto realizzato interamente, asseverato dal Ministero e liquidato al Comune;

PNRR MISURA 1.3.1. (Piattaforma Digitale Dati): progetto realizzato interamente, asseverato dal Ministero e liquidato al Comune;

PNRR MISURA 1.4.1 (Sito internet): progetto realizzato interamente, asseverato dal Ministero e liquidato al Comune;

PNRR MISURA 1.4.4 (SPID-CIE): progetto finanziato e contrattualizzato - progetto in corso di svolgimento;

PNRR MISURA 1.4.4 (ANPR): progetto presentato ed informalmente già approvato, in attesa del decreto di finanziamento e successiva contrattualizzazione;

PNRR MISURA 1.4.5 (SEND - PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI): progetto finanziato e contrattualizzato – progetto in corso di svolgimento;

per completezza è necessario anche indicare:

PNRR MISURA 1.4 (ANPR-elettorale): Intervento finanziato con risorse del fondo complementare al PNRR. Contributo già liquidato per l'Integrazione delle liste elettorali nell'ANPR e delle relative modalità di erogazione.

AREA TECNICA

PNRR MISURA 2.2.3 (DIGITALIZZAZIONE SUAP): determina in fase di preparazione. Da effettuare la contrattualizzazione del progetto;

| Missione Componente | Codice Misura | NOME TEMATICA | CODICE CUP | DESCRIZIONE AGGREGATA | COSTO PROGETTO da PADigitale 2026 |
|---------------------|---------------|--|-------------------------------------|--|-----------------------------------|
| M1C1 | M1C1I0102 | M1C1: Digitalizzazione e, innovazione e sicurezza nella PA - I1.2: Abilitazione al cloud per le PA locali | H41C22000360006 | MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE*TERRITORIO COMUNALE*N. 14 SERVIZI MIGRATI IN CLOUD PROGETTO CONCLUSO, ASSEVERATO E LIQUIDATO | 121.992,00 €. |
| M1C1 | M1C1I0103 | M1C1: Digitalizzazione e, innovazione e sicurezza nella PA – I1.3: Dati e interoperabilità | H51F22010560006 | PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI (PDND)*TERRITORIO NAZIONALE*DATI E INTEROPERABILITÀ PNRR* N.2 ATTIVITA' DA AVVIARE PROGETTO CONCLUSO, ASSEVERATO E LIQUIDATO | 20.344,00 €. |
| M1C1 | M1C1I0104 | M1C1: Digitalizzazione e, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4: Servizi digitali e esperienza dei cittadini | H41F22000460006 | MIGLIORAMENTO DELL' ESPERIENZA D' USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE*N.5 ATTIVITA' DA AVVIARE PROGETTO CONCLUSO, ASSEVERATO E LIQUIDATO | 155.234,00 €. |
| M1C1 | M1C1I0104 | M1C1: Digitalizzazione e, innovazione e sicurezza | (manca il decreto di finanziamento) | MIGLIORAMENTO DELL' ESPERIENZA D' USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE* | 8.979,20 €. |

| | | | | | |
|------|-----------|---|-----------------|--|-------------|
| | | nella PA – I1.4 Servizi digitali e esperienza dei cittadini. Sub investimento 1.4.4 Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di Identità Digitale (SPID, CIE) e dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) | | | |
| M1C1 | M1C1I0104 | M1C1: Digitalizzazione e, innovazione e sicurezza nella PA – I1.4 Servizi digitali e esperienza dei cittadini. Sub investimento 1.4.4 Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di Identità Digitale (SPID, CIE) e dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) | H41F23000440006 | MIGLIORAMENTO DELL' ESPERIENZA D' USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE* N.1 ATTIVITA' NON FINANZIABILE E N.1 ATTIVITA' DA AVVIARE PROGETTO CONCLUSO, ASSEVERATO E LIQUIDATO | 14.000,00 € |
| M1C1 | M1C1I0104 | M1C1: Digitalizzazione e, innovazione e sicurezza nella PA – I1.4 Servizi digitali e esperienza dei cittadini. Sub investimento 1.4.5 Piattaforma Notifiche Digitali | H41F22004670006 | MIGLIORAMENTO DELL' ESPERIENZA D' USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE* N.3 ATTIVITA' DA AVVIARE | 32.589,00 € |
| M1C1 | M1C1I0202 | M1C1: Digitalizzazione e, innovazione e sicurezza nella PA – I2.2 Task Force digitalizzazione e, monitoraggio e performance. Sub investimento 2.2.3 Digitalizzazione e delle procedure (SUAP & SUE) | H41F24000580006 | MIGLIORAMENTO DELL' ESPERIENZA D' USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE* N. 2 ATTIVITA' DA AVVIARE | 8.132,73 € |
| | | | H41F23000860001 | RIPARTO DI RISORSE DA ASSEGNARE AI COMUNI PER L'INTEGRAZIONE NELL'ANPR DELLE LISTE ELETTORALI E DEI | 3.928,40 € |

| | | | | DATI RELATIVI ALL'ISCRIZIONE NELLE LISTE DI SEZIONE DI CUI AL D.P.R. 20 MARZO 1967 | |
|------|---------------|--|---------------------|---|----------------|
| M2C4 | M2C4I020 2 | M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni | H43D2000071000 1 | ABBATTIMENTO BARRIERE ARCHITETTONICHE SU MARCIAPIEDI IN LOCALITÀ STABBIA E LOCALITÀ LAZZERETTO A CERRETO GUIDI*VIA VITTORIO VENETO 8*ABBATTIMENTO BARRIERE ARCHITETTONICHE SU MARCIAPIEDI IN LOCALITÀ STABBIA E LOCALITÀ LAZZERETTO A CERRETO GUIDI | 60.000,00 € |
| M2C4 | M2C4I020 2 | M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni | H43D2100116000 1 | ABBATTIMENTO BARRIERE ARCHITETTONICHE VARIE LOCALITÀ*VIA VARIE*ABBATTIMENTO BARRIERE ARCHITETTONICHE VARIE LOCALITÀ' | 90.000,00 € |
| M2C4 | M2C4I020 2 | M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni | H49D200022000 01 | INTERVENTO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELL' IMPIANTO DI ILLUMINAZIONE PUBBLICA DEL COMUNE DI CERRETO GUIDI CON ESTENSIONE DELL'ILLUMINAZIONE PUBBLICA LUNGO LA S.R. 436 "FRANCESCA", FRAZIONE STABBIA*VIA FRANCESCA SUD*INTERVENTO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELL' IMPIANTO DI ILLUMINAZIONE PUBBLICA DEL COMUNE DI CERRETO GUIDI CON ESTENSIONE DELL'ILLUMINAZIONE PUBBLICA LUNGO LA S.R. 436 "FRANCESCA", FRAZIONE STABBIA | 30.000,00 € |
| M2C4 | M2C4I020 2 | M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni | H49J2100446000 1 | EFFICIENTAMENTO ILLUMINAZIONE PUBBLICA VARIE LOCALITÀ*VIA VARIE*EFFICIENTAMENTO ILLUMINAZIONE PUBBLICA VARIE LOCALITÀ' | 90.000,00 € |
| M5C2 | M5C2I020 3 | M5C2: Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore - I2.3: Programma innovativo della qualità dell'abitare | H43D2100017000 5 | EX SCUOLA MATERNA DI BASSA*VIA PUCCINI*RIQUALIFICAZIONE IMMOBILE | 400.000,00 € |
| M2C4 | M2C4I2.2 | Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni | H47G220002400 01 | Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni | 35.000,00 € |
| M2C4 | M2C4I2.2 | Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza | H43D220005300 01 | Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni | 55.000,00 € |

| | | | | | |
|--|--|-----------------------|--|--|--|
| | | energetica dei Comuni | | | |
|--|--|-----------------------|--|--|--|

Il benessere equo e sostenibile del territorio ricompreso nella città metropolitana di Firenze (2024)

La fonte di questa parte della presente trattazione è la collana dei report BesT, che offrono una analisi integrata degli indicatori Bes dei territori. Possiamo ritrovare i dati della trattazione del sottostante paragrafo al seguente link:

https://www.besdelleprovince.it/fileadmin/grpmnt/BES/Anno_2024/Pubblicazioni/BES_2024_FASCICOLO_FIRENZE.pdf. I dati relativi al profilo strutturale contestualizzano il

territorio metropolitano di Firenze e sono organizzati in tre sezioni tematiche - popolazione¹, territorio ed economia - variamente articolate al loro interno, per permettere una più agevole lettura. Il territorio metropolitano di Firenze si estende su un'area di 3.513,5 Km² e la densità demografica è pari a 281,9 ab/Km²; il territorio è suddiviso in 41 comuni, di cui 7 al di sotto dei 5.000 abitanti. I piccoli comuni rappresentano il 17,1% del numero totale dei comuni presenti sul territorio metropolitano e accolgono il 2,0% della popolazione residente. Altra informazione utile alla conoscenza del territorio è il consumo di suolo, per il nostro territorio pari a 7,3%, con una variazione di 45,2 ettari. Per quanto attiene l'isola di calore urbana, si attesta a 10,74 °C. I residenti, come valore provvisorio, all'1/1/2024 sono 990.336, mentre la popolazione legale è 987.260. La variazione media annua della popolazione residente nel triennio 2021-2023 è stata di 0,16% a fronte di un tasso di incremento demografico totale ogni 1.000 abitanti pari a 2,2. L'incremento naturale ogni 1.000 abitanti è stato del -5,4. L'incidenza della popolazione residente per fascia d'età è caratterizzata dal 11,5% di giovani tra 0 e 14 anni, dal 62,4% di persone in età tra 15 e 64 anni e dal 26,1% di anziani con 65 anni e oltre. Sono 93,29 i maschi, ogni 100 femmine, e l'indice di ricambio mostra che ogni 148,37 persone di età compresa tra i 60 ed i 64 anni, ci sono 100 giovani di età 15-19 anni. Si attesta allo 0,1% il contributo fornito dal territorio metropolitano in relazione alla percentuale di produzione lorda annua di energia elettrica degli impianti da fonti rinnovabili e l'energia elettrica lorda consumata nello stesso anno. In Italia il valore è pari al 28,0% mentre la regione contribuisce per il 1,1%. Con riferimento alla produzione degli impianti fotovoltaici rispetto all'energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili (Idrica, Geotermica, Fotovoltaica, Eolica e Bioenergie), la percentuale italiana si attesta al 21,5% ed il contributo provinciale e regionale sono rispettivamente lo 0,1% ed il 0,8%. La struttura del sistema produttivo del territorio è sinteticamente descritta attraverso il tasso di occupazione per settore: il tasso di occupati in agricoltura, silvicoltura e pesca è del 0,8%, in industria del 24,2% e nei

servizi del 75,0%. L'incidenza delle iscrizioni di nuove imprese rispetto allo stock delle imprese attive, il tasso di natalità delle imprese, nel territorio metropolitano fiorentino è pari a 6,0% e le imprese a prevalente conduzione femminile sono il 22,6% del complesso delle imprese attive. La ricchezza disponibile, sia pro-capite sia totale, è descritta mediante il valore aggiunto (a prezzi base correnti). Il valore aggiunto ai prezzi correnti pro-capite nella città metropolitana di Firenze è di 37.000,23 euro, che varia di 6.006,48 euro rispetto al valore medio regionale, pari a 30.993,76 euro, e di euro 7.334,13 rispetto al valore medio nazionale, pari a 29.666,10 euro. Il valore aggiunto totale, riferito al totale delle attività economiche, per la città metropolitana di Firenze ha un valore di 36.546,13 milioni di euro che rappresenta il 32,2% del valore aggiunto dell'intero territorio regionale, pari a 113.517,30 milioni di euro.

Interessante osservare anche la retribuzione per dipendente, pari ad € 26.726, differente dalla retribuzione osservata a livello nazionale pari a € 26.722. Focalizzandoci sul settore culturale e ricreativo questo contribuisce per il 6,8% del valore aggiunto complessivo,

percentuale che in Italia raggiunge il 5,6%. Anche la compravendita degli immobili localmente registra, nello stesso periodo, una variazione positiva e pari al -14,2%.

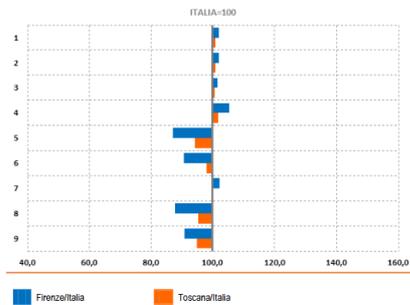
Un elemento centrale nella vita è sicuramente rappresentato dalla salute che è una condizione indispensabile del benessere individuale e della prosperità delle popolazioni con conseguenze che hanno ripercussioni su tutte le dimensioni della vita dell'individuo in tutte le sue diverse fasi. L'aspetto del benessere legato alla dimensione della Salute evidenzia, per la città metropolitana di Firenze, una situazione complessivamente positiva sia per gli indicatori associati alle aspettative di vita sia per quelli associati alla mortalità. Il primo indicatore analizza la speranza di vita alla nascita che esprime il numero medio di anni che un bimbo/a può aspettarsi di vivere. Un neonato fiorentino ha una speranza di vita alla nascita pari a 84,7 anni, diventano 82,8 nel caso di un maschio e 86,6 nel caso di una femmina. In generale la speranza di vita alla nascita dei fiorentini supera di oltre un anno la media nazionale, 83,1 anni è la speranza di vita alla nascita complessiva, 81,1 anni è quella dei maschi e 85,2 anni è quella delle femmine.

L'indicatore che rileva il numero medio di anni che una persona di 65 anni può aspettarsi di vivere indica che un fiorentino di 65 anni ha in media una speranza di vita di 22,0 anni, dato più elevato rispetto a quanto riscontrato a livello nazionale dove il valore si attesta a 20,9 anni e a livello regionale dove le aspettative di vita corrispondono a 21,3 anni.

Passando dalla speranza di vita all'analisi sulla mortalità, l'indicatore che analizza il tasso standardizzato di mortalità registra un valore pari a 78,3 (ogni 10 mila abitanti) nella città metropolitana di Firenze, i dati a livello toscano e italiano

risultano più elevati e pari rispettivamente a 84,8 e 89,9. Lo stesso indicatore circoscritto a 65 anni e più registra un tasso di mortalità superiore a 400 per 10mila abitanti a livello nazionale (449,2) e regionale (428,0), è invece inferiore a livello territoriale (394,4). I valori del tasso standardizzato di mortalità per tumore, 20-64 anni, registrano un dato pari a 7,8 a livello nazionale, 7,4 è il dato a livello regionale e 7,1 a livello provinciale. Il tasso standardizzato di mortalità per tumore distinto tra uomini e donne si attesta a 27,1 per ogni 10 mila uomini fiorentini e a 19,0 nel caso di 10 mila donne fiorentine. Se a livello regionale e nazionale si assiste ad un aumento del valore nella sfera maschile, rispettivamente pari a 29,3 e 29,9 nel caso femminile si osserva una leggera diminuzione ed entrambi i valori sono pari a 18,6.

Indici di confronto territoriale: Firenze/Italia e Toscana/Italia (Italia = 100)



- 1, 2 e 3 - Speranza di vita alla nascita:
esprime il numero medio di anni che un bambino che nasce in un certo anno di calendario può aspettarsi di vivere.
- 4 - Speranza di vita a 65 anni:
esprime il numero medio di anni che una persona di 65 anni può aspettarsi di vivere.
- 5 - Tasso standardizzato di mortalità:
aggiustamento del tasso di mortalità che permette di confrontare popolazioni che hanno distribuzione per età tra loro diverse.
- 6 - Tasso standardizzato di mortalità per tumore - Maschi:
tassi di mortalità per tumori (causa iniziale) standardizzati con la popolazione europea al 2013, per 10.000 residenti.
- 7 - Tasso standardizzato di mortalità per tumore - Femmine:
tassi di mortalità per tumori (causa iniziale) standardizzati con la popolazione europea al 2013, per 10.000 residenti.
- 8 - Tasso standardizzato di mortalità 65 anni e più:
tasso di mortalità standardizzato con la popolazione media annuale al censimento 2021 all'interno della fascia di età 65 anni e più, per 10.000 residenti.
- 9 - Tasso standardizzato di mortalità per tumore (20-64 anni):
tassi di mortalità per tumori (causa iniziale) standardizzati con la popolazione europea al 2013 all'interno della classe di età 20-64 anni, per 10.000 residenti.

Gli aspetti analizzati riferiti alla dimensione Istruzione e Formazione fanno emergere, per la città metropolitana fiorentina, aspetti positivi legati al livello di istruzione, alle competenze e alla formazione continua con risultati migliori rispetto al dato regionale e nazionale. Partendo dagli indicatori che rilevano il livello di istruzione risulta che, se in Italia sono circa 16 su 100 i ragazzi di età compresa tra i 15 e 29 anni che non lavorano e non studiano, il dato toscano e fiorentino si attesta a circa 11 ragazzi. L'analisi dei titoli di studio mostra che il 73,8% dei fiorentini di età compresa tra i 25 e i 64 anni ha almeno il diploma, dato superiore rispetto al dato nazionale, 65,5%, e al dato regionale, pari a 66,4%. Una forbice ancora più evidente si osserva considerando la quota di laureati tra i 25 e 39 anni. Il dato fiorentino si attesta al 39,2%, oltre 8 punti percentuali rispetto ai laureati toscani, pari al 30,6% e rispetto ai laureati italiani, pari al 30,0%. I punteggi medi ottenuti nelle prove di competenza alfabetica e numerica degli studenti fiorentini delle classi quinte della scuola secondaria di secondo grado sono rispettivamente pari a 192,9 e 198 valori in linea con i punteggi medi ottenuti dagli studenti toscani (192,1 e 197,2) ma più elevati di quelli ottenuti dagli studenti italiani (189,5 e 193). Tra le competenze rientra anche l'indicatore che rileva il rapporto di laureati in discipline scientifico-tecnologiche (STEM) rispetto alla popolazione residente media di 20-29 anni, il dato provinciale è pari a 18,6 ogni 1.000 abitanti, superiore sia al dato regionale, 16,8, sia al dato nazionale 17,8. Il dato sulla dispersione scolastica indica che è pari al 4,5% la percentuale di studenti fiorentini che terminano il loro percorso scolastico senza raggiungere i traguardi minimi previsti (misurato attraverso l'esito delle prove INVALSI) dopo 13 anni di scuola, la quota si attesta al 4,7% in Toscana e al 6,6% in Italia. Per quanto riguarda la formazione continua, la percentuale di persone di 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista sul totale delle persone di 25-64 anni, risulta pari al 14,1% dei fiorentini, valore più elevato di quello toscano, 12,7%, e di quello nazionale, 11,6%

| Tema | Indicatore | Misura | Firenze | Toscana | Italia |
|-----------------------|--|-----------------|---------|---------|--------|
| Livello di istruzione | 1  Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet) | % | 11,1 | 11,0 | 16,1 |
| | 2  Persone con almeno il diploma (25-64 anni) | % | 73,8 | 66,4 | 65,5 |
| | 3  Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) | % | 39,2 | 30,6 | 30,0 |
| Competenze | 4  Livello di competenza alfabetica degli studenti | punteggio medio | 192,9 | 192,1 | 189,5 |
| | 5  Livello di competenza numerica degli studenti | punteggio medio | 198,0 | 197,2 | 193,0 |
| | 6  Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM) | per 1.000 ab. | 18,6 | 16,8 | 17,8 |
| | 7  Dispersione scolastica implicita | % | 4,5 | 4,7 | 6,6 |
| Formazione continua | 8  Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione permanente (Partecipazione alla formazione continua) | % | 14,1 | 12,7 | 11,6 |

Fonte: Istat (indicatori 1-3, 8); INVALSI (indicatori 4, 5 e 7); Elaborazione Cuspi da fonte Ministero dell'Istruzione e del Merito (indicatore 6). Anno: A.S. 2023/2024 (indicatori 4, 5 e 7); 2023 (indicatori 1-3, 8); 2022 (indicatore 6).

Il lavoro e la conciliazione dei tempi di vita sono aspetti importanti che concorrono alla valutazione del benessere. Gli indicatori considerati in questa dimensione analizzano la partecipazione, l'occupazione, la disoccupazione e la sicurezza studiando i fenomeni secondo distinte fasce di età e per genere. Ne emerge un quadro confortante della situazione dell'area fiorentina. Il tasso di inattività 15-74 anni, che rappresenta la percentuale di persone non appartenenti alle forze di lavoro, nella città metropolitana di Firenze è pari al 35,1%, valore inferiore al dato regionale (36,5%) e al dato nazionale (42,2%). Lo stesso indicatore, considerando la fascia di età 15-29 anni, mostra un tasso di inattività giovanile pari al 61,5% nella città metropolitana di Firenze, in questo caso il valore è superiore rispetto agli altri contesti territoriali, regionale (55,3%) e nazionale (58,4%). Lo studio del fenomeno in termini di genere, analizzato attraverso la differenza tra il tasso di mancata partecipazione al lavoro femminile rispetto a quello maschile della popolazione 15-74 anni, è pari a 9,0 punti percentuali a livello fiorentino, a 13,4 punti percentuali a livello toscano e a 17,1 punti percentuali a livello italiano. Se in Italia circa 65 persone su 100 sono occupate tra i 20 e 64 anni (66,3%), nell'area fiorentina il dato aumenta a oltre 76 persone (76,6%), in regione il valore è pari al 74,5%. Si conferma, anche per l'occupazione 20-64 anni, una discrepanza tra il dato femminile e maschile ma, se a livello nazionale la differenza in punti percentuali si attesta al -19,5, a livello fiorentino è pari al -10,4. L'analisi del tasso di occupazione giovanile (15-29 anni) registra circa 33 giovani occupati fiorentini su 100 giovani (32,9%), il dato aumenta a livello nazionale (34,7%) e regionale (38,9%). I valori fiorentini riguardo il n° medio di giornate di lavoro effettivamente retribuite nell'anno a un lavoratore dipendente sono pari al 251,0 (246,9 il dato toscano e 244,4 il dato nazionale). La stessa analisi condotta considerando la differenza di genere mostra un valore, pari a -12,5, a livello fiorentino tra le giornate retribuite alle dipendenti femmine rispetto agli uomini, la discrepanza più levata si registra a livello toscano, -14,9. L'analisi del tasso di disoccupazione mostra, nella realtà fiorentina, valori più bassi rispetto al contesto nazionale. Pari al 4,5% le persone in cerca di occupazione sul totale delle corrispondenti forze di lavoro considerando la fascia di età 15-74 anni a livello fiorentino, il valore sale al 5,3% a livello regionale e al 7,7% a livello nazionale. Considerando la fascia giovanile, 15-34 anni, i giovani disoccupati sono circa 10 su 100 a livello fiorentino (9,9) e toscano (10,1), diventano 13 a livello italiano (13,4). L'indicatore sulla sicurezza è rappresentato dal tasso di infortuni mortali e con inabilità permanente sul totale degli occupati per 10mila occupati che registra un valore pari a 8,2 a livello locale, pari a 13,4 a livello regionale e 10,0 considerando l'intero contesto italiano.

Anche l'aspetto economico è un fattore che concorre a determinare il benessere di un individuo poiché la capacità reddituale e le risorse economiche contribuiscono ad avere e far sostenere un determinato stile di vita. La dimensione del Benessere Economico è valutata considerando indicatori legati al reddito, alle disuguaglianze, alla difficoltà economica e all'attrattività. La situazione reddituale dei fiorentini si conferma positiva, con un reddito disponibile pro capite delle famiglie consumatrici pari a 24.722 euro superiore rispetto al reddito dei toscani (22.392 euro) e a quello degli italiani (21.089 euro). Anche la retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti fiorentini, pari a 23.687 è più elevata rispetto a quanto percepito a livello regionale, 21.621 euro, e nazionale, 22.869 euro. L'attenzione rivolta alle pensioni rileva un importo medio annuo delle pensioni superiore ai 15.000 euro per i fiorentini (15.775 euro), più elevato del valore regionale pari a 14.758 euro e nazionale pari a 13.990 euro. Sono quasi 18 su 100 i pensionati fiorentini (17,6%) e toscani (18,0%) che percepiscono una pensione di basso importo, cioè inferiori a 500 euro, a livello nazionale il valore supera il 20% (20,4%). L'analisi delle disuguaglianze di genere mostra che le dipendenti fiorentine guadagnano 7.229 euro in meno degli uomini, in linea con la realtà regionale, 7.266, mentre la disuguaglianza aumenta considerando il contesto nazionale 7.922. Il tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie, che rappresenta il rapporto percentuale tra le consistenze delle nuove sofferenze nell'anno (prestiti a soggetti dichiarati insolventi o difficili da recuperare nel corso dell'anno) e lo stock dei presidi non in sofferenza nell'anno, nella città metropolitana di Firenze è 0,4 al di sotto del dato toscano e italiano, 0,6. L'ultimo indicatore si riferisce all'attrattività attraverso il tasso di turisticità che rappresenta il numero di pernottamenti turistici all'anno per ogni abitante. Se il valore a livello nazionale è pari a 7, a livello regionale e provinciale il numero di notti trascorse dai turisti in strutture ricettive è rispettivamente pari a 11,7 e 11.

Anche le relazioni interpersonali sono una risorsa importante su cui gli individui, sia nella vita quotidiana sia, in particolar modo, nei momenti critici e di disagio, possono ricevere aiuto e sostegno. I temi analizzati, che rientrano nella dimensione delle Relazioni Sociali, sono: la disabilità, l'immigrazione e la società civile.

La percentuale di alunni con disabilità sul totale degli alunni è pari a 3,0 nell'area fiorentina, con un dato inferiore al dato regionale e nazionale rispettivamente pari a 3,5 e 3,6. Se il dato viene analizzato considerando le scuole secondarie di 2° grado si osserva che la presenza di alunni disabili è pari al 3,2% nella città metropolitana di Firenze, al 3,5% in Toscana e al 3,0% in Italia. 81,4% è il valore della presenza delle prestazioni informatiche adattate (integrazione per l'alunno con disabilità), dato inferiore al dato regionale, pari all'83,6% ma superiore al dato italiano, pari al 77,1%. Analizzando l'indicatore sull'acquisizione della cittadinanza, la percentuale di cittadini stranieri che hanno ottenuto la cittadinanza italiana nel corso dell'anno rapportata al totale degli stranieri residenti, è pari al 3,0% nel territorio fiorentino, dato inferiore a quello regionale e nazionale rispettivamente pari al 4,0% e al 4,2%.

L'aspetto legato alla società civile rileva come il territorio fiorentino e quello toscano siano molto sensibili alla diffusione non profit con una quota di associazioni o gruppi di volontariato pari rispettivamente a 77,1 e 73,4 ogni 10 mila abitanti, il valore italiano si attesta al 61,0. La dimensione Politica e Istituzioni nasce dalla considerazione che la fiducia espressa dai cittadini nei confronti delle istituzioni e la partecipazione civica e politica degli stessi, favoriscano la cooperazione e coesione sociale consentendo al tempo stesso una maggiore efficienza delle politiche. L'inclusività nelle istituzioni e gli aspetti finanziari delle amministrazioni locali sono i temi analizzati in questa dimensione.

Ciò che emerge dall'analisi degli indicatori è una particolare propensione di donne e di giovani nelle amministrazioni locali dell'area fiorentina. Se a livello italiano la presenza femminile si attesta al 34,2% e quella di giovani sotto i 40 anni al 24,4%, i valori a livello fiorentino aumentano rispettivamente al 38,6% e al 27,4%. L'analisi delle spese rigide rispetto all'entrate correnti è pari all'11,0% a livello fiorentino, pari al 18,8% a livello toscano,

pari al 22,7% a livello nazionale. L'ultimo indicatore rileva la capacità di riscossione che rappresenta il valore ottenuto dal rapporto tra l'ammontare delle riscossioni in c/competenza e le entrate accertate (in euro). Il dato fiorentino è pari a 0,8 più elevato del dato regionale, 0,7, e nazionale 0,6.

Il problema della criminalità è un aspetto che caratterizza le grandi aree urbane nelle quali i fenomeni sono più diffusi. Essere vittima di un crimine può comportare una perdita economica, un danno fisico e/o un danno psicologico dovuto al trauma subito. L'impatto più importante della criminalità sul benessere delle persone è il senso di vulnerabilità che determina. La dimensione sulla Sicurezza si focalizza su indicatori riguardanti la criminalità e indicatori riguardanti la sicurezza stradale.

Alcuni indicatori rilevati fanno emergere come nell'area fiorentina l'aspetto della criminalità risulti una criticità, assumendo valori più elevati, rispetto al contesto regionale e nazionale. Ciò potrebbe delineare un territorio meno sicuro, o probabilmente, più propenso a denunciare le diverse forme di delitti. Il tasso di omicidi, che rappresenta il numero di omicidi per 100 mila abitanti, è pari a 0,6 a livello provinciale e nazionale, è pari a 0,4 a livello regionale. Risulta 86,7 il tasso di criminalità predatoria, vale a dire le rapine denunciate nel territorio fiorentino ogni 100 mila abitanti, valore superiore al dato regionale, 48,2, e nazionale, 43,5. L'indicatore che rileva le truffe e frodi informatiche si attesta a 614,8 ogni 100 mila abitanti a livello fiorentino, è pari a 512,0 a livello regionale e 464,1 a livello nazionale. 18,1 è il dato sulle violenze sessuali della città metropolitana fiorentina, il valore toscano è pari a 12,9, quello italiano a 10,7. La sicurezza stradale viene analizzata attraverso l'indice di lesività degli incidenti stradali, ovvero il rapporto percentuale tra il numero dei feriti per incidente stradale e il numero di incidenti accaduti nell'anno. Il valore fiorentino relativo ai feriti ogni 100 incidenti è pari 121,6 mentre quello riferito ai feriti su strade extraurbane (escluse autostrade) è 131,5. Entrambi i dati sono inferiori a quanto registrato a livello regionale (rispettivamente 127,8 e 143,3) e nazionale (rispettivamente 134,7 e 151,2). L'analisi del tasso di feriti in incidenti stradali è pari a 6,2 ogni 1.000 fiorentini, a 5,3 se si considera la popolazione toscana, pari a 3,8 se si considera la popolazione italiana.

| Tema | Indicatore | Misura | Firenze | Toscana | Italia | |
|--------------------|------------|---|-----------------|---------|--------|-------|
| Criminalità | 1 | Tasso di omicidi volontari consumati | per 100mila ab. | 0,6 | 0,4 | 0,6 |
| | 2 | Tasso di criminalità predatoria | per 100mila ab. | 86,7 | 48,2 | 43,5 |
| | 3 | Truffe e frodi informatiche | per 100mila ab. | 614,8 | 512,0 | 464,1 |
| | 4 | Violenze sessuali | per 100mila ab. | 18,1 | 12,9 | 10,7 |
| Sicurezza stradale | 5 | Feriti per 100 incidenti stradali | % | 121,6 | 127,8 | 134,7 |
| | 6 | Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane* | % | 131,5 | 143,3 | 151,2 |
| | 7 | Tasso di feriti in incidenti stradali | Per 1.000 ab. | 6,2 | 5,3 | 3,8 |

* escluse le autostrade

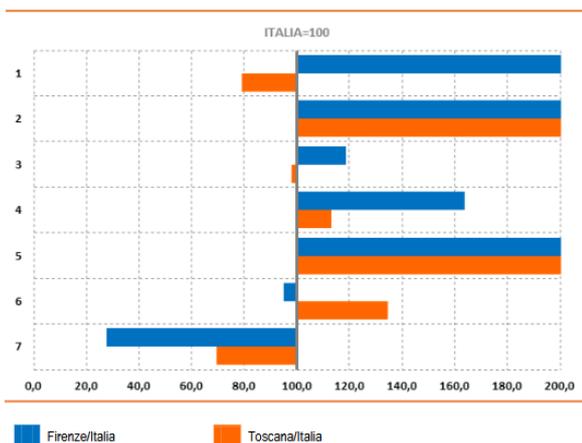
Fonte: Istat.
Anno: 2022

Il patrimonio culturale e il paesaggio sono aspetti che rientrano nella valutazione del Bes data l'importanza che rivestono nel contesto italiano. Decisamente positivo il quadro che ne emerge della città metropolitana di Firenze in relazione agli indicatori del patrimonio culturale confermando un territorio ricco di storia e cultura.

Il primo indicatore rileva la densità di verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico, nell'area fiorentina il valore è pari a 3,7%, valore superiore sia al dato regionale, 1,2%, e nazionale pari a 1,6%. Il numero di strutture espositive permanenti per 100 kmq, come musei, aree archeologiche e monumenti aperti al pubblico, ponderato per il numero

di visitatori, descritto nell'indicatore densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto) è pari a 11,6 nella città metropolitana di Firenze, nettamente superiore al valore toscano, 3,3 e italiano, 1,5. Pari a 26,6 il numero di biblioteche per 100.000 fiorentini, sono 21,9, invece, in riferimento al contesto regionale e 22,4 a livello nazionale. I beni immobili culturali, architettonici e archeologici, registrati nel sistema informativo VIR- vincoli in rete, si attestano a 126,4 ogni 100 Kmq nel territorio fiorentino, sono pari a 87,4 a livello toscano e a 77,3 a livello nazionale. Il numero delle aziende agrituristiche per 100 kmq nell'area fiorentina è 23,9, di poco inferiore al dato regionale in cui sono 24,5 ma superiore a quello nazionale, pari a 8,6. I comuni in cui sono presenti aree di particolare interesse naturalistico si attesta al 53,7%, nel territorio fiorentino, valore inferiore a quanto rilevato sull'intero territorio nazionale (56,7%) e rispetto all'intera Toscana (76,2%). L'ultimo indicatore della dimensione Paesaggio rileva l'impatto degli incidenti boschivi calcolato attraverso la superficie forestale (boscata e non boscata) percorsa dal fuoco per 1.000kmq di superficie totale. Il valore osservato nel territorio fiorentino è pari a 0,7, è 1,7 considerando l'area toscana e 2,4 considerando l'intero territorio italiano.

Indici di confronto territoriale: Firenze/Italia e Toscana/Italia (Italia = 100)



- 1 - Densità di verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico: percentuale di Verde storico e Parchi urbani di notevole interesse pubblico (ai sensi del D.lgs. 42/2004) sul totale delle superfici urbanizzate dei comuni capoluogo di provincia.
- 2 - Densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto): numero di strutture espositive permanenti per 100 kmq (musei, aree archeologiche e monumenti aperti al pubblico), ponderato per il numero dei visitatori.
- 3 - Presenza di biblioteche: numero di biblioteche per 100.000 abitanti.
- 4 - Dotazione di risorse del patrimonio culturale: beni immobili culturali, architettonici e archeologici registrati nel sistema informativo VIR - Vincoli in rete, per 100 kmq.
- 5 - Diffusione delle aziende agrituristiche: numero di aziende agrituristiche per 100 kmq.
- 6 - Aree di particolare interesse naturalistico (presenza)*: percentuale di comuni in cui sono presenti aree di particolare interesse naturalistico (presenza siti della Rete Natura 2000).
- 7 - Impatto degli incendi boschivi: superficie forestale (boscata e non boscata) percorsa dal fuoco per 1.000 kmq di superficie territoriale.

* Elaborazione Gis da fonte MASE

Gli aspetti della dimensione Ambiente analizzati nel Bes sono raggruppati in qualità ambientale, consumo di risorse, sostenibilità ambientale e rischio ambientale. Il tema della qualità ambientale mostra che la disponibilità di verde urbano nell'area metropolitana fiorentina è di 26,7 mq per abitante rispetto al dato italiano pari a 32,8 mq ma superiore al dato regionale pari al 24,3 mq. Dall'analisi della qualità dell'aria del capoluogo, valutata attraverso il superamento delle soglie limite, si osserva che il valore più elevato della concentrazione media annua di PM_{2,5} rilevato tra tutte le centraline fisse per il monitoraggio della qualità dell'aria in corrispondenza di Firenze è pari a 14 µg/m³ (valore limite per la protezione della salute umana 10 µg/m³). L'analisi condotta rilevando NO₂ mostra per Firenze un valore pari a 45 µg/m³ (valore limite per la protezione della salute umana 40 µg/m³). L'indicatore relativo al consumo annuo pro capite di energia elettrica per uso domestico è pari a 1.066,0 kwh per abitante a livello metropolitano, pari a 1.092,7 kwh per abitante a livello regionale e pari a 1.093,4 kwh per abitante a livello nazionale.

Per quanto riguarda la sostenibilità ambientale, l'indicatore sull'energia elettrica da fonti rinnovabili, che rappresenta il rapporto percentuale tra la produzione lorda annua di energia elettrica degli impianti da fonti rinnovabili e l'energia elettrica lorda consumata nello stesso anno, è pari a 4,6 nel territorio fiorentino mentre a livello regionale e nazionale è pari rispettivamente a 43,7 e 34,6. Il dato sulla produzione lorda degli impianti fotovoltaici, che rappresenta la percentuale della produzione degli impianti fotovoltaici ed il totale dell'energia prodotta da fonti rinnovabili, è molto elevato nel contesto fiorentino pari a 71,4%, nel contesto regionale e nazionale è invece rispettivamente pari al 13,5% e al 28%. L'analisi sugli impianti fotovoltaici attraverso il n° di impianti fotovoltaici installati per kmq è 4,2 a livello locale, 3,8 a livello toscano e 5,3 a livello italiano. La capacità produttiva media per impianto fotovoltaico, calcolato come rapporto tra la produzione lorda degli impianti fotovoltaici installati sul numero degli impianti installati, nel territorio fiorentino è pari a 10,9 a livello regionale e nazionale rispettivamente pari a 13,7 e 19,2. L'analisi sul rischio ambientale analizza l'incidenza dell'area a pericolosità da frane elevata e molto elevata PAI (piano assetto idrogeologico) che presenta un'incidenza pari a 20,9 nel territorio fiorentino, più elevata rispetto al contesto regionale 16,1 e nazionale 8,7.

L'innovazione, la ricerca e la creatività sono alla base del progresso sociale ed economico contribuendo così al benessere. Il dato provinciale è superiore a quanto registrato a livello toscano e nazionale in merito alla specializzazione produttiva in settori ad alta intensità di conoscenza. Sono circa 36,3 su 100 le imprese con attività principale nei settori manifatturieri ad alta tecnologia e nei servizi ad alta intensità di conoscenza sul totale delle imprese del territorio fiorentino, il rapporto è pari a 31,9 a livello toscano e pari a 34,5 a livello italiano. Non è presente il valore provinciale riferito agli occupati con istruzione universitaria in professioni Scientifico Tecnologiche rispetto agli occupati, indicatore definito "lavoratori della conoscenza", che assume il valore pari al 17,6% a livello toscano ed è pari al 18,8% a livello nazionale. L'analisi sulla mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) rileva il tasso di migrazione degli italiani con titolo di studio terziario calcolato come rapporto tra il saldo migratorio (differenza tra iscritti e cancellati per trasferimento di residenza) e 1.000 residenti con titolo di studio terziario (laurea, dottorato, Afam). Il dato nazionale, pari a -4,5, comprende solo i movimenti da/per l'estero, per i valori ripartizionali si considerano anche i movimenti inter-ripartizionali, per i valori regionali si considerano anche i movimenti interregionali, il dato rilevato in toscana è pari a 4,7, il dato provinciale è pari a 17,3. Lo stesso indicatore distinto per genere mostra un tasso di migrazione delle italiane pari a -3,7, quello degli uomini è pari a -5,6. A livello toscano la mobilità femminile è 6,8, quella maschile 1,7, considerando il contesto provinciale i valori femminili sono pari a 19,3 quelli maschili al 14,5. L'analisi sulle imprese nel settore culturale e creativo calcolate sul totale delle imprese sono pari al 6,4% nel contesto fiorentino, 4,6% a livello toscano e 4,5% a livello italiano. I lavoratori occupati in questo settore rapportati al totale dei

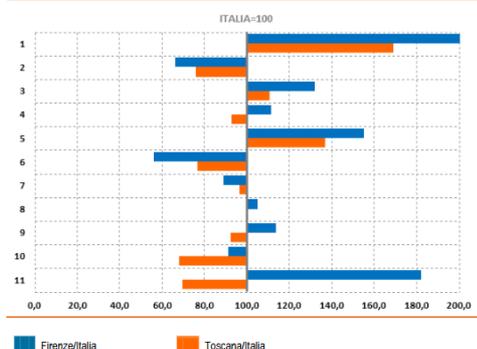
lavoratori rappresentano il 7,3% a livello locale, la percentuale diminuisce se si analizza il territorio toscano (6%) e nazionale (5,8%).

Nel complesso emerge un quadro positivo del territorio metropolitano fiorentino dall'analisi degli indicatori disponibili per valutare la Qualità dei Servizi raggruppati in: sociosanitari, servizi alla collettività, carceri e mobilità.

La percentuale di bambini 0-2 anni che usufruisce dei servizi per l'infanzia è pari al 34,0%, il dato a livello regionale è del 28,4% e al livello nazionale è del 16,8%. Se in Italia risulta che sono pari a 8,3% le emigrazioni ospedaliere in altra regione per ricoveri ordinari acuti sul totale delle persone ospedalizzate residenti nella regione, questo fenomeno è ridotto nell'area fiorentina dove il tasso di emigrazione ospedaliera in altra regione è del 5,5% e a livello toscano è del 6,3%. Pari a 45,1 il numero di medici specialisti fiorentini in attività nel sistema sanitario pubblico e privato per 10mila abitanti (esclusi medici di medicina generale e pediatri di libera scelta), il numero di specialisti diminuisce a livello regionale, 37,8, e nazionale, 34,1. In merito all'indicatore che rileva il n° di posti letto il dato fiorentino è pari a 36,5 per ogni 10mila abitanti, scende a 30,3 a livello regionale ed è pari a 32,7 a livello nazionale. Tutti i comuni dell'area fiorentina offrono il servizio per l'infanzia, valore che a livello regionale è pari all'88,3% e a livello nazionale è pari al 64,4%.

Relativamente ai servizi della collettività, l'indicatore che rileva il numero medio annuo per utente delle interruzioni del servizio elettrico senza preavviso e superiori ai 3 minuti è pari a 1,4 nel territorio fiorentino, a livello regionale e nazionale è pari rispettivamente a 1,9 e 2,5. Per quel che riguarda l'indicatore che rileva la dispersione da rete idrica è pari a 37,8 la percentuale del volume delle perdite idriche totali fiorentine sui volumi immessi in rete, il dato toscano è pari al 40,9%, quello italiano al 42,4%. La raccolta differenziata dei rifiuti urbani supera il 60% dei rifiuti raccolti in tutte le aree analizzate con la percentuale più elevata in corrispondenza della città metropolitana fiorentina pari al 68,5% (65,6% dato toscano, 65,2% dato italiano). Anche l'analisi sulla copertura della rete fissa di accesso ultraveloce a internet mostra una situazione favorevole per il territorio fiorentino dove la percentuale si attesta al 67,8%, dato superiore agli altri contesti analizzati (55,0% dato toscano, 59,6% dato italiano). L'indice di sovraffollamento degli istituti di pena è un aspetto critico nell'ambito della giustizia fiorentina. Con gli ultimi dati la situazione sembra migliorare, a fronte di un elevato dato nazionale, in cui per 100 posti disponibili definiti secondo la capienza regolamentare sono presenti 117,6 detenuti, a livello regionale ne sono presenti 80,0, nel contesto metropolitano fiorentino il sovraffollamento delle carceri raggiunge il valore di 107,5 detenuti. Ultimo aspetto analizzato riguarda la mobilità attraverso l'analisi del numero medio di passeggeri del trasporto pubblico locale in complesso nei comuni capoluogo. Il valore dell'indicatore denominato "passeggeri annui TPL per abitante" ottenuto nell'area fiorentina è pari a 254,4, superiore al dato regionale pari a 97,0 e al dato nazionale pari a 139,6.

Indici di confronto territoriale: Firenze/Italia e Toscana/Italia (Italia = 100)



- 1 - Bambini 0-2 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia: percentuale di bambini che fruiscono di asili nido, di micronidi o di servizi integrativi e innovativi per l'infanzia (comunali o finanziati dai comuni) sul totale dei bambini di 0-2 anni.
- 2 - Emigrazione ospedaliera in altra regione: emigrazione ospedaliera in altra regione per ricoveri ordinari acuti sul totale delle persone ospedalizzate residenti nella regione (gerontiale).
- 3 - Medici specialistici per abitante: medici specialisti (esclusi medici di medicina generale e pediatri di libera scelta) in attività nel sistema sanitario pubblico e privato per 10.000 abitanti.
- 4 - Posti letto ospedalieri per abitante: posti letto ordinari e in day hospital in istituti di cura pubblici e privati accreditati per 10.000 abitanti.
- 5 - Presenza di servizi per l'infanzia: comuni che offrono servizi di nido e/o servizi integrativi per la prima infanzia sul totale dei comuni.
- 6 - Interruzioni di servizio elettrico senza preavviso: numero medio annuo per utente delle interruzioni del servizio elettrico senza preavviso e superiori ai 3 minuti.
- 7 - Dispersione da rete idrica: valore percentuale del volume delle perdite idriche totali sui volumi immessi in rete.
- 8 - Raccolta differenziata di rifiuti urbani: percentuale di rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata sul totale dei rifiuti raccolti.
- 9 - Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a Internet: percentuale di famiglie che risiedono in una zona servita da una connessione di nuova generazione ad altissima capacità (FTTH).
- 10 - Indice di sovraccarico degli istituti di pena: detenuti presenti in istituti di detenzione per 100 posti disponibili definiti secondo la capienza regolamentare.
- 11 - Passeggeri annui TPL per abitante: numero medio di passeggeri del trasporto pubblico locale in complesso nei comuni capoluogo di provincia/città metropolitana (valori per abitante).

Il presente P.I.A.O. è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025/2027, approvato dal Consiglio Comunale, con propria deliberazione n. 80 del 27/11/2024, e con il bilancio di previsione 2025/2027, approvato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione n. 17 del 27/2/2025, unitamente alla nota integrativa del D.U.P. 2025/2027.

Come abbiamo sopra specificato, per gli Enti con meno di 50 dipendenti non è obbligatorio inserire nel P.I.A.O. le seguenti sezioni: 2.1 Valore pubblico - 2.2 Performance - 4. Monitoraggio. A tal proposito, si ricorda che, sulla base del disposto dell'art. 6, comma 1, del D.M. del 30.06.2022, gli enti con meno di 50 dipendenti, dovrebbero elaborare, della presente sezione del PIAO, solo le attività di cui all'art. 3, comma 1, lett. c) dello stesso Decreto, e, pertanto, la sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza". Ciò nonostante, l'Amministrazione ha ritenuto che, per le esigenze di trasparenza verso gli stakeholder e di coordinamento tra i diversi documenti di programmazione, fosse più opportuno inserire una descrizione del valore pubblico a cui tende l'amministrazione.

Copia del presente P.I.A.O. sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione "Disposizioni generali", e inserita nell'apposito portale della Funzione Pubblica.

I risultati attesi dall'Amministrazione comunale sono quelli inseriti, in termini di obiettivi generali e specifici, declinati nelle Linee programmatiche di mandato, da realizzare durante il mandato amministrativo 2024/2029, di cui c'è stata la presa d'atto ai sensi dell'art. 46, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000, con deliberazione C.C. n. 58 del 30/7/2024 e nel Documento Unico di Programmazione - D.U.P. 2025/2027, approvato con deliberazione C.C. n. 80 del 27/11/2024, e la successiva Nota di aggiornamento del DUP, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 27/2/2025.

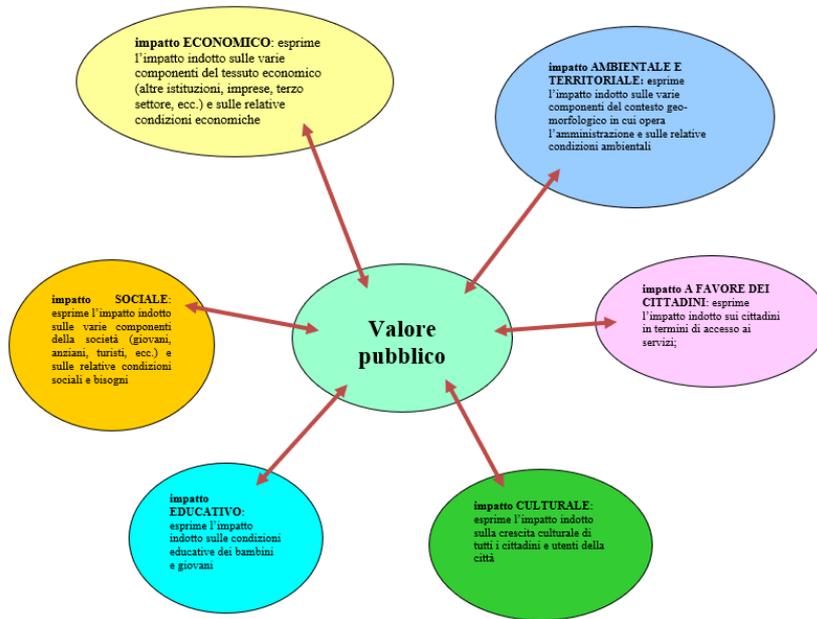
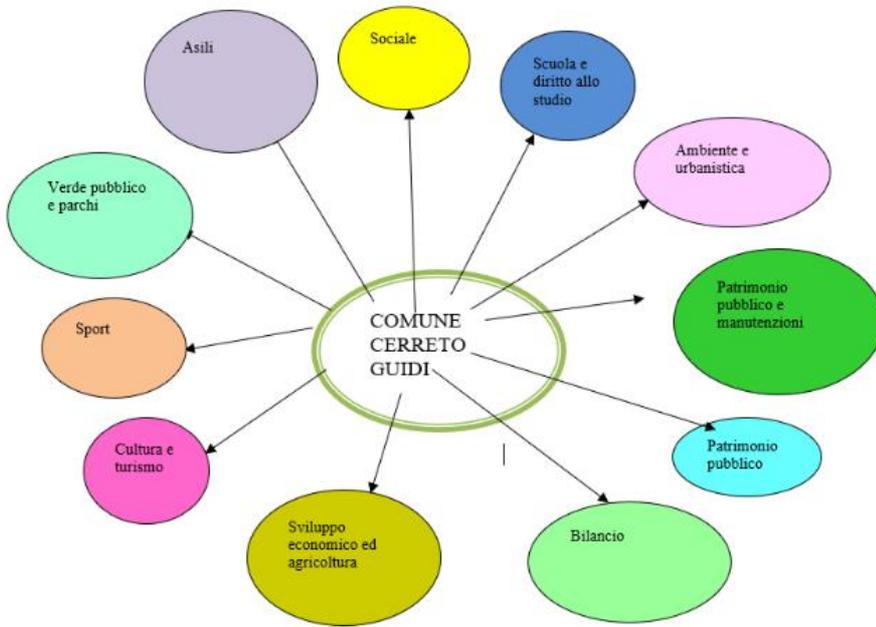
**SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO
PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

Per Valore Pubblico s'intende il grado di benessere economico-sociale-ambientale dei cittadini e, più precisamente, dei destinatari di una politica dell'Ente o di un servizio erogato dallo stesso.

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica *definiscono il Valore Pubblico come il "miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio"*. In generale, può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.). Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera. In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, in tema di efficacia e qualità (miglioramento dei servizi, valorizzazione del personale, efficientamento energetico) semplificazione e accessibilità, valorizzazione del territorio.... Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono stati fin qui contenuti nei seguenti documenti:

- 1) **Linee Programmatiche di mandato** (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche;
- 2) **Documento Unico di Programmazione** (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;
- 3) **Piano Esecutivo di Gestione** (articolo 169 del TUEL), approvato dalla Giunta, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai dirigenti obiettivi e risorse. In particolare, si fa riferimento alle indicazioni contenute nella sezione strategica del DUP. Il Comune di Cerreto ha approvato il D.U.P. 2025/2027, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 80 del 27/11/2024 e la Nota di aggiornamento del DUP, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 27/2/2025.



| | QUALE OBIETTIVO? | QUALE VALORE PUBBLICO? |
|---|---|--|
| <p>POTENZIARE ULTERIORMENTE GLI STRUMENTI DI ACCESSO AI SERVIZI COMUNALI, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA DIGITALIZZAZIONE DEI PROCEDIMENTI E DELLE INFORMAZIONI, E RAFFORZARE LA COMUNICAZIONE AI CITTADINI, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA PROGRESSIVA MESSA A DISPOSIZIONE DELLE BANCHE DATI E DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PUBBLICO SUI PRINCIPALI DEVICE INFORMATICI (COMPUTER, CELLULARI, TABLET, ECC....)</p> | <p>Sono state potenziate e completate tutte le azioni in materia di sicurezza informatica richieste dalle più recenti direttive AGID (Autorità Garante dell'informatizzazione e digitalizzazione delle P.A), con particolare riguardo alle banche dati comunali ("virtualizzazione" dei server, nuovi sistemi anti-virus e firewall), e sono stati ottenuti finanziamenti per circa €. 320.000, nell'ambito dei progetti finanziati con il PNRR e dedicati all'innovazione tecnologica, con particolare riferimento:</p> <p>1) all'Avviso pubblico 'Investimento 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI (APRILE 2022)' - M1C1 PNRR FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – Next Generation EU, per la migrazione di tutti i database comunali in Cloud, con grandi vantaggi in termini di sicurezza dei dati ed interscambiabilità degli stessi (asseverato e liquidato);</p> <p>2) all'Avviso pubblico PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" "Misura 1.4.1 - ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - COMUNI (Aprile 2022)" M1C1 PNRR FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – Next Generation EU, per la realizzazione e pubblicazione di un nuovo sito internet conforme a tutte le più recenti direttive in materia di accessibilità pubblica e di uno Sportello Telematico Digitale, per la trasformazione di ogni procedimento</p> | <p>Avvicinare i cittadini alla pubblica amministrazione. Sostegno all'alfabetizzazione digitale dei cittadini. Offerta gratuita di occasioni di alfabetizzazione digitale per adulti. Valorizzazione dello Sportello Multifunzionale.</p> <p>IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>amministrativo in modalità digitale, compatibile con ogni tipo di “device” (progetto già interamente realizzato al mese di agosto 2023 e finanziata e liquidata);</p> <p>3) all’Avviso pubblico “PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.3 “DATI E INTEROPERABILITA’”, per la realizzazione di interfacce che favoriscano l’interoperabilità tra banche dati pubbliche (concluso);</p> <p>4) all’Avviso pubblico “AVVISO MISURA 1.4.4 “ESTENSIONE DELL’UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - SPID CIE” COMUNI (SETTEMBRE 2022)” per l’adattamento dei sistemi di identificazione personale con SPID CIE ai sistemi europei (al fine di consentire l’accesso certificato ai servizi della P.A. anche ai cittadini europei), in fase di svolgimento;</p> <p>ULTERIORE RESTYLING DEL NUOVO SITO INTERNET</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obiettivo Informativo: Promuovere la conoscenza del territorio e delle attività ad esso collegate in maniera innovativa; secondo le linee guida <i>DigitPA</i> per i siti web, e quanto previsto dal recente D. lgs n.33/2013 in materia di trasparenza. Sarà attivato il banner della Bussola della Trasparenza; - Obiettivo Usabilità: Attenersi alle norme sull’usabilità stabilite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. L’usabilità e la facilità di navigazione sono strumenti fondamentali ormai indispensabili per trattenere | |
|--|---|--|

l'audience e per consentire ai visitatori d'interagire con il sito web. Il sito dovrà attenersi ad alcune norme sull'usabilità, in particolare a quelle tracciate dalla Circolare 13/3/2001 n.2/2001 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dalle Linee guida per l'usabilità dei siti web (documento redatto dal consorzio internazionale W3C (*World Wide Web Consortium – browser - independence, multi-browser accessibility*));

- Obiettivo Accessibilità:
Facilitare l'inserimento/mantenimento di tutto il materiale da pubblicare e raggiungere un compromesso accettabile tra i tempi di collegamento e la riproduzione sul monitor delle pagine del sito. Raggiungere un giusto compromesso tra gradevolezza e appeal grafico e tempi di caricamento.

- Obiettivo Reperibilità:
Disponibilità di un motore di ricerca che consenta agli utenti di navigare all'interno delle informazioni sul sito. Collocamento e registrazione del sito sui principali motori di ricerca. Questo consentirà agli utenti e agli operatori di settore di trovarlo con facilità.

Il sito offerto ha una proposta grafica improntata all'immediatezza e alla facilità d'uso e sarà improntato ad una logica user centered, dove si tenga davvero conto delle esigenze del cittadino

POTENZIAMENTO
SPORTELLO TELEMATICO
POLIFUNZIONALE DEI
PROCEDIMENTI
AMMINISTRATIVI

| | | |
|--|---|--|
| | <p>Lo sportello telematico polifunzionale consente agli utenti di compilare online, in modo guidato e con semplicità i moduli digitali, firmarli dove necessario, integrarli con gli allegati richiesti e trasmetterli agli uffici competenti. Per ognuna delle pratiche gestite è presente una guida descrittiva del servizio, nella quale sono indicate tutte le informazioni necessarie per presentare l'istanza (descrizione del servizio, documentazione richiesta, normativa di riferimento, modalità di predisposizione e compilazione della documentazione e ogni altra istruzione necessaria). All'atto dell'invio del modulo il sistema confeziona un messaggio di posta elettronica certificata che contiene:</p> <ul style="list-style-type: none">• un file XML contenente la segnatura del messaggio, utilizzabile dai sistemi di protocollo informatico dell'ente che rispettano la normativa di settore, con particolare riferimento alla circolare dell'Agenzia per l'Italia Digitale del 23/01/2013, n. 60;• un file XML, denominato faldone telematico, nel quale, per ogni modulo compilato, sono riportati i valori inseriti nei campi (queste informazioni consentono, in prospettiva, di popolare automaticamente sistemi informativi di terze parti)• i moduli PDF/A, eventualmente firmati dai soggetti interessati;• i file degli allegati (se necessario, tali file possono essere lasciati sul server per ridurre le dimensioni dei messaggi). | |
|--|---|--|

| | | |
|--|---|--|
| | <p>L'interoperabilità tra lo sportello telematico polifunzionale e il prodotto di protocollo informatico dell'ente garantisce l'efficiente protocollazione dei messaggi inviati dallo sportello telematico polifunzionale, il loro inserimento all'interno del sistema documentale dell'area organizzativa omogenea (AOO) destinataria e la loro attribuzione alle unità organizzativa (UO) di cui si compone la stessa area organizzativa.</p> <p>All'interno dello sportello telematico polifunzionale ogni utente ha a disposizione una scrivania del cittadino tramite la quale gestisce la propria relazione con l'amministrazione: modifica dei dati del proprio, accesso alle pratiche in compilazione e a quelle inviate, consultazione dello stato dei propri pagamenti verso l'amministrazione e di tutte le informazioni.</p> <p>Una delle caratteristiche peculiari dello sportello telematico polifunzionale è la straordinaria semplicità nel redigere e mettere in linea un modulo. Una volta predisposto il modulo, una funzione di upload, abilitata per i soli redattori, consente con semplicità di renderlo disponibile agli utenti per la compilazione.</p> <p>COSTITUZIONE DELLO SPORTELLLO TELEMATICO POLIFUNZIONALE PER LA TRASMISSIONE DIGITALE DELLE ISTANZE DELL'ENTE</p> <p>Accanto al tradizionale accesso con username e password, riservato ai soli gestori dei contenuti, lo sportello</p> | |
|--|---|--|

| | | |
|--|--|--|
| | <p>telematico polifunzionale consente autenticarsi tramite la carta nazionale dei servizi (CNS), la carta di identità elettronica (CIE) e il sistema pubblico di identità digitale (SPID). L'interfaccia dello sportello telematico polifunzionale è stata studiata per semplificare l'utilizzo dei servizi da parte dei cittadini, con una scrupolosa attenzione nell'uso di un linguaggio semplice e sburocratizzato e nel rispetto delle linee guida per i siti web delle pubbliche amministrazioni e delle norme sull'accessibilità. Il rispetto rigoroso degli standard del World Wide Web Consortium (W3C) garantisce la piena compatibilità con tutti i tipi di browser.</p> <p>Lo sportello telematico polifunzionale aderisce all'iniziativa del Dipartimento della funzione pubblica per rilevare la soddisfazione degli utenti sulla qualità dei servizi erogati. Usando le "faccine" il cittadino può esprimere in pochi click la propria opinione sul servizio ricevuto e aiutare così l'amministrazione a migliorarsi sempre di più, anche attraverso politiche di <i>customer satisfaction</i>. Tutti i servizi esposti all'interno dello sportello telematico polifunzionale rispondono ai requisiti definiti dal decreto trasparenza. Lo sportello telematico polifunzionale è realizzato su tecnologia Drupal, la più potente, sicura e flessibile piattaforma open source per la gestione di contenuti e funzionalità online. Il codice dell'amministrazione digitale stabilisce che le pubbliche amministrazioni sono tenute</p> | |
|--|--|--|

| | | |
|--|---|--|
| | <p>ad accettare pagamenti in formato elettronico a prescindere dall'importo. L'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID), come previsto dal Decreto legge 18/10/2012, n. 179, mette a disposizione degli enti locali un sistema unico per i pagamenti elettronici, denominato PagoPA, per rendere possibile l'interoperabilità tra le pubbliche amministrazioni e i prestatori di servizio di pagamento abilitati.</p> <p>Lo sportello telematico polifunzionale può essere facilmente integrato con i più diffusi prestatori di servizio di pagamento. Tutte le informazioni imputate dagli utenti all'interno dei moduli telematici possono essere esportate in formato XLS per poter essere visualizzate ed elaborate dagli utenti con i più comuni strumenti di office <i>automation</i> di mercato (per esempio MS Excel), oppure open source (per esempio Open office). Il monitoraggio dei servizi dello sportello telematico è basato sulla componente Matomo (https://matomo.org), un software libero per fornire report dettagliati e in tempo reale sui visitatori di un sito web, fra cui i motori di ricerca di provenienza, parole chiave utilizzate, la lingua di utilizzo e le pagine più visitate. Il sistema può esportare le informazioni verso la piattaforma Web Analytics Italia dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID), ottemperando così alle disposizioni relative al monitoraggio dei servizi online della pubblica amministrazione.</p> <p>La normativa vigente</p> | |
|--|---|--|

| | | |
|--|--|--|
| | <p>attribuisce valore legale alla trasmissione di comunicazioni o documentazione digitali solo se trasmesse a una posta elettronica certificata, oppure a un domicilio speciale. Il domicilio speciale è un indirizzo elettronico valido per la trasmissione di comunicazioni che devono avere valore legale.</p> <p>Il cittadino può chiedere quindi alla pubblica amministrazione di trasmettere le comunicazioni riguardanti un procedimento amministrativo a un indirizzo elettronico da lui eletto proprio domicilio speciale, come prevede il Codice Civile, art. 47. Le comunicazioni elettroniche trasmesse al domicilio speciale producono gli stessi effetti giuridici delle comunicazioni a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno ed equivalgono alla notificazione per mezzo della posta. Il Decreto legislativo 07/03/2005, n. 82, art. 3-bis, com. 4-quinquies prevede che il domicilio speciale possa essere un indirizzo di posta elettronica ordinaria e non debba essere necessariamente un indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC).</p> <p>Una volta scelto il proprio domicilio speciale è importante sapere che non si Costituzione dello sportello telematico polifunzionale per la trasmissione digitale delle istanze dell'ente; Nel corso del 2024 è stato pubblicato e reso fruibile ai cittadini, dopo un percorso di formazione professionale con tutti gli uffici comunali interessati alla gestione dei procedimenti amministrativi on line, ed ha già consentito, in questi mesi,</p> | |
|--|--|--|

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| | <p>di poter presentare qualsiasi istanza diretta al Comune in maniera esclusivamente telematica, ivi incluso eventuali pagamenti e documentazione tecnica da produrre a corredo delle domande presentate.</p> <p>Migrare in cloud tutte le banche dati comunali, con grandi vantaggi in termini di sicurezza dei dati ed interscambiabilità degli stessi.</p> | |
| <p>PARI OPPORTUNITÀ</p> | <p>Nell'ambito della strategia finalizzata al raggiungimento delle pari opportunità ovvero volta ad evidenziare e diminuire le differenze di impatto che politiche, a prima vista neutrali in termini di parità tra i sessi, hanno per donne e uomini l'analisi delle attività programmate in un'ottica di genere ha consentito di analizzare le azioni pianificate dall'Amministrazione Comunale per contribuire al superamento della disparità tra i sessi in relazione a distribuzione e gestione delle risorse economiche, poteri, salute, istruzione e formazione.</p> <p>Il percorso di predisposizione del bilancio di genere avviato attraverso un progetto dell'Università di Firenze ha confermato la crescita della prospettiva di consapevolezza, sia a livello decisionale che a livello gestionale, indispensabile per aumentare e ottimizzare l'impatto delle politiche sulle cittadine e sui cittadini, migliorandone contemporaneamente le caratteristiche di equità, efficienza e trasparenza.</p> <p>Il tema della parità di genere e della sua valorizzazione è punto essenziale anche per la crescita economica e sociale del Comune.</p> | <p><i>IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI</i></p> <p><i>IMPATTO CULTURALE</i></p> <p><i>IMPATTO EDUCATIVO</i></p> <p><i>IMPATTO SOCIALE</i></p> <p>Azioni a sostegno delle pari opportunità</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>Garantire a donne e uomini pari diritti e pari opportunità, in ragione non solo del dettato costituzionale, ma perché è ormai dimostrato che ciò va a vantaggio dell'intera società. Nel Comune di Cerreto Guidi il tasso di lavoro femminile si colloca intorno al 60% contro una media nazionale del 49%.</p> <p>Condizioni di parità e pari opportunità per tutti i dipendenti dell'ente;</p> <p>Uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;</p> <p>Conciliazione vita-lavoro e flessibilità oraria.</p> <p>Proseguimento dei servizi con la ASL contro la violenza di genere</p> <p>Iniziative pubbliche in relazione al 25 novembre "<i>Giornata Internazionale Contro la Violenza sulle Donne</i>".</p> <p>Attività di supporto e ascolto psicologico e di promozione per l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro,</p> <p>Lavoro di comunicazione e sensibilizzazione culturale contro le disparità di genere, con campagne a tema, creazione di eventi per potenziare il riconoscimento della rappresentanza dei generi.</p> <p>Sostegno a percorsi formativi e didattici atti a promuovere il superamento degli stereotipi di genere e a promuovere una cultura della valorizzazione delle differenze</p> <p>Formazione dei dipendenti sui temi della parità, a partire dal linguaggio negli atti amministrativi.</p> <p>Sostegno al coordinamento della rete dei centri antiviolenza.</p> | |
|--|---|--|

| | | |
|---|---|---|
| <p>INVESTIRE NELLA SCUOLA E NEL DIRITTO ALLO STUDIO</p> <p>MANTENIMENTO E POTENZIAMENTO DEL SISTEMA EDUCATIVO</p> | <p>Investire risorse pubbliche nella scuola significa investire nel futuro della nostra società. La nostra scelta è quella di proseguire con la progettazione e realizzazione di nuove strutture scolastiche, parallelamente a mantenere interventi continui in tutti gli edifici per migliorare gli ambienti e a proseguire con verifiche periodiche per la sicurezza e per l'adeguamento sismico.</p> <p>Bisogna essere consapevoli che per questi tipi di opere occorre anche insistere con la richiesta di contributi sovra comunali, inserendosi in bandi specifici.</p> <p>Crescere in una società occorre legare ancora di più la formazione con momenti di lavoro, promuovendo esperienza professionale e corsi in sintonia con le aziende del territorio.</p> <p>Assicurare il diritto allo studio per tutti.</p> <p>Spazi scolastici sempre più idonei e accoglienti.</p> <p>Continuare a rafforzare la rete di relazioni tra scuola – famiglie - territorio.</p> <p>Potenziare i servizi comunali a domanda individuale.</p> <p>Sostenere per la maggior parte i costi dei servizi a domanda individuale con la parte pubblica (per l'anno 2024 oltre settecentomila euro).</p> <p>Approvare tariffe che, attraverso l'ISEE, possono promuovere una equa redistribuzione dei costi del servizio (l'Isee è lo strumento che permette di andare incontro ai redditi medio-bassi).</p> <p>Proseguire con il supporto economico e progettuale al piano triennale dell'offerta formativa (P.T.O.F.) per molti progetti didattici (percorsi in biblioteca, educazione alla pace, sostegno linguistico, musica, teatro,</p> | <p>Mantenimento ed ulteriore miglioramento della qualità dei servizi educativi e della loro capillarità sul territorio</p> <p>Progettazione di nuovi edifici scolastici e realizzazione di una nuova scuola dell'infanzia.</p> <p>Mantenimento e cura degli edifici esistenti.</p> <p>Attenzione ai risparmi energetici con interventi sul potenziamento energetico.</p> <p>Benessere e cura infantile</p> <p>IMPATTO CULTURALE</p> <p>IMPATTO EDUCATIVO</p> <p>IMPATTO SOCIALE</p> <p>I veloci cambiamenti economici, sociali e culturali comportano nuovi bisogni educativi e presentano nuovi elementi di fragilità di famiglie e bambini.</p> <p>Per questo occorre garantire un servizio educativo pubblico di qualità ed attento alle esigenze dei ragazzi e delle famiglie.</p> |
|---|---|---|

| | | |
|--|---|---|
| | <p>educazione civica, sport, storia locale, orticoltura, ...).</p> <p>Integrare le ore scolastiche per alcune classi della scuola elementare (ove è previsto il tempo lungo) per le quali, nel tempo, non è stato possibile, da parte delle Istituzioni scolastiche, mantenere l'orario pomeridiano (tre pomeriggi a settimana per due classi).</p> <p>Mantenere il servizio di pre e post scuola per le famiglie che lavorano;</p> <p>Migliorare la qualità della vita delle famiglie per impegnare i ragazzi in età scolare con progetti di pre e post scuola.</p> <p>Potenziamento dei nidi, già fiore all'occhiello sulla educazione e formazione, così come riscontrato anche sulle ultime indagini regionali.</p> <p>Proseguire con il trasporto scolastico su tutto il territorio, per l'accompagnamento dei bambini con lo scuolabus (gara effettuata nell'anno 2023).</p> <p>Migliorare ancora di più la mensa scolastica con un potenziamento dell'attenzione alla qualità del servizio (gara effettuata nell'anno 2023).</p> | |
| <p>UN COMUNE APERTO ED ATTRATTIVO</p> | <p>In questi anni abbiamo cercato di valorizzare il patrimonio del paese organizzando iniziative per la diffusione della cultura per tutti e dappertutto. Una cultura per tutti significa permettere al maggior numero di persone possibili di aumentare le proprie conoscenze, senza realizzare eventi di elite, ma, anzi, garantire maggiori opportunità. Si mantiene nella storia quello che si conosce, meglio ancora quello che si ama, quello che lo si riconosce come identitario.</p> | <p>La Cultura come identità territoriale e storica. Il consolidamento della vocazione turistica. Innovazione e competitività nel settore dello sviluppo economico</p> <p>IMPATTO CULTURALE</p> <p>IMPATTO EDUCATIVO</p> |

Il coordinamento con la "Consulta della Cultura" ha permesso di presentare, dappertutto, molte iniziative coinvolgendo le associazioni del territorio e affrontando molteplici tematiche, dall'arte alla storia, dalla musica alle tradizioni popolari. Sono state realizzate pubblicazioni per lasciare traccia scritta, visibile e documentabile sul Palio del Cerro come rievocazione e gioco storico e sui cento anni dalla Prima Guerra mondiale. Un lavoro partecipato insieme a volontari disponibili. Lavorare sulle tradizioni significa contribuire a costruire l'identità del nostro paese. Molte sono state le iniziative promosse in maniera congiunta con il Polo Museale Toscano. E' stato importante arrivare ad un accordo con la Soprintendenza e con il Polo Museale della Toscana, con la firma di un Protocollo di Intesa che aveva ed ha, tuttora, l'obiettivo di valorizzare il complesso monumentale della Villa Medicea. Questo accordo ha portato, tra le altre cose, anche alla progettazione del recupero architettonico e funzionale delle Cantine grazie all'accesso ad un finanziamento regionale su bandi europei. Questo recupero è una grande occasione per dare apertura e fruizione pubblica a questi stupendi ambienti che si affacciano proprio sulla piazza del paese. Ospiteranno il percorso museale insieme ad un punto informazioni, al bookshop, alla conoscenza del vino del nostro territorio. Questa apertura è fondamentale anche per stimolare una maggiore attrazione turistica

IMPATTO SOCIALE

Salvaguardia e valorizzazione del patrimonio culturale. Sostegno alla prossimità dell'offerta culturale. Ricchezza, varietà e distribuzione dell'offerta culturale durante tutto l'anno, con particolare riferimento a quella ad accesso gratuito. Stimolo alla crescita del capitale culturale locale, attraverso l'impiego di meccanismi di partecipazione attiva non solo alla fruizione finale, ma anche e soprattutto alla produzione dell'offerta culturale.

Valorizzazione del turismo come asset strategico dell'identità del Comune, della sua vocazione di accoglienza e della attrattività delle sue tradizioni territoriali. Lavorare per consolidare la vocazione turistica del Comune mettendo in atto strategie capaci di aumentare la ricettività, il numero di eventi con ritorno turistico, con la programmazione e la creazione di un piano fra il Comune ed altri soggetti pubblici e privati per gli eventi.

Miglioramento e incremento della presenza turistica attraverso un più ampio coinvolgimento dei portatori di interesse.

Adozione di strategie comunicative più sistematiche ed efficaci,

| | |
|---|--|
| <p>che avrà ricadute su tutto il centro.</p> <p>Proseguire il collegamento con le altre Ville dichiarate patrimonio mondiale dell'Umanità UNESCO all'interno del ciclo denominato "<i>Ville e giardini medicei in Toscana</i>". Si allargherà la potenzialità di fare promozione insieme alle altre ville utilizzando il nuovo sito UNESCO e facendo percorsi e progetti collegati.</p> <p>Sviluppare ulteriori percorsi e camminamenti storici in accordo con le strutture agrituristiche e con l'Ufficio informazioni per far conoscere la storia medicea.</p> <p>Promuovere eventi culturali che siano apprezzati e condivisi dai più giovani coinvolti anche nell'organizzazione.</p> <p>Favorire la conservazione delle tradizioni popolari perché si tramandino alle giovani generazioni così da non disperdere caratteri identitari della cultura del nostro territorio (è presente nel nostro comune una sede del Centro tradizioni popolari Unione dei Comuni del Circondario Empolese/Valdelsa).</p> <p>La biblioteca comunale ha progressivamente incrementato il proprio patrimonio librario, così come quello non librario (CD, DVD, ecc.), svolgendo anche un'importante attività di promozione del libro e della lettura, attraverso progetti strutturati e ormai consolidati ("Leggere Fuori", "Leggere per Leggere") e molteplici iniziative pubbliche, rivolte, in particolare, ai bambini (letture, letture animate, drammatizzazioni, laboratori).</p> <p>La biblioteca realizza da anni specifiche attività rivolte alle</p> | <p>volte ad incrementare la conoscenza e l'appetibilità delle diverse offerte presenti sul territorio. Sostegno allo sviluppo di un turismo lento e a progetti inerenti la valorizzazione dei cammini</p> <p>Prossimità dell'offerta ricreativa e culturale e sostegno all'associazionismo e al volontariato</p> |
|---|--|

scuole di ogni ordine e grado, con approfondimenti tematici e indicazioni bibliografiche. Inoltre è stata inaugurata la sede AUSER, la sede del Centro di documentazione Tradizioni Popolari Empolese Valdelsa e la sede della Sezione dell'Associazione Nazionale dei Carabinieri. Si ricorda che un'intera ala dell'edificio del Centro Culturale Santi Saccenti è stata destinata alla Misericordia di Cerreto Guidi in attesa del recupero funzionale dei locali in suo possesso.

Riqualificazione dell'archivio storico con ampliamento dei locali ed una importante ristrutturazione.

Riqualificazione secondo piano del centro Santi Saccenti.

Riqualificazione della ex biblioteca come luogo dedicato alla musica e al teatro.

Collegamento della Villa Medicea con le altre Ville dichiarate patrimonio mondiale dell'Umanità UNESCO all'interno del ciclo denominato "Ville giardini medicei in Toscana".

Potenziare il collegamento con le agenzie turistiche che lavorano con la Villa Medicea.

Sviluppo di ulteriori percorsi e camminamenti storici in accordo con le strutture agrituristiche e con l'Ufficio informazioni per far conoscere la storia medicea.

Stimolare la creazione di un teatro anche attraverso il recupero immobili dismessi.

Promuovere eventi culturali che siano apprezzati e condivisi dai più giovani coinvolti anche nell'organizzazione.

Favorire la conservazione delle tradizioni popolari così da non disperdere i caratteri identitari della cultura del nostro territorio.

| | | |
|--|---|---|
| | <p>Promozione dei circoli di lettura che ha visto l'iniziativa ed il coinvolgimento di ragazzi.</p> <p>Le numerose iniziative turistiche promosse dal Comune vanno nella direzione di valorizzare ogni aspetto del nostro territorio.</p> <p>Dopo il rallentamento causa Covid, stiamo ritornando a movimenti di flussi importanti, non soltanto nel periodo estivo. Occorrerà, a maggior ragione, far leva sul turismo culturale, rurale, enogastronomico, sui percorsi e cammini che il nostro territorio offre e su cui stiamo lavorando per la conoscenza e la promozione.</p> <p>Accrescere il flusso dei turisti sul territorio comunale.</p> <p>Migliorare l'accoglienza turistica e riuscire a fare più rete con gli agriturismi.</p> <p>Stimolare una maggiore ricaduta economica su tutto il territorio.</p> <p>Promuovere i cammini come la Romea Strata, la via degli Etruschi, la via Nonantolana, la via del Vincio, La Via Medicea e alcuni percorsi individuati sul territorio come "Anelli medicei".</p> <p>Specializzare il servizio dell'Ufficio Turistico.</p> <p>Stimolare la nascita di negozi di souvenir, prodotti artigianali, enogastronomici.</p> <p>Migliorare il collegamento fra il capoluogo e le frazioni.</p> <p>Potenziare i collegamenti con le aziende agricole del territorio.</p> <p>Incrementare il turismo "residenziale"</p> | |
| <p>LO SPORT COME STRUMENTO DI BENESSERE</p> | <p>Per i più piccoli fino all'adolescenza, rappresenta una risorsa essenziale per la crescita dell'autostima, per la gestione dell'errore, per imparare a prendersi le responsabilità, per</p> | <p>IMPATTO EDUCATIVO IMPATTO SOCIALE</p> <p>Lo sport come strumento di benessere.</p> <p>Le associazioni sportive</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>condividere spazi e relazioni con altre persone.</p> <p>Il nostro Comune vanta numerose associazioni sportive con le quali proseguire un'ampia collaborazione sia per l'organizzazione delle attività o di eventi, sia per migliorare l'offerta sul territorio. Ad oggi sono funzionanti 2 palazzetti dello sport e cinque campi sportivi: due in zona Gavonchi, 1 a Lazzeretto, 1 a Stabbia, 1 a Gavena.</p> <p>Per la presenza di numerose squadre e molte attività, sia il palazzetto (quanto a capienza e utilizzo), sia la palestra scolastica di Stabbia, che ha una nuova organizzazione degli spazi ospitando soprattutto associazioni e contrade, sono già al massimo della loro occupazione. Pertanto, serve programmare nuovi spazi oltre a quelli già esistenti e proseguire con lo scopo che più ragazze e ragazzi possibili facciano sport continuando ad avere dall'Amministrazione il sostegno economico di molte spese nella gestione delle strutture.</p> <p>Gli interventi effettuati al Palazzetto dello Sport con una riqualificazione complessiva di oltre 800.000,00 e la realizzazione del nuovo campo sussidiario hanno migliorato le condizioni di fruizione degli ed hanno permesso un aumento considerevole delle iscrizioni dei ragazzi.</p> | <p>del territorio contribuiscono allo sviluppo dei ragazzi, a coltivare le loro passioni ed a farli crescere sani.</p> <p>Riqualificazione degli impianti sportivi</p> <p>Diffusione della pratica sportiva e dell'educazione del benessere fisico</p> <p>Prossimità dell'offerta ricreativa/sportiva</p> <p>Sport accessibile a tutti anziani e disabili, alle famiglie con svantaggio socio-culturale a tutti coloro che vogliono praticare lo sport.</p> <p>Destinare risorse per la realizzazione di nuove aree per il fitness all'aperto con attrezzature e strumenti dedicati ai ragazzi diversamente abili</p> |
| <p>PIANIFICAZIONE TERRITORIO E PROTEZIONE CIVILE</p> | <p>Svolgere attività di protezione civile significa gestione delle emergenze e loro superamento ma anche agire per la previsione, prevenzione e mitigazione dei rischi, per cui questo argomento è strettamente collegato con la tutela del territorio e dell'ambiente</p> | <p>Riqualificazione dell'ambiente naturale in modo sostenibile attraverso una pianificazione e gestione partecipata e integrata (rigenerazione contro il consumo del suolo in un'ottica di sostenibilità</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>Con il lungo lavoro di stesura ed approvazione del nuovo Piano Operativo Comunale (Regolamento Urbanistico) e della adozione, ai sensi degli artt. 19 e 23 della LRT 65/2014, il “<i>Piano Strutturale Intercomunale</i>” delle Città e Territori delle due rive è stata fatta un’analisi puntuale di tutto il territorio, con nuovi studi del rischio idraulico, delle potenzialità edificatorie, della viabilità, dei servizi e delle nuove strutture pubbliche, del territorio urbano e aperto. E’ stato un lavoro partecipato, con molte assemblee pubbliche in tutte le frazioni e con un confronto continuo con i tecnici per individuare le soluzioni più rispondenti ai bisogni dei cittadini nel quadro delle norme specifiche.</p> <p>Oltre alle possibilità edificatorie, abbiamo cercato di dare risposte al futuro del paese, alle opportunità di sviluppo, ai nuovi poli scolastici e strategie per rendere i centri urbani più vivibili. Un giusto equilibrio tra un uso moderato del suolo e lo sviluppo sempre in termini sostenibili per l’ambiente dove viviamo.</p> <p>Riqualificazione dell’ambiente naturale in modo sostenibile; Messa in sicurezza del territorio (finanziamenti per realizzazione casse di espansione) Privilegiare il recupero Limitare l’uso di suolo. Eliminare le grandi lottizzazioni. Stimolare una edilizia sostenibile con riduzioni di impatto ambientale.</p> <p>Aggiornare gli studi idraulici gli studi sui rischi geomorfologici. Continuare a monitorare i terreni anche dal punto di vista delle frane. Rivedere la dimensione degli alloggi ad uso residenziale e per l’attività ricettiva.</p> | <p>ambientale, messa in sicurezza del territorio) Sviluppo economico sostenibile Sviluppo delle realtà produttive e commerciali esistenti e insediamento di nuove aziende in un’ottica sostenibile</p> |
|--|--|--|

| | | |
|---|---|--|
| | <p>Tendere a ridurre i consumi energetici. Favorire l'utilizzo delle energie rinnovabili. Promuovere lo sviluppo delle aziende agricole. Continuare a lavorare con i comuni limitrofi come è stato fatto per la redazione di un Piano Strutturale di Area, che rappresenta un nuovo modo per una programmazione maggiormente uniforme di un intero sistema viario, infrastrutturale, produttivo, ecc... Protezione Civile: dopo la stesura del nuovo Piano che presenta cartografie aggiornate e una programmazione delle azioni di emergenza coordinate in tutta l'area, occorrerà comunque continuare a rendere sempre più consapevole la cittadinanza che in un qualsiasi evento segnalato occorre essere tutti informati e preparati Promuovere la salvaguardia dell'ambiente forestale e rurale e la promozione del nostro territorio attraverso l'incentivazione delle pratiche biologiche. Eco-sostenibilità e compatibilità con le trazioni locali dei materiali. Proseguire con la collaborazione con le associazioni di volontariato e i corpi dei VVFF. Agire per la prevenzione e mitigazione dei rischi. Diffusione della conoscenza e della cultura di protezione civile. Diffondere la conoscenza del sistema delle allerte e norme di comportamento. Comunicazione legata alle zone di pericolo e conoscenza degli eventi.</p> | |
| <p>VERDE PUBBLICO, VIABILITA' ED ILLUMINAZIONE</p> | <p>Individuare soluzioni di nuova viabilità. Per rendere i centri urbani più vivibili e più sicura la vita dei</p> | <p><i>IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE</i></p> |

| | | |
|-----------------------------|---|---|
| | <p>residenti sono previste nuove infrastrutture e interventi sulla viabilità esistente.</p> <p>Aumentare la sicurezza dei pedoni.</p> <p>Aumentare la sicurezza per i viaggiatori.</p> <p>Manutenzione del verde pubblico e cura dei parchi (Il Comune non può essere in grado da solo di intervenire per risolvere tutte le necessità per la manutenzione del verde pubblico per cui l'obiettivo è quello di ricorrere ad accordi quadro ed appalti esterni per avere risposte puntuali per il taglio dell'erba e gli interventi di potatura nell'intesa che il comune provvederà a monitorare la situazione con un sistema costante di controllo sulle attività stesse.</p> <p>Interventi sugli spazi a verde al fine di renderli più accoglienti per bambini e ragazzi</p> <p>Spazi pubblici- continuerà nei prossimi anni la riqualificazione delle piazze e dei giardini con interventi relativi ad acquisti di nuovi giuochi, illuminazione ed arredi oltre alla costante manutenzione degli stessi ed alla eliminazione delle barriere architettoniche.</p> <p>Migliorare lo spazio pubblico di relazione (strade e piazze).</p> | <p>IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI IMPATTO SOCIALE</p> <p>Riqualificazione ed implementazione di impianti di illuminazione pubblica non solo in un'ottica di risparmio energetico ma anche come miglioramento della sicurezza stradale</p> <p>Mobilità in grado di migliorare la qualità dell'ambiente e la sicurezza dei cittadini</p> <p>Risparmio energetico, minor impatto ambientale</p> <p>Salvaguardia del verde pubblico (tutela delle risorse del suolo, la qualità della vita e la rigenerazione del tessuto urbano)</p> <p>Miglioramento della manutenzione delle aree verdi</p> <p>Inclusività, accessibilità e sicurezza degli spazi verdi pubblici sicuri</p> |
| AMBIENTE RIFIUTI | <p>E Il rispetto per il luogo dove si vive è il rispetto di tutti</p> <p>La salvaguardia dell'ambiente in ogni sua forma è una tematica complessa che deve vedere l'ente locale impegnato insieme agli altri soggetti che a vario titolo possono e devono agire.</p> <p>Confermare e rafforzare l'attuale sistema di raccolta differenziata porta a porta, che ha fatto</p> | <p>IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI</p> <p>Miglioramento della qualità della vita legata all'ambiente e riduzione della produzione di rifiuti</p> |

| | | |
|-------------------------|---|---|
| | <p>raggiungere l'87% di raccolta differenziata nel nostro Comune.</p> <p>Stimolare la nascita di una economia circolare.</p> <p>Promuovere la riduzione dei rifiuti, il riciclo ed il recupero.</p> <p>Contrastare i fenomeni di abbandono dei rifiuti, segno di inciviltà.</p> <p>Stimolare la creazione di un tavolo di lavoro regionale per regolamentare buone pratiche in agricoltura.</p> <p>Promuovere la salvaguardia ambientale e paesaggistica del Padule.</p> | |
| GIOVANI E FUTURO | <p>I veloci cambiamenti economici, sociali e culturali comportano nuovi bisogni educativi e presentano nuovi elementi di fragilità di famiglie e bambini.</p> <p>La riqualificazione della ex scuola di Bassa e dell'immobile che era stato adibito a biblioteca comunale vuole perseguire l'obiettivo di creare, non solo nel Capoluogo ma anche nelle principali frazioni del Comune, un centro di aggregazione giovanile in grado di offrire spazi liberamente fruibili e opportunità di incontro e socializzazione.</p> | <p>IMPATTO CULTURALE IMPATTO EDUCATIVO IMPATTO SOCIALE</p> <p>Promozione e sostegno delle forme di aggregazione giovanile</p> <p>Promozione delle capacità tecnologiche</p> <p>Conoscenza dei bisogni e delle aspettative dei giovani</p> |
| SOCIALE E SALUTE | <p>Chiunque può essere, in qualsiasi momento o fase della vita, in una situazione dove una risposta di qualità che si trova nel pubblico può e deve far trovare sollievo e sostegno. Una società cresce meglio se ciascuna persona ha la possibilità di soddisfare i propri bisogni, sempre nel rispetto degli altri, ma in relazione anche alle proprie reali possibilità fisiche, economiche, cognitive, familiari, Continuare a mantenere e potenziare i servizi sociali e</p> | <p>IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI IMPATTO SOCIALE</p> <p>Promozione e tutela della salute al fine di migliorare la continuità assistenziale del territorio anche al fine di migliorare i servizi territoriali di assistenza socio-sanitaria e socio-assistenziale territoriale.</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>sociosanitari per seguire tutte le situazioni di fragilità, con particolare attenzione agli anziani con ridotte capacità fisiche e cognitive, alla disabilità, ai minori. E' evidente che tutto questo deve tener conto di una società che è in continua trasformazione e la sfida è proprio quella di programmare strumenti sempre più adatti alle esigenze. Contribuire alla riduzione delle liste di attesa sui servizi sanitari e dare ancora più vicinanza di servizi ai nostri cittadini. Creare le condizioni per accrescere le possibilità di reale inserimento lavorativo al fine di garantire maggiore autonomia e indipendenza alle persone con disabilità. Potenziare le relazioni tra le associazioni, gruppi del territorio e tutti i soggetti in modo da incrementare ogni tipo di socializzazione sul territorio. Continueremo a rivolgere un'attenzione particolare all'assistenza scolastica e al trasporto alunni con diverse abilità nell'ottica proprio di dare pari opportunità per tutti. Migliorare la mobilità da/per il capoluogo e le frazioni con servizi di trasporto locale con particolare attenzione agli anziani. Tutelare le persone disoccupate o inoccupate. Attenzione per le persone anziane. Creare un sistema di controllo e monitoraggio della gestione dei soggetti in grado di prendersi cura delle persone anziane o non autosufficienti presenti sul nostro territorio comunale allo scopo di tutelare maggiormente le persone più deboli e bisognose di ausilio e affiancamento. Creare le condizioni utili e</p> | <p>Attuare misure di protezione sociale volte non solo al sostegno, ma all'inclusione</p> <p>Attuare sinergie con gli altri attori competenti del territorio al fine di sostenere i bisogni legati alla sfera abitativa</p> <p>Attuare politiche di inclusione sociale</p> <p>La funzione sociale è stata trasferita all'Unione dei Comuni Empolese Valdelsa.</p> |
|--|--|---|

| | | |
|--|---|--|
| | <p>necessarie a soddisfare i bisogni di salute dei cittadini, in particolare la presa in carico e la gestione operativa attraverso modelli assistenziali atti a garantire i migliori livelli di qualità delle cure e dell'assistenza domiciliare erogate nella comunità.</p> <p>Sostenere le famiglie che hanno subito danni e perdite a causa della crisi sanitaria e del settore del lavoro.</p> | |
| <p>AGRICOLTURA SVILUPPO ECONOMICO</p> | <p>E</p> <p>L'agricoltura del nostro Comune ha le eccellenze dell'olio extravergine di oliva Toscano Igp e del vino Chianti D.O.C.G. e ha molte aziende agricole che, in questi anni, hanno portato avanti con grandi sforzi le loro attività contribuendo alla manutenzione del territorio, alla custodia del paesaggio tipicamente toscano e alla sua promozione, attraverso il vino e l'olio, prodotti su queste terre e particolarmente pregiati ed apprezzati, sia a livello locale, sia dai visitatori e dai turisti.</p> <p>Mantenere un continuo collegamento e dialogo con le aziende agricole.</p> <p>Potenziamento del percorso con le aziende vitivinicole per promuovere il prodotto vino di Cerreto.</p> <p>Stimolare lo sviluppo di una agricoltura che tuteli il territorio da una parte e produca prodotti agricoli di qualità dall'altra.</p> <p>Stimolare una economia circolare virtuosa che potrà coinvolgere, rispettando le quantità necessarie, anche le mense scolastiche.</p> <p>Sviluppare opportunità di lavoro anche per altre colture.</p> <p>Stimolare lo sviluppo di nuove</p> | <p>IMPATTO SOCIALE IMPATTO ECONOMICO</p> <p>Ulteriore valorizzazione dell'immagine di Cerreto Guidi come territorio vocato ad un turismo di qualità, rispettoso delle sue peculiarità ed eccellenze, del proprio patrimonio paesaggistico, ambientale ed agricolo, anche in sinergia con le reti di cui il Comune fa parte, quali La Strada del Vino e dell'Olio, l'Associazione Città del Vino. Sostegno al mondo agricolo, con un'ulteriore spinta alla proficua collaborazione avviata con i produttori e le associazioni di categoria. Prosecuzione nell'opera di valorizzazione della produzione vitivinicola locale. Prosecuzione nel lavoro di coordinamento con tutte le categorie produttive presenti ed operanti sul territorio comunale.</p> <p>Valorizzazione delle piccole attività commerciali ed artigianali strutture</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>“botteghe” di prodotti a filiera corta con prodotti di eccellenza con richiamo di un turismo consapevole.</p> <p>Incrementare la redditività delle nostre Aziende agricole.</p> <p>Favorire il consumo di EVO locale.</p> | <p>portati della economia del Comune con azioni che incentivino il piccolo commercio e artigianato.</p> |
| <p>PRESIDIO DELLA GESTIONE ECONOMICA FINANZIARIA E DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO</p> | <p>In un contesto completamente mutato negli ultimi anni e tenendo in considerazione le difficoltà delle famiglie l'Amministrazione non ha aumentato le tariffe di alcuno dei servizi a domanda individuale (mensa trasporto asilo..) nemmeno dei servizi facoltativi come i centri estivi (che hanno accolto in questo anno circa 300 bambini con aperture di sei plessi scolastici) nonostante i notevolissimi maggiori costi, coperti solo in minima parte dalla contribuzione dei cittadini, costi che hanno comportato un impatto sostanziale sul bilancio.</p> <p>La sfida è quella di poter mantenere i servizi tenendo conto sia del bilancio che delle esigenze delle famiglie.</p> <p>Il bilancio ha fatto fronte anche ai maggiori costi dei servizi rivolti alle persone con handicap e bisognose, servizi che sono alla base del cuore dell'Amministrazione (sociale, cultura, scuola...).</p> <p>Ogni anno viene posta particolare attenzione al recupero evasione tributaria che ha permesso all'Amministrazione di poter contare ogni anno in media su fondi al netto del FCDE di oltre trecentomila euro per poter mantenere servizi e realizzare interventi,</p> <p>Sono stati garantiti e sono garantiti gli equilibri di bilancio.</p> <p>Sono stati rispettati i tempi di pagamento (ridotti anche rispetto</p> | <p>Gestione ottimale delle risorse finanziarie dell'Ente</p> |

| | | |
|-------------------------|---|---|
| | <p>alla scadenza) grazie agli uffici ed in modo particolare al controllo costante e capillare del servizio finanziario.</p> <p>Sono stati rispettati gli indicatori di PCC e lo stock del debito che hanno comportato un risparmio sul bilancio in quanto non è stato necessario accantonare il fondo di garanzia.</p> | |
| SICUREZZA URBANA | <p>Implementazione di una gestione complessiva del decoro e della sicurezza a tutti i livelli</p> <p>Realizzazione delle condizioni per una collaborazione con le Forze dello Stato.</p> <p>Controllo del territorio, decoro, rispetto delle regole, valorizzazione di ogni spazio per renderlo sicuro evivibile.</p> <p>Presidio e controllo da parte della Polizia municipale.</p> <p>Controlli di velocità per la sicurezza dei residenti e dei viaggiatori.</p> <p>Controlli della sosta, con particolare riferimento all'occupazione degli spazi disabili. Gran parte dei nostri centri urbani sono attraversati da strade provinciali e hanno necessità di essere resi più vivibili e più sicuri attraverso la prosecuzione di interventi per la riduzione della velocità di percorrenza delle auto.</p> <p>Per integrare la sicurezza per la vita dei residenti e dei lavoratori sono previste nuove infrastrutture e interventi sulla viabilità esistente. E' stato implementato il sistema di videosorveglianza con telecamere ai canali viari principali con il collegamento diretto con le forze dell'Ordine.</p> <p>Contrastare fenomeni di illegalità su tutto il territorio comunale.</p> | <p>Rafforzamento della sicurezza urbana.</p> <p>Cittadinanza attiva</p> <p>Accrescimento della cultura della sicurezza stradale tra i giovani</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>Aumentare la sicurezza dei pedoni. Aumentare la sicurezza per i viaggiatori. Realizzare nuove infrastrutture (strade e rotonde). Sollecitare il gestore del Trasporto Pubblico Locale per individuare fermate degli autobus in posizioni più sicure, in particolar modo per gli studenti delle scuole superiori. Contrasto alle dipendenze.</p> | |
| <p>REPERIMENTO RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE PER LO SVILUPPO DELLE INFRASTRUTTURE</p> | <p>Progettare e chiedere finanziamenti sovra comunali partecipando a bandi specifici: questo obiettivo per poter realizzare investimenti importanti.</p> | <p>Sviluppo di infrastrutture di qualità, affidabili e sostenibili in particolare modo la rete stradale ed i parcheggi. Riqualficazione e implementazione di impianti di illuminazione non solo in un'ottica di risparmio energetico e riduzione di emissioni, ma anche per l'impatto che una migliore illuminazione potrà avere sulla sicurezza stradale. Riqualficazione del patrimonio edilizio comunale, con particolare riguardo agli impianti sportivi ed alle scuole (dal punto di vista edilizio, di efficientamento energetico, adeguamento normativo, miglioramento sismico) Massimizzazione dell'efficienza ed efficacia del patrimonio immobiliare</p> |
| <p>INTERVENTI SPECIFICI SULLE FRAZIONI</p> | <p>CERRETO Intervento importante che riguarda il versante Ripa, con un finanziamento dalla Regione Toscana di circa 2 milioni di euro.</p> | <p><i>IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI</i></p> <p>Realizzazione di azioni specifiche per tenere</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>Intervento in via Ildebrandino è previsto per la messa in sicurezza (580.000,00 euro). Richiesta al Ministero per la Protezione Civile interventi per circa 1.400.000,00 euro per altri dissesti franosi. Nuova viabilità tracciata sui regolamenti urbanistici dall'ex Mobil in via Veneto fino a Via Dante Alighieri verso l'area sportiva e scolastica in modo da sollevare il traffico da via dei Fossi. Nell'incrocio tra via Vittorio Veneto e via Pianello Val Tidone è prevista una piccola rotatoria. Richiesta a Città Metropolitana di una rotonda (finanziata con 300 mila euro) sarà in via Piave all'incrocio con via Irici. Realizzazione di una nuova scuola d'infanzia è prossima alla gara e sarà realizzata vicino alla scuola primaria Centro culturale Santi Saccenti: inserimento in bandi di riqualificazione urbana.</p> <p>CENTRO STORICO Riqualificazione e valorizzazione del contesto urbano. Riqualificazione di Piazza Vittorio Emanuele II. Riqualificazione della "Palestrina". Valorizzare il patrimonio artistico, architettonico, paesaggistico e culturale come motore di sviluppo sociale, economico e turistico. Tutelare la vivibilità dei residenti. Migliorare il sistema della sosta. Incoraggiare gli investimenti per facilitare la riqualificazione del sistema del commercio tradizionale. Proseguire con l'organizzazione di manifestazioni come il Palio del Cerro, La Notte di Isabella, Medicea, l'Infiorata, La via dei presepi, realizzate con il lavoro costante e volontario delle</p> | <p>conto delle peculiarità delle varie parti del territorio</p> |
|--|---|---|

| | | |
|--|---|--|
| | <p>associazioni del territorio, segno di una comunità viva e attiva a cui dobbiamo essere grati, e che promuovono il nostro paese anche fuori Toscana. Continuare la promozione del territorio e dell'associazionismo locale in Consiglio della Regione Toscana.</p> <p>LAZZERETTO Investimenti nelle scuole. Progettazione nuova viabilità. Riqualificazione complessiva di Piazza Tofanelli. Attrezzature sportive in piazza Berlinguer. Migliorare le manutenzioni di strade e piazze. Promuovere nuovi camminamenti oltre a quelli lungo il Vincio. Stimolare il recupero delle aree critiche. Stimolare il commercio.</p> <p>STABBIA Messa in sicurezza idraulica. Consentire una migliore vivibilità del centro urbano. Stimolare una maggiore sicurezza per chi vive o transita. Migliorare la mobilità urbana sia pedonale che meccanizzata. Rete idrica da potenziare. Seguire la progettazione della Regione Toscana per il corridoio infrastrutturale. Stimolare la Città metropolitana per manutenzioni sulle vie provinciali. Stimolare la riqualificazione delle aree critiche (ex Manifattura: destinazione commerciale, ricettivo, residenziale e artigianale).</p> <p>BASSA Migliorare la vivibilità del centro urbano.</p> | |
|--|---|--|

| | | |
|--|---|--|
| | <p>Proseguire con interventi di maggiore sicurezza per chi vive o transita. Nuova polarità scolastica. Offrire nuovi spazi per attività culturali, laboratoriali e ricreativi. Stimolare il recupero dell'area Tamburello. Stimolare lo sviluppo della zona industriale. Riqualificare l'area sportiva.</p> <p>GAVENA In previsione l'obiettivo è realizzare misure per consentire una migliore vivibilità del centro urbano e una maggiore sicurezza per chi vive o transita. Per questa finalità è prevista la diminuzione della velocità nel tratto urbano e il completamento della ciclopista di collegamento con Bassa. Proseguiremo con la piena collaborazione con la Asl e con i soggetti coinvolti nella gestione del Centro diurno <i>Il Girasole</i>, luogo prezioso per molti cittadini del nostro comune e di Vinci.</p> <p>PIEVE A RIPOLI Maggiore sicurezza per chi vive o transita. Consentire una migliore vivibilità del centro urbano. Migliorare la percorribilità verso la Chiesa e il cimitero. Proseguire nella riqualificazione dell'area sportiva.</p> | |
|--|---|--|

Piano triennale per la prevenzione della corruzione

2025 / 2027

PREMESSA INTRODUTTIVA

01. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Nel linguaggio giuridico italiano, il termine “corruzione” ha assunto fin dal principio una connotazione di carattere penalistico stante il costante riferimento della locuzione a specifiche figure di reato: quanto appena affermato, infatti, trovava giustificazione nella circostanza che la lotta alla corruzione si svolgesse principalmente nell’ambito della repressione penale. Nonostante ciò, esiste nel diritto amministrativo un’accezione più ampia di “corruzione” che è connessa alla prevenzione del malcostume politico e amministrativo.

I nessi tra corruzione amministrativa e corruzione penale sono stati successivamente messi in risalto dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica DFP 0004355 P-4.17.1.7.5 del 25 gennaio 2013. All’interno di detto documento si precisa che il concetto di corruzione va inteso in senso lato in modo che ricomprenda anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, un soggetto, nell’esercizio dell’attività amministrativa, abusi del potere che gli è stato affidato al fine di ottenere un vantaggio privato.

Secondo la Presidenza del Consiglio le situazioni rilevanti circoscrivono:

- l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo II del codice penale;
- i casi di malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite
- illegalità che non si realizza esclusivamente utilizzando le risorse pubbliche per perseguire un fine privato ma è anche servendosi di finalità pubbliche per perseguire illegittimamente un fine proprio dell’ente pubblico di riferimento.

L’obiettivo è quindi quello di combattere la “cattiva amministrazione”, ovvero l’attività che non rispetta i parametri del “buon andamento” e “dell’imparzialità”, verificare la legittimità degli atti, e così contrastare l’illegalità.

Atto fondamentale in tal senso è la L. n. 190/2012 recante le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione.

La Legge n. 190/2012, al fine di perseguire i sopra citati obiettivi, ha introdotto e disciplinato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza che costituisce lo strumento attraverso il quale le Amministrazioni devono prevedere, sulla base di una programmazione triennale, azioni e interventi efficaci nel contrasto ai fenomeni corruttivi concernenti l'organizzazione e l'attività amministrativa.

Detta normativa, ponendo un'accezione ampia del fenomeno della corruzione, evidenzia la necessità di favorire un sempre più intenso potenziamento degli strumenti di prevenzione, dei livelli di efficienza e trasparenza all'interno delle pubbliche amministrazioni in modo da superare l'approccio meramente repressivo e sanzionatorio utilizzato in passato.

La Legge 190/2012, pertanto, ha tre finalità principali:

- creare un contesto sfavorevole alla corruzione, sia attraverso un approccio repressivo (intervendo sul Libro II, Tit. II del Codice Penale - Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione - aumentando le pene previste, ridefinendo alcuni reati e prevedendone dei nuovi) che, soprattutto preventivo.
- aumentare le capacità di scoprire casi di corruzione, ad esempio attraverso l'istituto del Whistleblowing.
- ridurre le opportunità che si verificano casi di corruzione, attraverso il sistema di prevenzione della corruzione rappresentato dai Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione, dai soggetti coinvolti per la loro adozione e monitoraggio e dall'introduzione di misure generali in tema di rotazione del personale, formazione, conflitto d'interessi, codici di comportamento, ecc.

Per raggiungere pienamente gli obiettivi sopra citati, detta Legge impone l'adozione di un Piano di Prevenzione della Corruzione sia a livello nazionale (PNA) da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione che, decentrato sulla base dell'elaborazione fornita dall'organo di indirizzo politico di ogni amministrazione, il quale dovrà provvedere al suddetto adempimento entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il PNA, quale atto di indirizzo, contiene gli obiettivi governativi per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale e fornisce linee guida e supporto alle Amministrazioni pubbliche e ai loro organismi partecipati per l'attuazione della prevenzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

Nel corso degli anni il PNA è stato soggetto a modifiche ed aggiornamenti come di seguito meglio precisato.

Il PNA 2016 recepisce le rilevanti modifiche legislative intervenute, in particolare il d. lgs. 97/16 (cd. F.O.I.A.), dando attuazione alle nuove discipline della materia, di cui le amministrazioni hanno dovuto tener conto nei loro Piani triennali di prevenzione della corruzione (PTPC), a partire da quello per il triennio 2017-2019. Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità costituisce, dall'anno

2017, e quindi, dal Piano triennale 2017/2019, parte integrante ed essenziale del Piano triennale di prevenzione della Corruzione. Le amministrazioni e gli altri soggetti obbligati sono tenuti, pertanto, ad adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, un unico Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza. Come chiarito nel PNA 2016, in una logica di semplificazione e in attesa della realizzazione di un'apposita piattaforma informatica, non deve essere trasmesso alcun documento ad ANAC. I PTPCT devono, invece, essere pubblicati sul sito istituzionale tempestivamente e comunque non oltre un mese dall'adozione.

Va rammentato che l'art. 19, D.L. n. 90 del 2014 convertito dalla L. n. 114 del 2014 aveva soppresso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, trasferendo le relative funzioni all'Anac, alla quale è stato altresì affidato il compito di ricevere notizie e segnalazioni di illeciti e applicare una sanzione amministrativa nel caso di mancata adozione dei PTPC, dei Programmi triennali di trasparenza o dei Codici di comportamento. All'Anac venivano tolte le funzioni in materia di misurazione e valutazione della performance, trasferite al Dipartimento della Funzione Pubblica, al quale venivano contemporaneamente sottratte le funzioni in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione. L'Anac è diventata, dunque, il dominus della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ruolo innovato dal D. Lgs. n. 97 del 2016, che ha dato fondamento alla delega contenuta all'art. 7 della L. "Madia" n. 124 del 2015 ed ha rivisto e semplificato le disposizioni in tali materie.

In tale ambito, l'art. 41 del sopra citato D.lgs. ha apportato diverse modifiche all'articolo unico della L. n. 190 del 2012: la prima è connessa al cambio di responsabilità in ordine all'adozione del PNA, prima affidato alla Civit, con connesso onere di predisposizione da parte della Funzione Pubblica: con la modifica della lett. b) del comma 2, questa incombenza è stata affidata in toto all'Anac.

È con il PNA 2019-2021 però che il Consiglio dell'Autorità ha deciso di concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori.

Il risultato di tale elaborazione normativa si è concretizzato con il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 "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", convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n. 113 che all'art. 6 ha introdotto la previsione del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (PIAO).

Il Piano integrato di attività e organizzazione è disciplinato dall'art. 6 del citato Decreto legge, ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente entro il 31 gennaio. Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lettera d) il PIAO definisce, tra l'altro "gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla

normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione". In applicazione del sopra citato art. 6, comma 5, il DPR 24 giugno 2022, n. 81, pubblicato in GU n. 151 del 30 giugno 2022, ha individuato gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO e il DM 30 giugno 2022, n. 132 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economica e della Finanza, ha definito il contenuto del documento attraverso l'adozione di un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni. Tra i Piani assorbiti dal PIAO è ricompreso anche il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, che viene ricondotto alla SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE e diviene una specifica Sotto-Sezione denominata Rischi corruttivi e Trasparenza. Va da sé che, pur facendo parte di un più ampio documento programmatico, la Sotto-Sezione riguardante la prevenzione della corruzione dovrà continuare ad essere conforme e coerente con i principi sanciti dalla fondamentale Legge n. 190/2012.

In ottica di contemperamento tra le necessità della nuova pianificazione e le perduranti esigenze di contrasto dei fenomeni corruttivi, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha emanato il nuovo PNA 2022, che è stato approvato in via definitiva con deliberazione in data 17 gennaio 2023, n. 7.

Il nuovo PNA 2022, nel confermare i contenuti e gli indirizzi già stabiliti dai Piani degli anni precedenti, dedica particolare attenzione ai rischi derivanti dal riciclaggio di denaro di provenienza delittuosa, al fenomeno del "*pantouflage*" (altrimenti detto "*revolving doors*", costituito dal passaggio di dipendenti pubblici al settore privato e viceversa) e fornisce indicazioni sulle strategie per contrastare i possibili rischi corruttivi correlati agli affidamenti pubblici relativi a progetti da attuarsi con i finanziamenti PNRR.

Il PNA è suddiviso in una parte generale e in una parte speciale. La parte generale è volta a supportare i RPCT e le Amministrazioni nella pianificazione delle misure anticorruzione e della trasparenza alla luce delle modifiche normative mentre la parte speciale ha tenuto conto della disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici cui si è fatto ricorso per fronteggiare l'emergenza pandemica e per realizzare con speditezza interventi strutturali di grande interesse per il Paese.

Sia per la parte generale del PNA che per quella speciale, l'Anac ha approvato specifici allegati da considerare come strumenti di supporto per la predisposizione dei PTPCT per le amministrazioni.

Per la Parte generale sono stati predisposti i seguenti Allegati:

- L'Allegato n. 1) "Check-list per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO".
- L'Allegato n. 2) fornisce un modello per costruire la sezione dedicata alla trasparenza del PTPCT o del PIAO.
- L'Allegato n. 3) sul RPCT e la struttura di supporto.
- L'Allegato n. 4) contiene una ricognizione delle semplificazioni vigenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 e 5.000; per le unioni di comuni; per le convenzioni di comuni.

Per la Parte speciale, dedicata ai contratti pubblici, sono stati elaborati i seguenti

Allegati:

- L'Allegato n. 5) recante “*Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici*”
- L'Allegato n. 6) recante “*Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici*”;
- L'Allegato n. 7) “*Contenuti del bando tipo n. 1/2021*”
- L'Allegato n. 8) “*Check-list per gli appalti*”;
- L'Allegato n. 9) recante elenco degli obblighi di pubblicazione in A.T., sottosezione “*Bandi di gara e contratti*” sostitutivo dell'allegato 1) della delibera ANAC 1310/2016 e dell'allegato 1) alla delibera 1134/2017 nella parte in cui elenca i dati da pubblicare per i contratti pubblici.
- L'Allegato n. 10) “*Commissari straordinari: modifiche al d.l. n. 32/2019*”.

Infine, l'allegato n. 11) fornisce una sintesi dell'analisi dei dati tratti dalla piattaforma Anac sui PTPCT del 2021 inseriti alla data del 15 marzo 2022.

Successivamente, con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022. La tematica principale trattata all'interno del piano riguarda l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici e le conseguenze che quest'ultimo sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. A seguito di tale analisi, sono state sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, evidenziando altresì le parti non più in vigore dopo la data di efficacia del D.lgs. 36/2023 del 1° luglio 2023.

È stata poi 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 da adattare alle realtà organizzative e gestionali delle singole amministrazioni.

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.

Nello specifico, 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, devono essere 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 Dlgs 36/2023).

Spetterà poi 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.

Con delibera n. 493, approvata dal Consiglio dell'Autorità del 25 settembre 2024, vengono forniti indirizzi interpretativi e operativi riguardanti il divieto di

pantouflage. Ciò allo scopo di affinare le indicazioni già elaborate in passato, orientando ancor meglio le amministrazioni/enti nella individuazione di misure di prevenzione del *pantouflage*. Le Linee Guida approvate da Anac sono da intendersi come integrative di quanto indicato già nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022. La disciplina del *pantouflage* è contenuta agli artt. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 e 21 del d.lgs. n. 39/2013. Tali norme hanno dato luogo a dubbi interpretativi e criticità di diversa natura che sono stati anche oggetto della segnalazione di ANAC al Governo e Parlamento n. 6 del 27 maggio 2020. In tale atto si è dato conto, ad esempio, della necessità di precisare e rendere più organica la disciplina delle tipologie di dipendenti sottoposte al divieto in esame, di definire con esattezza le tipologie di enti in destinazione cui applicare il divieto, della mancata individuazione del soggetto competente ad irrogare le sanzioni per la violazione del divieto. ANAC ha ritenuto di svolgere un'ulteriore riflessione sul divieto in argomento, con l'intento di fornire indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori attinenti al divieto di *pantouflage* non esaminati nel medesimo PNA. Ciò allo scopo di affinare le indicazioni già elaborate in passato, orientando ancor meglio le amministrazioni/enti nella individuazione di misure di prevenzione del *pantouflage*. Il divieto di *pantouflage* è volto, come precisato, a ridurre i rischi connessi all'uscita del dipendente da una pubblica amministrazione e al suo passaggio, per qualsivoglia ragione, ad un soggetto privato prima della decorrenza di un "periodo di raffreddamento". In sede consultiva, l'Autorità ha riscontrato difficoltà a perimetrare correttamente il concetto di amministrazione/ente di provenienza e anche che cosa si intenda per "soggetto privato" in destinazione, attesa la mancanza di elementi chiari ricavabili dal combinato disposto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013. Appare, pertanto, necessario chiarire tali dubbi interpretativi, distinguendo tra: le pubbliche amministrazioni/enti da cui proviene il dipendente (cd. "enti in provenienza"); i soggetti privati che assumono il dipendente (cd. "enti in destinazione"). Il tema, investendo un divieto che incide sulla libertà negoziale di individui e imprese, si presenta particolarmente critico. Di seguito si forniscono – anche alla luce di quanto emerso in sede consultiva rispetto a casi specifici sottoposti all'attenzione di ANAC - indicazioni in merito a quali siano le pubbliche amministrazioni e gli enti diversi dalle pubbliche amministrazioni da cui proviene "il dipendente pubblico" a cui si applica il divieto. Il divieto di *pantouflage* trova applicazione alle pubbliche amministrazioni come definite dall'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, quali enti in provenienza del dipendente. Si tratta di tutte le amministrazioni dello Stato, compresi istituti, scuole e istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'ARAN, le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 3008, ed il CONI. Il divieto di *pantouflage* si applica anche a coloro che svolgono determinati incarichi negli enti pubblici economici. Ciò in quanto l'art. 21 del d.lgs.

n. 39/2013 estende l'applicazione del divieto in esame agli incarichi di cui al medesimo decreto, tra cui rientrano anche quelli svolti presso gli enti pubblici. Per l'individuazione di quali siano gli enti pubblici a cui occorre fare riferimento, l'interpretazione va ricercata nell'art. 1, co. 2, lett. b) del citato decreto n. 39/2013 che li definisce quali "enti di diritto pubblico non territoriali nazionali, regionali o locali, comunque denominati, istituiti, vigilati, finanziati dalla pubblica amministrazione ..., ovvero i cui amministratori siano da questa nominati".

Tenuto conto che la norma non fa distinzione tra ente pubblico economico e non, si ritiene che la ratio di tale

norma sia compatibile anche con la provenienza da enti pubblici economici. Dunque, tali enti sono anch'essi ricompresi nell'ambito di applicazione del divieto di *pantouflage*. Con riferimento agli enti di diritto privato in controllo pubblico – al fine di valutare l'applicabilità del divieto in esame - si deve tener conto di quanto previsto dall'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013. Occorre chiarire a quali dipendenti pubblici e soggetti ad essi assimilati si applichi il divieto di *pantouflage*. Si rappresenta che la norma sul *pantouflage*, nell'individuare l'ambito soggettivo di applicazione, si riferisce espressamente ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001 cessati dal servizio. Tuttavia, come già precisato, l'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013 estende l'ambito soggettivo di applicazione del divieto, ricomprendendo nella nozione di dipendenti pubblici anche i titolari di uno degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013, che, come sopra illustrato, sono incarichi ricoperti non solo nelle pubbliche amministrazioni ma anche in enti pubblici economici ed enti di diritto privato in controllo pubblico. Pertanto, ai fini dell'applicazione del divieto, occorre considerare, oltre ai dipendenti pubblici, anche i soggetti che rivestono nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, un incarico riconducibile alle tipologie definite all'art. 1 del d.lgs. n. 39/2013, nonché i soggetti esterni con i quali l'amministrazione e gli enti sopra citati stabiliscono un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Il combinato disposto degli artt. 1, co. 2 e 21 del d.lgs. n. 39/2013 consente di ritenere che sono soggetti al divieto di *pantouflage*: con riferimento alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 d.lgs. n. 165/2001:

- i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o autonomo;
- i titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013 ovvero: a. gli incarichi amministrativi di vertice, ossia gli incarichi di livello apicale, o posizioni assimilate nelle pubbliche amministrazioni che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione. A tal fine, occorre fare riferimento alla definizione contenuta nell'art. 1, co. 2, lett. i), del d.lgs. n. 39/2013 che definisce quali «*incarichi amministrativi di vertice*», quelli di Segretario generale, Capo Dipartimento, Direttore generale o posizioni assimilate nelle pubbliche amministrazioni. Vale precisare che il d.lgs. n. 165/2001 all'art. 19, commi 3 e 4, disciplina proprio gli incarichi apicali nei Ministeri che corrispondono a quelli apicali individuati nel d.lgs. n. 39/2013; b. gli incarichi

dirigenziali interni, che l'art. 1, co. 2, lett. j) del d.lgs. n. 39/2013 elenca, ovvero gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a dirigenti o ad altri dipendenti appartenenti ai ruoli dell'amministrazione che conferisce l'incarico ovvero al ruolo di altra pubblica amministrazione. Si tratta, ad esempio, dei dirigenti di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 165/2001; c. gli incarichi dirigenziali esterni, definiti dall'art. 1, co. 2, lett. k) del d.lgs. n. 39/2013, cioè gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a soggetti non muniti della qualifica di dirigente pubblico o comunque non dipendenti di pubbliche amministrazioni. Possono citarsi al riguardo gli incarichi dirigenziali assegnati, in caso di carenza di organico, a soggetti in possesso di determinati requisiti ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. n. 165/2001 e gli incarichi cd. a contratto affidati a soggetti individuati in base ad appositi regolamenti ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. n. 267/200012.

Il divieto di *pantouflage*, come si è visto, presuppone che “*un dipendente pubblico*”, inteso in senso ampio, svolga, una volta cessato dal servizio, la propria attività lavorativa o professionale presso un soggetto privato nei cui confronti abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali. L'art. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001, infatti, si riferisce genericamente a “*soggetti privati*” quali enti in destinazione, lasciando dubbi interpretativi.

La formulazione della disposizione consente una lettura ampia della nozione di “*soggetti privati*”, tra cui rientrano enti privati quali associazioni, fondazioni, federazioni con natura privatistica, imprese e studi di professionisti abilitati. Ci si riferisce, tra l'altro, ad esempio, a studi legali e studi di ingegneria e architettura nei confronti dei quali l'ex dipendente potrebbe aver esercitato quei poteri autoritativi e negoziali che sono il presupposto per l'applicazione del divieto. Come già chiarito dall'Autorità nel PNA 2022, il divieto di *pantouflage* non trova applicazione, invece, agli enti privati in destinazione costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente. L'Autorità, superando l'orientamento espresso nel citato PNA 2022, ritiene che il divieto in esame non si applichi alle società in house in quanto tali enti costituiscono longa manus delle PA. Lo svolgimento di incarico in una società in house è comunque volto al perseguimento di interessi pubblici. Non si configura, dunque, quella contrapposizione tra interesse pubblico/privato che costituisce il presupposto per l'applicazione del divieto di *pantouflage*. Pertanto, l'applicazione del divieto di *pantouflage* alle società in house quali enti in destinazione è di norma da ritenersi escluso, salvo che non si accerti nel caso concreto la sussistenza di un dualismo di interessi.

Per la definizione dell'ambito oggettivo di applicazione del divieto di *pantouflage* è necessario:

1. perimetrare il concetto di “poteri autoritativi e negoziali” esercitati dal dipendente pubblico nei tre anni prima della cessazione del servizio nei confronti

del “soggetto privato” presso cui poi andrà a lavorare (requisito richiesto nella valutazione della condotta dell'ex dipendente nell'ente di provenienza);

2. chiarire il concetto di “attività professionale” e di “rapporto di lavoro” svolti nell'ente in destinazione anche con riguardo all'ipotesi in cui tali attività siano svolte a titolo gratuito;

3. tenere in considerazione il c.d. periodo di raffreddamento stabilito dal legislatore.

Il potere autoritativo e negoziale in una pubblica amministrazione implica l'adozione di provvedimenti atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari¹⁵. Tra queste situazioni può ricomprendersi la conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi o la realizzazione di lavori per la PA e l'adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere. La normativa sul *pantouflage* è molto generica sul punto. Dunque, è importante che la valutazione sia fatta caso per caso al fine di individuare correttamente gli atti adottati nell'esercizio di quei poteri autoritativi e negoziali che costituisce il presupposto del divieto di *pantouflage*.

Occorre quindi valutare:

- il potere esercitato e il tipo di atto emanato per verificare se si tratti effettivamente dell'esercizio di un potere autoritativo o negoziale;

- il ruolo ricoperto all'interno dell'amministrazione e la posizione del soggetto che ha adottato l'atto alla luce del contesto procedimentale di riferimento. A tal fine, un utile strumento può essere rappresentato dalla mappatura dei processi che le amministrazioni predispongono per la sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO o per il PTPCT o per le misure integrative al MOG 231. Nella mappatura sono, infatti, descritti tutti i processi relativi all'attività istituzionale di un'amministrazione/ente e i soggetti responsabili e il personale coinvolto ai fini della valutazione del rischio. Tali indicazioni possono essere utili per individuare coloro che esercitano i poteri autoritativi e negoziali nei sensi sopra indicati;

- l'incidenza che il soggetto ha avuto ai fini dell'adozione dell'atto finale e in quale modo tale soggetto sia stato coinvolto nell'istruttoria e abbia preso parte all'adozione dell'atto finale.

Ciò posto, ai fini dell'applicazione del divieto di *pantouflage*, ad avviso dell'Autorità, la ratio della norma è volta ad attribuire rilievo a tutte quelle situazioni in cui il potere autoritativo e negoziale viene esercitato per conto dell'amministrazione nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio in modo “concreto ed effettivo” cioè, in maniera non astratta e formalistica ma sostanziale e tale da incidere su una determinata situazione giuridica. L'Autorità, tenuto conto delle finalità della norma, ha valutato quali possano essere gli atti espressione di tali poteri nello svolgimento della funzione pubblica ricoperta. Sono stati ricondotti a tale ambito, ad esempio, gli atti adottati non solo dai titolari di incarichi dirigenziali, ma anche dai titolari di incarichi amministrativi di vertice, come sopra definiti in virtù dei compiti di estremo rilievo loro conferiti e in ragione del peso determinante che potrebbero avere sull'adozione di

decisioni/provvedimenti della propria amministrazione/ente.

Sono riconducibili tra gli atti espressione di tali poteri nello svolgimento della funzione pubblica quelli adottati dal Responsabile unico del progetto-RUP) (art. 15 d.lgs. 36/2023), nelle diverse fasi del procedimento di gara, dalla predisposizione alla pubblicazione del bando di gara, dall'aggiudicazione dell'appalto alla fase di gestione del contratto. L'Autorità ha invece escluso costituisca espressione di poteri autoritativi e negoziali di cui all'art. 53, comma 16-ter, d.lgs. n. 165/2001 l'adozione di atti di carattere generale ovvero di quei provvedimenti - funzionali alla cura concreta di interessi pubblici - destinati ad una pluralità di soggetti non necessariamente determinati nel provvedimento, ma determinabili a posteriori. La natura astratta e generale di tali atti, a differenza di quella concreta e particolare tipica dei provvedimenti amministrativi, li rende infatti inidonei ad incidere direttamente e in maniera effettiva sulla posizione giuridica di uno specifico e predeterminato soggetto. Diversamente, gli atti endoprocedimentali obbligatori (ad esempio: pareri, perizie, certificazioni) - la cui adozione è tale da incidere in maniera significativa sul contenuto della decisione oggetto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto da altri - sono stati ritenuti espressione di poteri autoritativi e negoziali. Un'ulteriore riflessione ha riguardato gli atti adottati nell'esercizio di poteri ispettivi. Ci si riferisce sia al caso delle ispezioni come atti che si collocano nella fase istruttoria di un procedimento finalizzato all'emanazione di un provvedimento distinto dalle ispezioni stesse (ad esempio, sanzionatorio), che di atti che configurano un vero e proprio procedimento dotato di autonomia che si conclude con l'emanazione di un provvedimento amministrativo. In entrambe le ipotesi gli atti sono espressione di un potere capace di incidere in maniera determinante sulla decisione finale. Resta fermo che negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo gli atti esercizio di poteri autoritativi e negoziali rilevano solo se posti in essere dai soggetti sopra specificati. Il divieto di *pantouflage* implica, tra l'altro, che il "dipendente pubblico", alla cessazione dal servizio, svolga "attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione". Anche in tal caso, la formulazione generica della norma impone una corretta interpretazione di che cosa si intenda per "attività lavorativa o professionale". Al riguardo ANAC, nel PNA 2022, ha valutato preferibile un'interpretazione ampia di tale concetto, ritenendolo esteso a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi a rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato e incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati. Vale precisare che il divieto concerne:

- sia rapporti di lavoro subordinato - necessariamente di carattere oneroso (a tempo determinato o indeterminato, ivi compresi gli incarichi dirigenziali);
- sia incarichi per ricoprire determinate posizioni nell'ente privato in destinazione. Ciò significa che il divieto si può applicare sia nel caso di assunzione di posizioni di vertice che di posizioni di livello inferiore (es. funzionari) all'interno del "soggetto privato" in destinazione. In molte ipotesi, tuttavia, il rischio di lesione dell'imparzialità della pubblica amministrazione risulta tanto più elevato quanto più alto è il profilo di responsabilità che un ex dipendente pubblico andrebbe a

ricoprire nell'ente privato in destinazione. Ulteriore aspetto da considerare concerne il fatto che il divieto di *pantouflage* presuppone lo svolgimento di prestazioni lavorative presso il "soggetto privato" in destinazione connotate dai caratteri di continuità e stabilità. Ciò in quanto, da una parte, solo la prospettiva di un incarico stabile e continuativo può comportare un rischio tale – in termini di pregiudizio all'imparzialità del dipendente e di conseguenza anche alla correttezza e al buon andamento dell'attività amministrativa - da giustificare la speciale misura prevista dal Legislatore. A ciò si aggiunga che l'assenza di stabilità e continuità dell'incarico fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata. Dall'altra parte, va considerato che il divieto implica limiti di rilievo alla libertà dell'"*ex dipendente*" di assumere incarichi e a quella del "soggetto privato" di conferirli. Pertanto, non si ritiene in linea con l'intento del Legislatore considerare applicabile il divieto anche alle prestazioni lavorative o professionali in cui difettano i presupposti di stabilità e continuità in quanto ciò comporterebbe limitazioni eccessivamente afflittive all'autonomia negoziale dei soggetti privati e alla libertà di assumere incarichi per l'ex dipendente. Tale orientamento è stato espresso da ANAC nella delibera n. 53721 del 5 giugno 2019 sopra richiamata con riferimento agli enti di diritto privato privi di veste societaria quali enti in destinazione. Nella delibera – in continuità con i precedenti di ANAC in tema di inconfirmità, ai sensi del d.lgs. n. 39/2013 – l'Autorità ha escluso l'applicabilità del divieto di *pantouflage* ritenendo che il conferimento dell'incarico di collaborazione nei comitati scientifici del consiglio direttivo di un'associazione rivestisse il carattere di attività di collaborazione occasionale, non essendo connotato da un'attività stabile e organizzata, neanche sotto il profilo dell'impegno economico, né tantomeno subordinata. La natura occasionale è caratterizzata dall'episodicità e dall'assenza di una modalità organizzativa della prestazione resa. In questi casi, secondo ANAC, non può trovare applicazione il divieto di cui all'art. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001. Giova precisare che l'esclusione della configurabilità del divieto di *pantouflage* per l'occasionalità delle attività svolte vale solo per le attività presso gli enti in destinazione.

Il divieto di *pantouflage* trova applicazione alle attività professionali sia svolte a titolo oneroso e che a titolo gratuito. Se non vi sono dubbi circa l'applicabilità del divieto alle attività professionali che l'ex dipendente pubblico svolge a titolo oneroso nell'ente in destinazione, l'Autorità si è trovata a esaminare l'ipotesi di applicazione del divieto di *pantouflage* anche nel caso di incarichi a titolo gratuito. Secondo un'interpretazione sistematica della disciplina, è utile osservare che l'art. 53, co. 16-ter del d.lgs. 165/2001, tra le sanzioni previste in caso di divieto, prevede la "restituzione dei compensi eventualmente percepiti". L'uso dell'avverbio "eventualmente" sembra di fatto includere nel divieto anche gli incarichi gratuiti. Oltre al dato letterale, si consideri la ratio della norma che, come noto, è quella di garantire l'imparzialità del dipendente pubblico che potrebbe essere pregiudicata in prospettiva di un incarico futuro presso l'ente privato. Tale rischio - che certamente viene in rilievo nel caso di attività svolte a titolo oneroso - potrebbe configurarsi anche laddove un incarico professionale sia conferito a titolo gratuito.

In questa seconda peculiare ipotesi tale incarico potrebbe infatti trasformarsi, in un secondo momento, sulla base di un accordo (collusivo) tra dipendente e impresa privata, in incarico a titolo oneroso, una volta terminato il periodo di raffreddamento imposto dalla norma (tre anni). Pertanto, appare coerente con la finalità del divieto e non in contrasto con la formulazione della disposizione, ritenere applicabile il divieto di *pantouflage* anche agli incarichi a titolo gratuito assunti dall'ex dipendente pubblico in un ente privato. In ogni caso, è opportuno che risulti chiaramente dall'atto di conferimento di un incarico se si tratta di incarico a titolo gratuito o oneroso. Non rileva ai fini dell'applicazione del divieto invece un'eventuale rinuncia personale al compenso da parte del soggetto che riceve l'incarico. Un'ulteriore riflessione ha riguardato gli eventuali rimborsi, indennità o gettoni di presenza percepiti come retribuzione delle spese connesse all'espletamento dell'incarico. L'Autorità ha ritenuto che tali forme di remunerazione non facciano venir meno la gratuità dell'incarico. La norma dispone il divieto di svolgimento di attività lavorativa o professionale, nei limiti di cui sopra, non a tempo indeterminato bensì solo per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro. In altri termini, è previsto un periodo di raffreddamento la cui durata è stata valutata idonea e sufficiente a ridurre il rischio di comportamenti non imparziali del dipendente. Per quanto riguarda i profili sanzionatori relativi all'inottemperanza del divieto di *pantouflage* si rinvia alla sopra citata delibera n. 493, approvata dal Consiglio dell'Autorità del 25 settembre 2024.

Commentato [FB1]: Parte relativa all'anno 2024 inserita.
Chiedere a Isa se per lei va bene

02. La predisposizione del Piano anticorruzione

La predisposizione del piano anticorruzione impone di analizzare gli ambiti in cui il relativo rischio si annida in concreto. E la concretezza dell'analisi c'è solo se l'analisi del rischio è calata entro l'organizzazione. Il tutto tenendo a mente che un rischio organizzativo è la combinazione di due eventi: in primo luogo, la probabilità che un evento dato accada e che esso sia idoneo a compromettere la realizzazione degli obiettivi dell'organizzazione; in secondo luogo, l'impatto che l'evento provoca sulle finalità dell'organizzazione una volta che esso è accaduto.

Tale premessa non è fine a sé stessa. Il fenomeno riguarda da vicino ciò che la pubblica amministrazione è: in primo luogo, un'organizzazione che eroga servizi alla collettività, spesso in condizioni di quasi monopolio legale e quindi al di fuori del principio di piena efficienza di mercato; in secondo luogo, un'organizzazione preordinata all'eliminazione delle situazioni di disuguaglianza, per garantire a tutte le persone eguali condizioni per l'accesso alle prestazioni ed alle utilità erogate. Dunque, un'organizzazione con compiti di facilitazione e di erogazione entro un mercato quasi protetto.

Ma "organizzazione" significa strumento articolato in processi (a loro volta scomponibili in procedimenti), a ciascuno snodo dei quali sono preposte persone. Dunque, "analisi organizzativa" significa analisi puntuale dei processi di erogazione e di facilitazione e delle modalità di preposizione delle persone ai relativi centri di responsabilità. Il tutto per garantire che la persona giusta sia preposta alla conduzione responsabile del singolo processo di erogazione e/o di

facilitazione.

A questo punto, è bene ricordare che la pubblica amministrazione è un'organizzazione a presenza ordinamentale necessaria proprio perché le sue funzioni sono normativamente imposte. Di più: un'organizzazione che deve gestire i propri processi di erogazione e facilitazione in termini non solo efficaci, ma anche e soprattutto efficienti, economici, incorrotti e quindi integri.

Il mancato presidio dei rischi organizzativi che la riguardano determina diseconomie di gestione, che si riflettono sul costo dei servizi erogati, producendo extra costi a carico del bilancio, che si riverberano sulla pressione fiscale piuttosto che sulla contrazione della qualità e della quantità dei servizi stessi. E quindi, in ultima istanza, sulle persone estranee alla pubblica amministrazione, ma che ne mantengono le organizzazioni per mezzo del prelievo fiscale (pagamento delle imposte, delle tasse, dei canoni e dei prezzi pubblici).

Guardare al rischio organizzativo non è dunque possibile se non avendo prima osservato come i processi di erogazione (o di produzione) e di facilitazione sono strutturati. Ma cosa significa dopo tutto gestire il rischio organizzativo? A ben vedere, non meno di sei cose. In primo luogo, stabilire il contesto al quale è riferito il rischio. Il contesto deve essere circoscritto e dunque isolato nei suoi tratti essenziali e costitutivi. Per quel che interessa la pubblica amministrazione, il riferimento è al dato organizzativo in cui essa si articola. Esso è dunque circoscritto ai processi di erogazione ed a quelli di facilitazione, tenendo ben presente che essi, per scelte organizzative interne, possono essere unificati in centri di responsabilità unitari. Il contesto è dato anche dalle persone, ossia dai soggetti che sono preposti ai centri di responsabilità che programmano e gestiscono i processi di erogazione e di facilitazione. “*Stabilire il contesto*” si risolve dunque nell’analisi di tali processi, mettendoli in relazione con l’organigramma ed il funzionigramma dell’ente, valutando anche l’ubicazione materiale degli uffici nei quali le attività sono effettivamente svolte. In secondo luogo, identificare i rischi. Il problema dell’identificazione del rischio è semplificato, dalla circostanza che, ai presenti fini, esso coincide con il fenomeno corruttivo. Qui, peraltro, occorre intendersi su cosa il rischio da corruzione sia, e quindi, in ultima istanza, sul significato intensionale ed estensionale del termine “corruzione” e sui contorni della condotta corruttiva. A questo proposito un utile ausilio è fornito dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica – 25/1/2013, n. 1: “[...] il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle 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 sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319-ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel titolo II, capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite”. In terzo luogo, analizzare i rischi. L’analisi del rischio non è mai fine a sé stessa e, in particolare, non è un’inutile duplicazione

dell'analisi del contesto interessato dal rischio. Analizzare i rischi di un'organizzazione significa individuare i singoli fatti che possono metterla in crisi in rapporto all'ambiente nel quale essi si manifestano. Il tutto tenendo conto che un rischio è un fatto il cui accadimento è probabile non in astratto, ma in concreto, ossia in relazione alla caratterizzazione del contesto. Non dimenticando che analizzare i rischi all'interno di un'organizzazione significa focalizzare l'attenzione duplicemente sia la causa, sia i problemi sottostanti, ossia sui problemi che l'artefice del fattore di rischio mira a risolvere rendendo concreto il relativo fattore prima solo potenziale. Nel caso del rischio da corruzione, l'analisi del relativo fattore determina la necessità di verificare sia la causa del fenomeno corruttivo, sia ciò che attraverso la propria condotta il dipendente corrotto mira a realizzare, sia la provvista dei mezzi utilizzati dal corruttore. L'analisi dei rischi è il primo elemento nel quale si articola il piano di prevenzione della corruzione previsto dall'art. 1, comma 8 della legge 6/11/2012, n. 190. Un buon modo per addivenirvi è sviluppare sistemi di auditing interno. In quarto luogo, valutare i rischi. Valutare i rischi di un'organizzazione significa averli prima mappati e poi compiere una verifica sul livello di verosimiglianza che un evento probabile ed incerto possa divenire effettivo e concreto. Cosa certa è che la corruzione è un fenomeno che deve essere estirpato: in questo senso la scelta del legislatore è chiara. Meno evidente è però che i costi del processo di preservazione siano indifferenti. La valutazione e l'analisi dei rischi (qui del rischio da corruzione) conduce alla formazione di un piano del rischio, il quale è un documento che deve essere oggetto di costante aggiornamento. Va da sé che la valutazione dei rischi è il secondo elemento nel quale si articola il piano di prevenzione della corruzione previsto dall'art. 1, comma 8 della legge 6/11/2012, n. 190. In quinto luogo, enucleare le appropriate strategie di contrasto. La conoscenza è il presupposto della reazione ponderata ed efficace. Nessuna strategia è possibile senza un'adeguata conoscenza delle modalità in concreto attraverso cui le azioni che rendono effettivo un evento solo probabile sono attuabili in un contesto di riferimento dato. L'enucleazione delle strategie di contrasto e delle relative misure esaurisce i contenuti del piano di prevenzione della corruzione previsto dall'art. 1, comma 8 della legge 6.11.2012, n. 190. In sesto luogo, monitorare i rischi. Le azioni di contrasto attuate nei confronti dei rischi organizzativi devono essere puntualmente monitorate ed aggiornate per valutarne l'efficacia inibitoria e per misurare l'eventuale permanenza del rischio organizzativo marginale. Da ciò segue che il piano del rischio non è un documento pietrificato, ma, come tutti i piani operativi, uno strumento soggetto a riprogettazione e ad adeguamento continuo sulla base del feed back operativo. Non a caso, l'art. 1, comma 8 della legge 6.11.2012, n. 190 lo prevede nella sua versione triennale con adeguamento anno per anno alla sopravvenienza di presupposti che ne rendono appropriata la rimodulazione.

03. Oggetto del piano

Nell'approccio all'attività di aggiornamento e adeguamento del Piano per il triennio 2025/2027 si è inteso dare rilievo ai principali temi e criteri di impostazione ricavabili dai progressi Piani nazionali Anticorruzione. In linea generale si ritiene il modello di

gestione del rischio adottato nel presente piano del Comune di Cerreto Guidi valido e idoneo al raggiungimento delle finalità cui esso è preposto. Si è implementato il collegamento tra attuazione agenda digitale, sistema di programmazione, sistema dei controlli, obblighi di trasparenza e comunicazione e piano della performance allo scopo di creare un sistema di amministrazione volto all'adozione di procedure e comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime o illecite e a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Si ritiene indispensabile dare al Piano anticorruzione del Comune di Cerreto Guidi una impostazione "*positiva*", quale Piano per la "*buona amministrazione*", finalizzato proprio alla riaffermazione dei principi di imparzialità, legalità, integrità, trasparenza, efficienza, pari opportunità, uguaglianza, responsabilità, giustizia e solo in via residuale quale strumento sanzionatorio dei comportamenti difformi. Per pretendere il rispetto delle regole occorre, infatti, creare un ambiente di diffusa percezione della necessità di tale osservanza. Affinché l'attività di prevenzione della corruzione sia davvero efficace è basilare la formazione della cultura della legalità, rendendo residuale la funzione di repressione dei comportamenti difformi. Le misure contenute nel Piano hanno, pertanto, lo scopo di riaffermare la buona amministrazione e, di conseguenza, di prevenire fenomeni corruttivi. Una pubblica amministrazione che riafferma i principi costituzionali della buona amministrazione contribuisce a rafforzare anche la fiducia di cittadini e imprese nei suoi confronti. A livello operativo si ritiene poi necessario integrare i vari provvedimenti legislativi per evitare che ciascuna norma proceda, nell'applicazione, in maniera autonoma, avulsa dal contesto e, quindi, in un'ottica esclusivamente di adempimenti. Deve scaturirne un'azione sinergica che si dispieghi attraverso le seguenti azioni:

- Miglioramento degli strumenti di programmazione
- Introduzione di un sistema integrato di controlli interni a carattere collaborativo.
- Misure per il rispetto del Codice comportamentale dell'Ente
- Incremento della trasparenza e misure organizzative per l'accesso civico e dell'accesso civico generalizzato
- Formazione rivolta al personale operante nelle aree più esposte a rischio di corruzione
- Assegnazione di obiettivi di qualità ai dirigenti
- Implementazione dell'innovazione tecnologica
- Miglioramento della comunicazione pubblica

Il Piano deve svolgere, quindi, la funzione di favorire la buona amministrazione e di ridurre il rischio (c.d. minimizzazione del rischio), attraverso un ciclo virtuoso che, partendo dall'analisi del rischio, riafferma le regole della buona amministrazione ed applica le misure di prevenzione adeguate. Esaminiamo i soggetti coinvolti nella predisposizione e attuazione del Piano

1. Destinatari del piano, ovvero soggetti chiamati a darvi attuazione, che concorrono alla prevenzione della corruzione, mediante compiti e funzioni indicati nella legge e nel Piano Nazionale Anticorruzione, sono:

- a) gli organi di indirizzo politico;
- b) il responsabile della prevenzione della corruzione;

- c) i referenti per la prevenzione dei fenomeni di corruzione;
- d) i Dirigenti ed il Responsabile di alta professionalità, per i settori di rispettiva competenza;
- e) il N.I.V. e gli altri organismi di controllo interno;
- f) l'Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.);
- g) tutti i dipendenti dell'amministrazione;
- h) i collaboratori e gli incaricati, a qualsiasi titolo, dell'amministrazione.

04. Soggetti interni all'amministrazione

1) IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Responsabile della prevenzione della corruzione nel Comune di Cerreto Guidi (FI) è il Segretario Generale dell'Ente, nominato con provvedimento del Sindaco. A norma dell'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, il Sindaco può disporre diversamente, motivandone le ragioni nell'apposito provvedimento di individuazione del responsabile della prevenzione della corruzione. Il Responsabile esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente piano, in particolare:

- a) elabora la proposta di piano triennale di prevenzione della corruzione ed i successivi aggiornamenti da sottoporre all'organo di indirizzo politico ai fini della successiva approvazione, secondo le procedure di cui al successivo art. 3;
- b) verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità e ne propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione;
- c) verifica, d'intesa con i Dirigenti., la possibilità per l'attuazione della rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.
- d) predispone entro il 31 gennaio, sulla scorta delle comunicazioni dei Responsabili di settore di cui al successivo art. 11, l'elenco del personale da inserire nel programma di formazione con riferimento alle materie inerenti le attività a rischio di corruzione.
- e) redige entro il 31 dicembre di ciascun anno, salvo diverso altro termine fissato dalla legge o dall'autorità anticorruzione, la relazione recante i risultati dell'attività svolta, secondo il modello per tempo vigente ed approvato dall'ANAC, e sulla base dei reports comunicati dai Capi Settore dell'ente, e dà disposizione perché venga pubblicata sul sito web istituzionale dell'Ente.

Il Responsabile si avvale di collaboratori, con funzioni di supporto, ai quali può attribuire responsabilità procedurali e che assicureranno il supporto anche in relazione agli adempimenti relativi al Piano Triennale della Trasparenza. L'individuazione dei collaboratori di supporto spetta al Responsabile della prevenzione della corruzione, che la esercita autonomamente, su base fiduciaria. Il Responsabile nomina ogni anno, entro 20 giorni dell'approvazione del piano,

per ciascun settore in cui si articola l'organizzazione dell'ente, un referente. I referenti curano la tempestiva comunicazione delle informazioni nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e attività dell'Amministrazione, e curano altresì il costante monitoraggio sull'attività svolta dai dipendenti assegnati agli uffici di riferimento, anche in relazione all'obbligo di rotazione del personale, secondo quanto stabilito nel piano anticorruzione dell'Ente. I referenti coincidono, di norma, con i Dirigenti di Area in cui è articolato l'Ente. Nel caso in cui il Responsabile intenda discostarsi da tale indicazione, ne motiva le ragioni nel provvedimento di individuazione.

Funzioni e poteri del responsabile della prevenzione e della corruzione:

Al fine di svolgere le sue funzioni, il responsabile della prevenzione e della corruzione ha il potere di acquisire ogni forma di conoscenza di atti, documenti ed attività del Comune di Cerreto Guidi, anche in via meramente informale e propositiva. Tra le attività va data prevalenza obbligatoria a quelle individuate a rischio di corruzione. Le funzioni ed i poteri del responsabile della prevenzione e della corruzione possono essere esercitati:

1) in forma verbale;

11) in forma scritta;

Nella prima ipotesi il responsabile si relaziona con il soggetto senza ricorrere a documentare l'intervento. Nella seconda ipotesi, invece, il Responsabile della prevenzione della corruzione manifesta il suo intervento:

- nella forma di Verbale a seguito di Intervento esperito su segnalazione o denuncia;
- nella forma della Disposizione, qualora debba indicare o suggerire formalmente la modifica di un atto o provvedimento, adottando o adottato, o di un tipo di comportamento che possano potenzialmente profilare ipotesi di corruzione o di illegalità;
- nella forma dell'Ordine, qualora debba intimare la rimozione di un atto o di un provvedimento, o debba intimare l'eliminazione di un comportamento che contrasta con una condotta potenzialmente preordinata della corruzione o all'illegalità;
- nella forma della Denuncia, circostanziata, da trasmettere all'Autorità Giudiziaria qualora ravvisi comportamenti e/o atti qualificabili come illeciti.

2) I DIRIGENTI

Nello svolgimento dei propri compiti il responsabile per la prevenzione della corruzione è coadiuvato dai dirigenti dell'ente (Responsabili di Settore) in qualità di "Referenti per l'attuazione del Piano Anticorruzione" ai quali sono attribuiti i seguenti compiti:

- concorrere alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- fornire le informazioni richieste dal Responsabile della prevenzione della corruzione per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione (c.d. mappatura dei rischi) e formulare specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;

- provvedere al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali e' più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- attuare nell'ambito degli uffici cui sono preposti, le prescrizioni contenute nel Piano anticorruzione;
- relazionare immediatamente al Responsabile della prevenzione della corruzione, qualora si riscontrino casi di inosservanza del presente Piano;
- svolgere attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria;
- assicurare l'osservanza del Codice comportamentale e verificare le ipotesi di violazione;
- adottare misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione;
- adottare misure che garantiscano il rispetto delle norme del codice di comportamento dei dipendenti nonché delle prescrizioni contenute nel piano triennale;
- monitorare la gestione dei beni e delle risorse strumentali assegnati ai servizi, nonché la vigilanza sul loro corretto uso da parte del personale dipendente.

I Responsabili di ogni Settore sono, per le materie di competenza, i soggetti responsabili dell'individuazione e/o alla elaborazione dei dati e della pubblicazione degli stessi, sotto il controllo del Responsabile della trasparenza.

3) IL NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di valutazione ottempera a tutti gli obblighi sanciti dalla L.190/2012 e ss. mm. posti specificamente in capo all'Organismo medesimo. Il nucleo di valutazione verifica, anche ai fini della valutazione della performance individuale dei dirigenti, la corretta applicazione del Piano di Prevenzione della corruzione e delle misure sulla trasparenza.

4) IL PERSONALE DIPENDENTE

I dipendenti dell'ente devono essere messi a conoscenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e provvedono a darvi esecuzione per quanto di competenza. In caso di conflitto di interessi e/o di incompatibilità anche potenziale, è fatto obbligo ai dipendenti responsabili di procedimento e/o competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale di astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis legge 241/1990, segnalando tempestivamente al proprio dirigente la situazione di conflitto. Ogni dipendente che esercita competenze sensibili alla corruzione informa il proprio Dirigente in merito al rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata.

05. Soggetti esterni all'amministrazione

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

Il Comune svolge funzioni relative ai servizi alla persona e alla collettività, assetto e utilizzazione del territorio e sviluppo economico, provvede alla gestione di servizi pubblici (che hanno per oggetto la produzione di beni e attività rivolte a realizzare fini sociali) e a promuovere lo sviluppo economico e civile della comunità.

I principali vincoli che disciplinano l'attività dell'Ente sono costituiti dalle norme di legge, di regolamento (nazionali e regionali) e dai regolamenti comunali.

Le principali interazioni di attività riguardano soprattutto altri enti pubblici territoriali, con particolare riferimento alla Regione e agli altri Comuni. I fruitori dell'attività del Comune sono i cittadini, persone fisiche e nuclei familiari, le attività che insistono sul territorio (attività produttive, commerciali e fornitori di servizi), oltre che i soggetti che entrano in relazione con la realtà socio-economica del suo territorio a vario titolo, come turisti, fruitori di iniziative culturali, ecc.

Il Comune di Cerreto Guidi è uno degli undici Comuni facenti parte dell'Unione Empolese Valdelsa, in Provincia di Firenze. Il territorio si estende per una superficie di circa 49,32 Km quadrati; la popolazione al 01/01/2023 pari a 10.678 abitanti, con una densità di 216,89 abitanti/ km².

Le frazioni sono le seguenti: Bassa, Corliano, Gavena, Lazzeretto, Maccanti-Palagina, Poggio Tempesti, Ponte di Masino, Ripoli, San Zio, Stabbia. Il Comune di Cerreto Guidi confina con i Comuni di Empoli, Fucecchio, Lamporecchio, Larciano, San Miniato, Vinci. Ai fini dell'analisi del contesto esterno, il RPCT ha di fatto reperito i dati attraverso la consultazione di specifiche banche dati di istituzioni nazionali e territoriali. Particolare importanza riveste il dato giudiziario in ordine al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento.

Relazioni sul livello di criminalità all'interno del territorio – Tratto dalle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati, tra cui la "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" riferita all'anno 2022, presentata dal Ministro dell'Interno

Sono state considerate le relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati, di cui l'ultima la "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" riferita all'anno 2022, presentata dal Ministro

dell'Interno. L'RPCT si è inoltre richiamato al rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana anno 2023, presentato dalla Regione Toscana il 4 Aprile 2024 a Firenze presso la Fondazione Architetti Firenze. La Relazione sull'attività delle forze di polizia muove da un punto di situazione sull'andamento della delittuosità, sviluppato esaminando i dati relativi alla commissione dei reati, e sull'azione di contrasto dispiegata dalle Forze di polizia. Al riguardo va evidenziato che, considerando il periodo 2007-2022, il totale generale dei delitti commessi nel nostro Paese ha mostrato un andamento altalenante sino al 2013, per poi manifestare una costante flessione fino al 2020. Nel 2021 e nel 2022 si è, invece, registrato un trend in crescita. In particolare, nell'anno in esame risultano commessi 2.255.777 delitti, con un incremento del 7,2% rispetto al 2021. È tuttavia importante rammentare la peculiarità degli anni 2020 e 2021, caratterizzati da limitazioni al movimento delle persone per effetto dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Raffrontando, invece, i dati con il 2019, anno antecedente all'inizio della congiuntura pandemica, i delitti commessi nel 2022 risultano in diminuzione. Segue un'analisi sui fenomeni criminali, anche stranieri, di matrice associativa, ai sensi di quanto previsto dall'art 109 del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 (*"Rapporto annuale sul fenomeno della criminalità organizzata"*), con l'illustrazione degli esiti dell'articolata strategia di contrasto *"multilivello"* messa sinergicamente in campo dalle diverse componenti istituzionali, modulata su tre consolidate direttrici volte, rispettivamente, alla conclusione di operazioni di polizia giudiziaria, alla ricerca e cattura di latitanti e all'aggressione ai patrimoni illeciti attraverso il sequestro e la confisca di beni. Uno specifico paragrafo è riservato all'andamento delle intimidazioni nei confronti degli amministratori locali, ai sensi dell'art. 4 del decreto del Ministro dell'interno del 17 gennaio 2018, n. 35. Vengono quindi approfondite specifiche tematiche di particolare rilievo riguardanti, in particolare, l'andamento e il contrasto al traffico degli stupefacenti, l'attività sviluppata per contrastare la minaccia terroristica ed eversiva, le diverse forme di criminalità informatica e la salvaguardia della sicurezza cibernetica. Un focus specifico viene, inoltre, dedicato al fenomeno migratorio. Un'autonoma sezione è costituita dall'analisi criminologica sulla violenza di genere, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, comma 3, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119. Si illustra, inoltre, lo scenario di gestione dell'ordine e della sicurezza pubblica, mediante un excursus sull'andamento delle contestazioni di piazza e sull'azione delle Forze di polizia per assicurare l'ordinato esercizio delle libertà costituzionalmente tutelate. Conclusivamente, vengono riportati sintetici elementi informativi sui risultati conseguiti dalle Forze di polizia al fine di garantire un efficace controllo del territorio. (fonte: <https://www.camera.it/temiap/2024/03/12/OCD177-7040.pdf>).

Il Rapporto fornisce per la Toscana una ricostruzione, di dettaglio, delle attività illegali o sommerse che generalmente sfuggono all'osservazione statistica e alle rilevazioni ufficiali. Sintetizziamo per punti i principali risultati. In Toscana, secondo le stime dell'IRPET, l'economia connessa alle attività illegali, cioè l'insieme dei prodotti la cui produzione, vendita o distribuzione è proibita dalla

legge, vale un giro di affari pari a 1,2 miliardi di euro. Se a questa cifra sommiamo i 10,1 miliardi attribuibili all'economia sommersa (in cui rientrano le attività celate alle autorità fiscali), possiamo quantificare in 11,3 miliardi il valore complessivo dell'attività non osservata in Toscana. Si tratta di un ordine di grandezza non trascurabile, che rappresenta l'11,7% del prodotto interno lordo regionale, ma che è complessivamente in linea con il corrispondente dato nazionale. Rispetto all'Italia, l'incidenza del sommerso è analoga (o poco inferiore), mentre è superiore l'incidenza dell'attività illegale. Il tutto è in linea con le caratteristiche di una regione che, come sottolinea la DIA (Direzione Investigativa Antimafia) nelle sue relazioni è *«una delle aree privilegiate per le attività di riciclaggio e la realizzazione di reati economici finanziari su larga scala»*. Da queste relazioni emerge, infatti, *«che sebbene le mafie non esprimano nella regione uno stabile radicamento territoriale, la Toscana si conferma una delle aree privilegiate per attività di riciclaggio e più in generale per la realizzazione di reati economici finanziari su larga scala»*, per la multiforme e variegata ricchezza del suo territorio. La cultura mafiosa, aggiunge la DIA, non è riuscita a contaminare il tessuto sociale della regione, ma utilizza la Toscana – come le altre regioni sviluppate del centro-nord – per i propri illeciti affari. Ponendo l'accento sul sistema produttivo, in Toscana è relativamente contenuta l'incidenza delle cosiddette imprese cartiere, che sono quelle che nascono con intenti di evasione, elusione e/o riciclaggio attraverso l'emissione di fatture per operazioni inesistenti. Sono imprese che presentano più anomalie nella loro attività (ad esempio operano contemporaneamente con alti ricavi e alti costi, ma contemporaneamente zero o bassi costi di personale, bassi valori degli investimenti, bassa capitalizzazione, assenza di debiti bancari), che possono nascondere una potenziale esposizione a comportamenti illegali. In Toscana, dunque, la fattispecie delle imprese cartiere incide per il 3,6% del totale imprese, contro il 5,0% in Italia. I settori in Toscana che presentano valori più elevati sono le Attività Finanziarie ed assicurative (6,6%), delle Costruzioni (5,8%) e del Commercio (5,4%).

Oltre le cartiere, altri due indicatori che possono restituirci segnalazioni dell'esposizione del sistema imprenditoriale ai fenomeni di illegalità sono le ditte individuali detenute da soggetti stranieri che si disattivano entro 3 anni dalla nascita e quelle che utilizzano una quota eccessiva di part-time. L'eccesso di mortalità dà conto della presenza di imprese per le quali è più difficoltosa l'attività di accertamento fiscale. Invece l'eccesso di contratti part-time attivati dalle imprese del territorio è un indicatore di potenziale lavoro sommerso, in termini di dichiarazione solo parziale dell'orario di lavoro. Per questi due indicatori non è possibile il confronto regionale. Ma è utile acquisire l'informazione per il dettaglio settoriale e/o territoriale. I casi di mortalità anomala (in eccesso) si addensano prevalentemente nei settori dell'abbigliamento e della pelletteria e calzature (Prato, Empoli). Il ricorso in eccesso al part-time riguarda principalmente l'area della Toscana settentrionale, quella a più alto tasso di imprenditorialità, e in particolare Prato, dove supera il 40% dei contratti, soprattutto per via del ricorso anomalo a questi contratti nel settore

dell'abbigliamento.

La Toscana viene descritta nelle Relazioni semestrali della DIA come regione di alto interesse delle mafie non tanto dal punto del “*controllo del territorio*”, quanto come ambito di “*gestione del mercato*” degli affari, attrattiva per la ricchezza diffusa. Le denunce di reati associativi con aggravante del metodo mafioso negli anni 2000 sono in numero inferiore ad altre realtà del paese e le condanne con sentenza irrevocabile per questo tipo di reato si riducono negli anni. È necessario, però, considerare, in merito, che la Relazione per l'Anno Giudiziario 2023 della Procura Generale riporta un deciso aumento dei procedimenti per associazione mafiosa (da 13 a 28) avviati tra il 1° luglio 2021 e il 30 giugno 2022. Il fenomeno delle infiltrazioni delle mafie straniere suscita particolare allarme per i legami che può instaurare con le mafie locali, in particolare la mafia cinese, con elevati tassi di criminalità economico-finanziaria, e la mafia albanese, specializzata nel traffico internazionale di droga.

L'analisi che utilizza un insieme di indicatori oggettivi, di varia natura e fonte, ricomposti attraverso un approccio multidimensionale in tre diversi domini, conferma quanto emerge dalle Relazioni DIA. In un'ottica pluriennale, che sintetizza i dati dell'ultimo decennio, la regione si pone in coda all'ordinamento regionale

(al 16° posto) per il dominio “*indicatori oggettivi di presenza di crimine organizzato*” (associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere, interdittive antimafia, aziende in gestione e destinate, immobili in gestione e destinati, operazioni finanziarie attinenti criminalità organizzata). La regione si colloca al di sotto della mediana per il dominio “*indicatori spia di controllo del territorio*” (al 13° posto) (danneggiamento seguito a violenza, attentati, sequestri, estorsione, usura e corruzione ovvero in generale controllo attraverso violenza, coercizione, corruzione). Al contrario, la Toscana presenta valori più critici e si colloca tra le prime regioni del centro-nord per il dominio “*indicatori di esercizio di attività illecite*” (al 9° posto) (riciclaggio, contraffazione, contrabbando, stupefacenti, reati del ciclo dei rifiuti, sfruttamento della prostituzione). L'indicatore sintetico dei tre domini ci colloca a metà strada (10° posto) nella graduatoria regionale. Su base provinciale il valore più elevato spetta a Livorno, a cui seguono l'area della piana tra Firenze, Prato e Pistoia e l'area della costa centro-meridionale.

Entrando nello specifico delle attività illecite, la Toscana emerge come un caso critico nel reato di contraffazione. Otto province su dieci sopravanzano il valore mediano nazionale, mentre Firenze, Prato, Grosseto e Livorno si posizionano nel gruppo delle province italiane con i valori più elevati (ultimo quartile). Firenze e Prato, sono coinvolte prevalentemente nella produzione di merci contraffatte, Livorno e Grosseto, invece nelle connesse attività di logistica e successiva distribuzione. Anche il dato relativo ai reati di riciclaggio denunciati dalle forze dell'ordine all'autorità giudiziaria colloca nel confronto regionale la Toscana su livelli relativamente elevati. Tuttavia, negli ultimi tre anni si evidenziano segnali di miglioramento che sono più accentuati di quelli osservati nel resto del Paese. Le segnalazioni di operazioni sospette (SOS), che gli intermediari finanziari e gli altri

operatori qualificati hanno l'obbligo di comunicare all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) della Banca d'Italia, sono, in termini pro-capite, in linea con le regioni del centro-nord, ma la posizione è più critica se si guarda alla incidenza del fenomeno in alcune province: Prato compare tra le prime cinque e a seguire Siena, Firenze e Lucca. Non dissimile è l'andamento dell'indicatore di rischio di utilizzo anomalo del contante (UIF). Nel complesso, le province di Prato e Firenze si posizionano ai vertici nazionali, per quanto assieme ad altre realtà del centro-nord. Infine, il numero di reati denunciati relativi al ciclo dei rifiuti colloca la Toscana nella 9^a posizione nell'ordinamento regionale nel 2022, dopo il periodo critico tra il 2016 e il 2019 (4^a posizione). Certamente nel confronto con le altre realtà del nord la nostra regione mostra valori sensibilmente più elevati (in particolare rispetto ad Emilia Romagna, Veneto e Lombardia, con tassi pari alla metà di quello toscano), mentre è allineata ai valori delle altre tre regioni del centro e ha tassi inferiori rispetto a quelle meridionali. Contesti di particolare criticità sono rappresentati dagli scarti tessili del distretto pratese; dal commercio degli indumenti usati; e dai rifiuti dell'industria conciaria.

Le importanti risorse rese disponibili dall'Europa attraverso il PnRR/PnC rappresentano una grande opportunità di ripresa, ma destano anche preoccupazione, per il potenziale interesse da parte della criminalità. L'ingente mole di procedure da avviare può comportare una riduzione del controllo e una maggior permeabilità a fenomeni corruttivi o, più in generale, a spreco di risorse pubbliche. La necessità di velocizzare la spesa ha portato inoltre, negli ultimi anni, e in ultimo proprio con la riforma del codice dei contratti richiesta dal PNRR, all'introduzione di misure di semplificazione nella progettazione e nell'affidamento dei lavori, che non devono incidere sull'attenzione nei confronti di possibili condotte illecite. L'IRPET ha valutato il profilo di concorrenzialità ed efficienza dei contratti di lavori pubblici del PnRR/PnC le cui gare sono state avviate nel periodo 2022-2023. Prendendo a riferimento 5 indicatori di particolare interesse per la misurazione dell'efficienza del mercato dei contratti, si è osservata la presenza di eventuali specificità delle procedure riconducibili al PNRR/PnC, rispetto agli altri contratti analoghi avviati dalle amministrazioni. I risultati suggeriscono che, ad oggi, le procedure di lavori pubblici associate al PNRR (il 17% del totale regionale, 1.200 su 6.700) sono caratterizzate da migliori performance rispetto alle restanti procedure e, in alcuni casi, anche rispetto alle dinamiche registrate nel recente passato, sia in Italia che in Toscana. Le procedure del PNRR, confrontate con analoghi lavori delle amministrazioni non finanziati dal PNRR, presentano una maggior apertura alla concorrenza rappresentata da un maggior ricorso a procedure di tipo aperto (+12,6% in Toscana, +10% in Italia) e una minor frammentazione della committenza rappresentata da un maggior ricorso a soluzioni centralizzate (+10% in Toscana, +20% in Italia). Questi aspetti non sembrano però tradursi, almeno nella congiuntura, in un effettivo aumento della partecipazione da parte delle imprese e in un incremento dei ribassi di aggiudicazione. Nel periodo di osservazione, questi aspetti sono infatti fortemente condizionati dalla tensione sui prezzi delle materie prime e dall'effetto spiazzamento indotto dai bonus edilizi. Infine, sulla base dell'analisi della durata

della fase di affidamento, le procedure PNRR sembrano caratterizzate da tempi di affidamento inferiori ovvero una maggior celerità dell'attività amministrativa in molte regioni del centro-nord, inclusa la Toscana. La riduzione stimata della durata della fase tra presentazione delle offerte e verbale di aggiudicazione è pari a -13% (-12% Italia), e arriva al -23% in Toscana (-17% Italia) per le sole procedure aperte.

L'economia sommersa, per sotto dichiarazione o lavoro irregolare, rappresenta una componente molto rilevante dell'economia non osservata. Movimenta un ammontare di risorse che vengono sottratte alle finanze pubbliche e che comportano squilibri nel funzionamento del mercato.

Le stime IRPET quantificano in Toscana, un valore aggiunto legato al lavoro irregolare di 3,6 miliardi, pari al 3,7% del valore aggiunto regionale. Questa incidenza, che dipende dalla composizione settoriale dell'economia, è in linea con le regioni del nord, e inferiore al centro-sud. Si ricorda che in Toscana nel 2020 il numero di occupati irregolari era pari a 168mila unità, il 10,2% del totale, inferiore alla media del paese (12%), ma non distante dalle realtà del nord. È un fenomeno che negli ultimi anni è in diminuzione (rispetto al 12,4% del 2000), con l'eccezione del settore dell'agricoltura, dove raggiunge il 17,6% (rispetto al 13,8% del 2000). Nell'ambito della manifattura, un contesto tradizionalmente meno incline al lavoro irregolare, il distretto pratese rappresenta un'area di particolare criticità. Complessivamente, l'evasione contributiva legata al lavoro irregolare è stimata per la nostra regione nell'ordine di circa 604 milioni di euro.

L'IRPET stima per la Toscana un tax gap (divario tra gettito fiscale teorico e gettito effettivo) IRPEF, in rapporto all'imposta potenziale, del 19%. Livelli più elevati sono riscontrabili nell'area più industriale, quella della Toscana centrale che si sviluppa lungo la direttrice dell'Arno verso la costa. Sulla base delle stime MEF, relativamente alle addizionali, la Toscana è vicino alla media del paese. Una quantificazione dell'IRPEF evasa in Toscana, che è possibile ottenere dai nostri modelli restituisce un ammontare di poco superiore a 2,5 miliardi di euro. L'IRPET stima per la Toscana un tax gap IRAP pari al 18% e un mancato gettito di circa 210 milioni di euro. La stima del tax gap è molto diversa per settori economici: bassa nell'industria in senso stretto e molto elevata nel settore delle costruzioni e dell'agricoltura, dove supera il 30%, e dei servizi. Nel confronto tra regioni il tax gap è più elevato in regioni come Lazio e Campania, mentre la Toscana si colloca vicina a Piemonte, Veneto e Liguria. L'IRPET stima per la Toscana un tax gap IMU al 2020 pari al 23,2% e un mancato gettito di 319 milioni contro un gettito effettivo di un miliardo. Sempre secondo le stime IRPET, il tax gap è più elevato nei sistemi economici locali più urbanizzati e industrializzati delle aree fiorentine, pratesi e pisane. Le stime di fonte MEF evidenziano l'ampia differenza tra i territori meno virtuosi (fino al 40% in Calabria del gettito teorico) e le regioni più virtuose (14% in Emilia Romagna). La Toscana si colloca vicino alla media del paese, ma con valori più elevati delle regioni del centro-nord. In Italia la tassa automobilistica è tra le principali entrate tributarie delle regioni a statuto ordinario e rappresenta uno dei pilastri dell'autonomia finanziaria regionale. Le Regioni godono, infatti, di margini di manovra sulle aliquote e hanno competenze in termini di riscossione.

In particolare, in Toscana il profilo ambientale di tale prelievo è piuttosto marcato, dal momento che le aliquote sono mediamente alte rispetto ad altre regioni e viene penalizzata più che altrove tanto la potenza del motore che la categoria Euro di appartenenza (ovvero la capacità emissiva). Nonostante la facilità con cui il mancato pagamento della tassa sia noto all'autorità competente, la percentuale di contribuenti che risultano non pagare questo tributo non è trascurabile. Per questo motivo la Regione ha attivato da tempo, e recentemente rafforzato, un sistema di *remind* e sollecito di pagamento rivolto a favorire l'adempimento spontaneo, rispetto all'azione di recupero. Si tratta di una misura proposta in letteratura e sostenuta a livello europeo come privilegiata per favorire il contrasto all'evasione. In Toscana, a fronte di un gettito nel 2019 (anno pre-Covid) di poco più di 450 milioni, il non pagato è di 106 milioni, pari al 19% del dovuto. Se si guarda ai soli autoveicoli di proprietà, il dovuto di 410 milioni e il non pagato di 72 milioni con un'evasione del 18%. L'evasione di questa tassa è maggiore nelle province della costa, Livorno, Grosseto e Massa Carrara, e nella provincia di Prato, nonché tra la popolazione straniera. Rispetto alla distribuzione per quintile di importo dovuto, l'evasione è particolarmente alta nell'ultimo quintile, ovvero tra i proprietari di più veicoli, più potenti e con categorie Euro più costose.

06. Procedure di formazione e approvazione del piano

Il PTPCT, come precedentemente affermato, diventa parte integrante nonché una specifica Sotto-Sezione denominata Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO. Per tale motivo, la sua approvazione dipende da quella del documento programmatico in cui è contenuto.

Il PIAO, che ha durata triennale, è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno e viene aggiornato su base annuale. Il piano è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente e inviato al Dipartimento della funzione pubblica per la pubblicazione sul portale dedicato. Per gli Enti Locali la scadenza per la sua adozione è fissata 30 giorni dopo il termine massimo per l'approvazione del Bilancio di previsione.

Con il Decreto del Ministero dell'Interno del 22 Dicembre 2023 è stato differito al 15 marzo 2024 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2024-2026. Di conseguenza, per i soli Enti locali, la scadenza per l'adozione del PIAO 2024 slitta a 30 giorni dopo, il 15 aprile 2024 (ex articolo 8, comma 2, del D.M. 132/2022).

Per quanto riguarda il Comune di Cerreto Guidi, l'Ente ha approvato il 27/2/2025 il bilancio di previsione, pertanto, procederà all'approvazione del PIAO entro il 30/03/2025 (*rectius* 31/03/2025).

In data 10/3/2025, l'Ente ha pubblicato un avviso per la partecipazione al processo di formazione/aggiornamento del Piano Anticorruzione e Trasparenza, Sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, di prossima approvazione da parte dell'Ente. Chiunque fosse interessato, poteva presentare osservazioni e/o modifiche al piano entro il 20/3/2025.

Al termine del suddetto periodo, l'Ente ha constatato l'assenza di proposte da parte della cittadinanza.

07. Individuazione delle attività a rischio

Le aree di rischio, obbligatorie per legge, sono elencate nell'art. 1, comma 16, della legge nr. 190/2012 che, sulla base dell'esperienza internazionale e nazionale, si riferiscono ai procedimenti di:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009.

1. I suddetti procedimenti delle aree di rischio sono a loro volta articolate in sotto aree obbligatorie, secondo le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione:

- A) Area acquisizione e progressione del personale
 - 1. Reclutamento;
 - 2. Progressioni di carriera;
 - 3. Conferimento di incarichi di collaborazione;
- B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture
 - 1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento;
 - 2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
 - 3. Requisiti di qualificazione;
 - 4. Requisiti di aggiudicazione;
 - 5. Valutazione delle offerte;
 - 6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
 - 7. Procedure negoziate;
 - 8. Affidamenti diretti;
 - 9. Revoca del bando;
 - 10. Redazione del cronoprogramma;
 - 11. Varianti in corso di esecuzione del contratto;
 - 12. Subappalto;
 - 13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto;
- C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
 - 1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;
 - 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
 - 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
 - 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
 - 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
 - 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto;

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto;

La discrezionalità costituisce il margine di apprezzamento che la legge lascia alla determinazione dell'autorità amministrativa. Quattro sono i principali oggetti su cui può esercitarsi la discrezionalità:

1. AN : la scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto
2. QUID: il contenuto del provvedimento può essere determinato liberamente o entro certi valori
3. QUOMODO: modalità accessorie inerenti gli elementi accidentali (forma)
4. QUANDO: momento in cui adottare il provvedimento

MISURE GENERALI

01. Misure da adottare in caso di rinvio a giudizio

La legge 27 marzo 2001, n. 97 recante «Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni», all'art. 3, co. 1, stabilisce che «quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza».

Tale norma ha introdotto per tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato (non solo i dirigenti) l'istituto del trasferimento ad ufficio diverso da quello in cui prestava servizio per il dipendente rinviato a giudizio per i delitti richiamati. Si tratta di una serie di reati molto più ristretta rispetto all'intera gamma di reati previsti dal Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice Penale.

Il trasferimento è obbligatorio, salva la scelta lasciata all'amministrazione, *“in relazione alla propria organizzazione”*, tra il *“trasferimento di sede”* e *«l'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza»* (art. 3, co. 1).

«Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza» (art. 3, co. 2).

Il trasferimento perde efficacia se interviene sentenza di proscioglimento o di assoluzione, ancorché non definitiva, “*e in ogni caso, decorsi cinque anni*” dalla sua adozione (art. 3, co. 3). Ma l’amministrazione, «in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all’ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest’ultimo», “*può non dare corso al rientro*” (art. 3, co. 4).

Prescrizioni specifiche: comunicazione a tutti i dipendenti dell’obbligo di informazione all’ente in caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall’articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383. Eventuale verifica di carichi pendenti a carico di dipendenti nei cui confronti si è avuta notizia di possibili coinvolgimenti in eventi di natura corruttiva.

02. Rotazione straordinaria in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva

L’art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali “provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi” senza ulteriori specificazioni. Dalla disposizione si desume l’obbligo per l’amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell’area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l’immagine di imparzialità dell’amministrazione. Ai fini della individuazione dei reati presupposto della rotazione straordinaria, l’Autorità, nelle linee guida adottate con la deliberazione n. 215 del 26 marzo 2019, ha affermato che l’elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all’art. 7 della legge n. 69 del 2015, per “fatti di corruzione” possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle “condotte di natura corruttiva” che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell’art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001. Per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l’adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta “corruttiva” del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. L’adozione del provvedimento di rotazione, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità, ai sensi dell’art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell’art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma l’ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l’amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all’esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità. La misura deve essere applicata non appena l’amministrazione sia venuta a conoscenza dell’avvio del procedimento penale. Ovviamente l’avvio del procedimento di rotazione richiederà da parte dell’amministrazione l’acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l’effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente. Questa conoscenza, riguardando un momento del procedimento che non ha evidenza pubblica

(in quanto l'accesso al registro di cui all'art. 335 c.p.p. è concesso ai soli soggetti ex lege legittimati), potrà avvenire in qualsiasi modo, attraverso ad esempio fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche dalla comunicazione del dipendente che ne abbia avuto cognizione o per avere richiesto informazioni sulla iscrizione ex art.335 c.p.p. o per essere stato destinatario di provvedimenti che contengono la notizia medesima (ad esempio, notifica di un'informazione di garanzia, di un decreto di perquisizione, di una richiesta di proroga delle indagini, di una richiesta di incidente probatorio, etc.). Considerato che l'amministrazione può venire a conoscenza dello svolgimento del procedimento penale anche relativamente alle sue diverse fasi, si deve ritenere che il provvedimento debba essere adottato (con esito positivo o negativo, secondo le valutazioni che l'amministrazione deve compiere) sia in presenza del solo avvio del procedimento, sia in presenza di una vera e propria richiesta di rinvio a giudizio. Il legislatore chiede che l'amministrazione ripeta la sua valutazione sulla permanenza in ufficio di un dipendente coinvolto in un procedimento penale, a seconda della gravità delle imputazioni e dello stato degli accertamenti compiuti dell'autorità giudiziaria. Un provvedimento con esito negativo in caso di mero avvio del procedimento, potrebbe avere diverso contenuto in caso di richiesta di rinvio a giudizio.

Prescrizioni specifiche: Comunicazione a tutti i dipendenti dell'obbligo di informare l'Amministrazione in caso di avvio di procedimenti penali a proprio carico, disposizione del provvedimento di rotazione a seguito di avvio del procedimento penale a carico di un dipendente; Informazione tempestiva al responsabile della Prevenzione nel caso in cui a carico di un dipendente sia avviata l'azione penale.

03. Misure e prescrizioni da adottare in caso di condanna non definitiva

L'articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001, introdotto dalla legge anticorruzione 190/2012, prevede:

1. 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 attuazione del disposto normativo richiamato, prima dell'attribuzione di incarichi relativi a commissioni per l'accesso o la selezione agli impieghi (sub a) o per la scelta del contraente, è richiesta l'acquisizione di una specifica dichiarazione relativa all'assenza di cause di inconferibilità previste nell'articolo richiamato. Tale dichiarazione è da considerarsi come presupposto ineludibile ai fini dell'attribuzione dell'incarico ed è soggetto a verifica da parte del Responsabile del procedimento, mediante l'acquisizione del casellario giudiziale e del certificato

dei carichi pendenti dei tribunali presso cui ha sede l'Ente oltre che in quelli nel cui territorio il soggetto da nominare svolga la propria attività professionale o abbia residenza. Ai fini dell'attribuzione degli incarichi previsto nella lettera b), in conformità con le previsioni contenute nei contratti collettivi di lavoro, si richiede a ciascun dipendente di informare tempestivamente l'Amministrazione, dell'attivazione di azioni penali a proprio carico. Si precisa che la mancata comunicazioni riguardanti il rinvio a giudizio, soprattutto riguardo a reati contro la pubblica amministrazione o altri che possano compromettere la presunzione di correttezza e imparzialità dell'azione amministrativa, sono da considerare quali violazioni disciplinari.

Prescrizioni specifiche: acquisizione delle dichiarazioni di compatibilità e conferibilità degli incarichi in caso di nomina di componenti di commissioni per l'accesso agli impegni o di commissioni per l'aggiudicazione di contratti pubblici; in caso di nomina di un RUP tra i dipendenti dell'Ufficio, verifica presso l'ufficio del personale dell'assenza di dichiarazioni riguardo casi di avvio del procedimento penale; verifica delle dichiarazioni prodotte mediante l'acquisizione del casellario giudiziario o dei carichi pendenti.

04. La conferibilità e la compatibilità degli incarichi di vertice

L'autorità nazionale anticorruzione con la delibera n. 1201 del 18 dicembre 2019, recante: *“Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione”* ha fornito indicazioni in ordine alle modalità di applicazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 39/2013. Il citato decreto legislativo, nel comma 1, precisa cosa si intenda:

per «*inconferibilità*», la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico; □

per «*incompatibilità*», l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico;

L'art. 3 del d.lgs. 39/2013, rubricato *“Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione”*, prevede che:

“1. A coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, non possono essere attribuiti:

- a) gli incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni statali, regionali e locali;*
- b) gli incarichi di amministratore di ente pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;*

- c) *gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale;*
- d) *gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;*
- e) *gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali del servizio sanitario nazionale.”*

L'articolo 20 dello stesso decreto, prevede inoltre che, all'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenti una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità, ai fini dell'efficacia dell'incarico. E che nel corso dell'incarico l'interessato presenti annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al presente decreto.

Le dichiarazioni richiamate sono pubblicate nel sito istituzionale dell'Amministrazione. Prescrizioni specifiche: acquisizione annuale, della dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità; acquisizione della dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità, in occasione del conferimento dell'incarico di vertice; verifica tramite casellario giudiziario o certificazione dei carichi pendenti, dell'assenza di cause di inconferibilità.

05. Rispetto dei tempi procedurali

La legge 190/2012, al comma 9, lettera d) prescrive che il Piano di Prevenzione della Corruzione definisca le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi. La stessa attenzione è dedicata dal legislatore che, con le modifiche recentemente apportate dal DL 76/2020 (semplificazioni) ha introdotto (art. 2, co. 4-bis della Legge 241/90) la prescrizione relativa alla misurazione e alla pubblicazione nel sito istituzionale dei "*tempi effettivi*" di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto. Tale ultimo adempimento, tuttavia, sarà attuato dopo l'emanazione di uno specifico decreto da parte della presidenza del consiglio dei ministri. In attesa di specifiche prescrizioni e allo scopo di facilitare il monitoraggio prescritto, si ritiene opportuno richiedere che ogni dirigente raccolga tutte le informazioni relative alle situazioni patologiche conseguenti sia al ritardo che all'inerzia. Con tale accorgimento si avrà l'occasione di individuare il mancato rispetto dei tempi con diretto riferimento all'impatto generato sui cittadini e sulle imprese.

Gli ambiti del monitoraggio saranno i seguenti:

- n. richieste di attivazione del funzionario sostitutivo (art. 2, co.9-bis L. 241/90)
- n. richieste di danno da ritardo (art. 2-bis, co. 1, L. 241/90)
- n. richieste di indennizzo da ritardo (art. 2-bis, co. 1-bis, L. 241/90)
- n. interventi di commissari ad acta
- n. segnalazioni o diffide ad adempiere per mancato rispetto dei tempi
- n. richieste di interessi di mora a causa di ritardo

- n. atti di esecuzioni in conseguenza a decreti ingiuntivi

Prescrizioni specifiche: *rilevazione delle situazioni patologiche che derivano dal mancato rispetto dei tempi procedurali.*

06. Doveri di comportamento

La legge 190/2012, all'art. 1, co. 44, ha previsto la sostituzione dell'art. 54 del Decreto Legislativo 165/2001, prescrivendo al Governo la definizione di un nuovo codice di comportamento. Tale codice è stato adottato con il DPR 62 del 2013 dal titolo "*Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici*". In attuazione delle prescrizioni contenute nel codice di comportamento l'amministrazione ha adottato un proprio codice con deliberazione n.159 del 20/12/2013. Tale codice raccoglie gli obblighi comportamentali richiesti a tutti i dipendenti, nonché l'onere di estendere gli stessi obblighi, per quanto compatibili, a consulenti, collaboratori, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzino opere in favore dell'amministrazione. Al riguardo è previsto che negli atti di incarico e nei contratti di aggiudicazioni vengano inserite apposite clausole di risoluzione o decadenza in caso di violazione degli obblighi contenuti nel codice di comportamento. La vigilanza sul rispetto degli obblighi di comportamento compete a ogni dirigente e a ogni responsabile di servizio. la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento è fonte di responsabilità disciplinare. E in caso di violazioni gravi o reiterate, così come previsto all'art. 54, co. 3 del DLGS 165/2011, si applica la sanzione del licenziamento disciplinare di cui all'art. 55 quater, co. 1. dei doveri contenuti nel codice di comportamento è fonte di responsabilità disciplinare.

Prescrizioni specifiche: *estensione degli obblighi di comportamento a consulenti, collaboratori e imprese, prevedendo specifiche clausole di risoluzione in caso di violazione.*

07. Conflitto di interesse

L'art. 6-bis della L. 241/90, introdotto dalla L. 190/2012, ha disciplinato il conflitto di interessi nell'attività amministrativa prevedendo l'astensione dall'adozione di atti, in caso di conflitto di interessi. Successivamente, l'art. 7 del DPR 62/2013 (codice di comportamento) ha prescritto espressamente che "*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 principi contenuti nella sopra citata normativa sono ripresi dall'articolo 16 del decreto legislativo 36/2023 in cui viene concretamente disciplinato il conflitto di interessi nella dimensione dei contratti pubblici. Nello stesso DPR 62/2013, inoltre, l'articolo 14, al comma 2, prescrive: "2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio,

finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio. Sulla base delle disposizioni richiamate, si evidenzia l'esigenza di applicare le seguenti misure:

1) la rilevazione di eventuali situazioni di conflitto di interessi

Tale adempimento, peraltro previsto anche all'art. 1, co. 9, lettera e), che prescrive di "*definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione*". Al riguardo, pertanto, si richiede l'acquisizione di una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi nel caso di avvio di procedimenti, con particolare riguardo a quelli che prevedano selezioni tra richiedenti o l'attribuzione di vantaggi e in tutte le procedure in materia contrattuale.

2) obbligo di astensione

I dipendenti sono obbligati ad astenersi in tutte le situazioni prescritte dal citato art. 7 del DPR 62/2013. L'astensione, tuttavia, non avviene in modo automatico ma mediante la comunicazione al dirigente o al responsabile del servizio a cui compete la valutazione in ordine alle circostanze che richiedono l'astensione e alle conseguenze che questa può determinare sulla continuità dell'azione amministrativa. L'astensione non è da ritenersi necessaria nel caso in cui il procedimento sia assistito da prescrizioni procedurali che non consentono discrezionalità, così come nei casi in cui l'astensione potrebbe tradursi in vantaggio per i soggetti in conflitto di interessi (vedasi applicazione di sanzioni, trasmissione di accertamenti, tributari, ecc).

Prescrizioni specifiche: acquisizione di dichiarazioni sull'assenza di conflitto di interessi da parte dei dipendenti che partecipano alle procedure amministrative obbligo di astensione nel caso in cui un dipendente versi nelle condizioni di "conflitto di interessi" previste nell'articolo 7 del DPR 62/2013

08. Monitoraggio sulle possibili interferenze

Il DPR 62/2013 (codice di comportamento), agli artt. 5 e 6, co. 1, prevede quanto segue:

- articolo 5: 1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.
- articolo 6, comma 1: 1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o

regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

In ottemperanza a quanto sopra si prescrive che ogni dipendente comunichi la propria adesione o appartenenza ad associazioni o organizzazioni in tutti quei casi in cui l'ambito di interesse di queste ultime possa interferire con le attività dell'ufficio di appartenenza.

Analogamente, con cadenza annuale ogni dipendente è tenuto a informare il dirigente dell'ufficio di appartenenza di ogni rapporto di tipo professionale intrattenuto con soggetti privati. Si richiama l'esigenza che tale adempimento sia effettuato dai dipendenti collocati in part time con prestazione lavorativa inferiore al 50%.

Si precisa che le comunicazioni di cui si tratta, in ogni caso, non sono da intendersi come autorizzazioni all'esercizio di attività extra istituzionali e non sostituiscono l'obbligo di comunicazione di eventuali conflitti di interessi.

Prescrizioni specifiche: acquisizione da parte dei dipendenti di una dichiarazione in cui si attesta che non ricorrono le condizioni previste nell'articolo 5 del DPR 62/2013; dichiarazione del dipendente di adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni le cui finalità potrebbero interferire con le attività dell'ufficio.

09. Incarichi extraistituzionali

Con riferimento all'art. 53 del DLGS 165/2001 si ribadisce che resta ferma per tutti i dipendenti la disciplina della incompatibilità dettata dagli artt. 60 e seguenti del Testo Unico approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957 n. 3.

Gli articoli richiamati prescrivono quanto segue:

Art. 60. - Casi di incompatibilità

"L'impiegato non può esercitare il commercio, l'industria, né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia all'uopo intervenuta l'autorizzazione del ministro competente".

Art. 61. - Limiti dell'incompatibilità

Il divieto di cui all'articolo precedente non si applica nei casi di società cooperative. L'impiegato può essere prescelto come perito od arbitro previa autorizzazione del ministro o del capo di ufficio da lui delegato. Inoltre, il successivo comma 2 prescrive che *"Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati."* Infine, il successivo comma 5 prescrive che *"In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa*

da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente". In attuazione di quanto sopra l'ente con delibera della Giunta Comunale n.148 del 27/11/2013, ha adottato uno specifico regolamento che disciplina le modalità di autorizzazione di incarichi extra istituzionali. I dipendenti, quindi, dovranno attenersi rigorosamente a tali prescrizioni, la cui mancata attuazione, oltre a configurare una violazione di tipo disciplinare, comporta le conseguenze previste nei commi 7 e 7-bis del Decreto 165/2001 di seguito riportati:

- comma 7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi (*). Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

- comma 7-bis. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei Conti.

Prescrizioni specifiche: acquisizione delle autorizzazioni in caso di conferimento di incarichi a soggetti dipendenti di pubbliche amministrazioni; adozione di un Regolamento per la disciplina delle autorizzazioni all'espletamento di incarichi extraistituzionali; verifica delle condizioni prescritte nel Regolamento in caso di richiesta di autorizzazione all'espletamento di incarico all'esterno.

10. Pantouflage

L'art. 53, co. 16 ter del decreto legislativo 165/2001, prevede che *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*. La prescrizione è finalizzata ad assicurare imparzialità nell'azione amministrativa e richiede l'adozione della misura relativa all'acquisizione di una specifica dichiarazione, da parte di ogni operatore economico, del rispetto del dettato normativo, consistente nell'assenza di

rapporti professionali con i dipendenti dell'ente che negli anni precedenti abbiano, con lo stesso, stipulato contratti o emesso provvedimenti amministrativi.

Prescrizioni specifiche: in caso di affidamento di prestazioni a un operatore economico, dichiarazione di quest'ultimo relativa al rispetto del divieto contenuto nell'articolo 53, comma 16-ter.

11. Patti di integrità

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, comma 17 della legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*", in relazione alle intense intercorse con la Prefettura di Firenze, l'Amministrazione ha previsto l'adozione del Patto di Integrità, valido per tutte le procedure di affidamento sopra e sotto soglia. Il Patto di Integrità dovrà essere inserito, pertanto, a cura di ciascuna delle strutture che svolgono attività contrattuale, nella documentazione di ogni relativa procedura per essere poi obbligatoriamente prodotto da ciascun partecipante debitamente sottoscritto per accettazione.

Il documento elaborato contiene una serie di obblighi che rafforzano comportamenti già doverosi sia per l'Amministrazione che per gli operatori economici, per i quali ultimi l'accettazione del Patto costituisce presupposto necessario e condizionante alla partecipazione alle singole procedure di affidamento dei contratti pubblici.

Prescrizioni specifiche: inserimento delle clausole previste nel "patto di integrità"; verifica delle condizioni richieste dal "*patto di integrità*".

12. Formazione come misura di prevenzione

La legge anticorruzione 190/2012, prescrive che l'attività di formazione deve intendersi come misura generale di prevenzione. A tal fine, ogni dirigente e Responsabile di servizio è tenuto a verificare l'adeguatezza delle conoscenze e lo stato di aggiornamento dei propri collaboratori, informando il Responsabile della prevenzione della corruzione, a cui compete la predisposizione di un piano di formazione finalizzato alla promozione e alla diffusione della cultura della legalità.

Prescrizioni specifiche: attivazione di interventi finalizzati alla formazione e all'aggiornamento dei dipendenti; indicazione al Responsabile della prevenzione dei dipendenti da avviare a specifici percorsi formativi.

13. Rotazione ordinaria

La legge 190/2012, all'articolo 1, comma 10, lettera b), prevede che il Responsabile della prevenzione provveda "alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione". Il PNA del 2013, inoltre, prescrive che "le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Per il personale dirigenziale, la rotazione integra altresì i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è attuata alla scadenza dell'incarico, fatti salvi i casi previsti

dall'art. 16, comma 1, lett. l quater" e aggiunge che *"l'introduzione della misura deve essere accompagnata da strumenti ed accorgimenti che assicurino continuità all'azione amministrativa. L'atto di disciplina della rotazione è indicato nell'ambito del P.T.P.C."* L'allegato 1 al PNA descrive inoltre che *"la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale"*. L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. L'Autorità nazionale anticorruzione con la deliberazione n. 13/2015 ha precisato che:

- 1) La rotazione del personale, da sempre applicata in tutte le amministrazioni pubbliche come misura di arricchimento del bagaglio professionale del pubblico dipendente e come misura di efficienza dell'organizzazione degli uffici, è prevista in modo espresso dalla legge n. 190 del 2012 (art. 1, comma 4, lettera e); comma 5, lettera b); comma 10, lettera b)) come misura anticorruzione;
- 2) La rotazione del personale maggiormente esposto ai rischi di corruzione, pur non costituendo l'unico strumento di prevenzione è, come affermato dal PNA 2013 e dall'Autorità, misura fondamentale di prevenzione della corruzione;
- 3) L'Autorità si è già espressa con propri orientamenti su specifici casi di rotazione del personale e si riserva di adottare proprie Linee guida, anche prima dell'adozione del PNA 2015, al fine di orientare le pubbliche amministrazioni nelle loro scelte in materia di rotazione del personale;
- 4) La rotazione è rimessa alla autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici;
- 5) La rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'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. Pertanto, non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico;
- 6) La rotazione incontra dei limiti soggettivi, con particolare riguardo ai diritti individuali dei dipendenti soggetti alla misura e ai diritti sindacali. Le misure di rotazione devono temperare le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione (il suo prestigio, la sua imparzialità, la sua funzionalità) con tali diritti;
- 7) I criteri di rotazione devono essere previsti nei PTPC e nei successivi atti attuativi e i provvedimenti di trasferimento devono essere adeguatamente motivati;
- 8) Sui criteri generali di rotazione deve essere data informazione alle OO.SS.. Tale informazione consente alle organizzazioni sindacali di presentare proprie osservazioni e proposte, ma non apre alcuna fase di negoziazione in materia.

Sulla base di quanto sopra, i provvedimenti di rotazione saranno applicati a seguito di preventiva definizione, d'intesa con i dirigenti responsabili delle condizioni che ne consentano l'attuazione.

Prescrizioni specifiche: comunicazione al Responsabile della prevenzione di modifiche organizzative dell'adozione di provvedimenti di rotazione tra i dipendenti

Gestione del rischio

Metodologia di analisi del rischio

Aree di rischio dell'ente

Settori - aree di rischio e processi

Mappatura e misure dei processi

Misure di prevenzione

La metodologia di analisi del rischio, nel rispetto delle prescrizioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, si caratterizza per l'individuazione di ambiti (fattori abilitanti) la cui modalità di gestione può determinare l'eventuale insorgenza di rischi corruttivi.

A tal fine, per ogni ambito sono state individuate le specifiche "modalità di attuazione" e in corrispondenza di ciascuna esse è stato definito un "grado di rischio", come di seguito indicato.

| Atto di impulso | |
|---|-------|
| Discrezionale | |
| Prescrizione Normativa | |
| Istanza di parte | alto |
| Parzialmente discrezionale | |
| Vincolato | basso |
| Con atto di programmazione | medio |
| in conseguenza di un atto precedente | medio |
| a seguito di eventi | basso |
| a seguito di accertamento | basso |
| Modalità di attuazione | |
| discrezionali | basso |
| parzialmente discrezionali | medio |
| vincolate | alto |
| definite | |
| definite da atti precedenti | alto |
| definite da norme o regolamenti | medio |
| definite con parametri e sistemi di calcolo | basso |
| a seguito di verifica | basso |
| Quantificazione del quantum | |
| non ricorre | basso |
| discrezionale | basso |
| parzialmente discrezionale | alto |
| vincolata | |
| definita | basso |
| | alto |
| | medio |
| | basso |
| | basso |

| | |
|---|-------|
| definita da atti precedenti | basso |
| definita da norme o regolamenti | basso |
| definita con parametri e sistemi di calcolo | basso |
| Individuazione del destinatario | |
| non ricorre | basso |
| mediante procedura selettiva | alto |
| in base a requisiti | medio |
| in modo vincolato | basso |
| a seguito dell'istanza | basso |
| definito in atti precedenti | basso |
| definito da norme di legge | basso |
| discrezionale | alto |
| controinteressati | |
| non sono presenti | basso |
| possibili | medio |
| sono presenti | alto |
| occasionalmente | medio |
| sistema di controllo | |
| nessuno | alto |
| previsto | medio |
| previsto per alcune fasi | basso |
| successivo | medio |
| successivo a campione | basso |
| nel corso della procedura | basso |
| controllo costante e diffuso | basso |
| non è richiesto | alto |
| non è previsto | alto |
| Obblighi di pubblicazione | |
| non sono previsti | medio |

previsti per alcune fasi

Quadro normativo

| | |
|----------------------|-------|
| | basso |
| stabile | alto |
| variabile | alto |
| complesso | alto |
| stabile ma complesso | alto |

Sistema di pianificazione

| | |
|----------------------------|-------|
| | basso |
| previsto | alto |
| previsto ma non attuato | alto |
| da prevedere | basso |
| non è necessario | medio |
| non è previsto | medio |
| è previsto per alcune fasi | |

Conflitto di interessi

| | |
|-----------------|-------|
| | basso |
| non ricorre | medio |
| probabile | alto |
| molto probabile | alto |
| possibile | |

Sistemi di partecipazione

| | |
|--------------------------|-------|
| | basso |
| | basso |
| non richiesti | medio |
| previsti e attuati | alto |
| possibili ma non attuati | medio |
| necessari ma non attuati | basso |
| non sono presenti | medio |
| sono presenti | |
| occasionalmente | |

Atti di indirizzo

| | |
|---------------|-------|
| | basso |
| | basso |
| non richiesti | medio |
| previsti | alto |

previsti ma da adeguare

da prevedere

| | |
|--|-------|
| sono presenti | basso |
| occasionalmente | medio |
| non sono presenti | alto |
| Tempi di attuazione | |
| non sono definiti | alto |
| non sempre rispettati | alto |
| definiti | basso |
| definiti ma non monitorati | alto |
| non definibili | alto |
| sono definiti e monitorati | basso |
| sono definiti ma non sempre monitorati | alto |
| definiti in parte | medio |

01. Acquisizione e progressione del personale

Provvedimenti relativi alle procedure selettive per l'assunzione di personale anche a tempo determinato, nonché ogni altro provvedimento riguardante la progressione, sia di tipo economico sia di carriera

n. dei processi individuati **4**

n. di misure di prevenzione: **9**

Ambiti di rischio

- definizione del fabbisogno
- individuazione dei requisiti per l'accesso
- definizione delle modalità di selezione
- verifica dei requisiti dell'accesso
- pubblicazione e trasparenza

Registro dei rischi

- definizione non corrispondente all'effettivo fabbisogno
- individuazione di requisiti per l'accesso che non garantiscano equità nella partecipazione o non corrispondano al profilo da acquisire
- definizione di modalità di selezione che non garantiscono imparzialità od oggettività
- inadeguatezza o assenza della verifica dei requisiti dei concorrenti
- mancato rispetto degli obblighi di pubblicazione e trasparenza

obblighi di informazione

- n. selezioni avviate
- n. eventuali rettifiche al bando
- n. assunzioni a tempo determinato
- n. assunzioni a tempo indeterminato
- n. progressioni orizzontali
- n. progressioni verticali
- eventuali contenziosi avviati

MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTI I PROCESSI DELL'AREA

- **(controllo)** verifica rispetto presupposti e vincoli normativi
- (controllo) verifica rispetto dei vincoli assunzionali
- (controllo) verifica della adeguatezza dei requisiti di accesso
- (controllo) verifica della adeguatezza dei criteri di selezione
- (trasparenza) verifica del rispetto degli obblighi di pubblicazione
- (conflitti di interessi) verifica di assenza di conflitti di interessi
- (controllo) verifica assenza impedimenti nomina commissioni
- (controllo) verifica compatibilità
- (controllo) verifica conferibilità

02. Contratti pubblici

Contratti per la fornitura di di servizi, lavori o beni con qualunque modalità di affidamento

n. dei processi individuati **4**

n. di misure di prevenzione: **12**

Ambiti di rischio

- programmazione del fabbisogno
- modalità di scelta del contraente
- definizione degli obblighi contrattuali
- individuazione dei componenti della commissione/del seggio
- individuazione della rosa dei partecipanti
- esecuzione del contratto
- liquidazione/pagamento
- escursione della polizza fidejussoria

Registro dei rischi

- definizione del fabbisogno orientata a finalità non corrispondenti a quelle dell'ente
- modalità di scelta del contraente non conformi alle prescrizioni normative o che non garantiscano effettiva imparzialità
- inadeguatezza o incompletezza degli obblighi contrattuali
- incompetenza, inconfiribilità o inadeguatezza dei componenti di commissione
- definizione della rosa dei partecipanti non conforme al principio di rotazione
- inadeguatezza o mancanza della verifica sulla regolare esecuzione delle prestazioni
- liquidazione in assenza della verifica di regolare esecuzione
- pagamento in violazione del principio di cronologicità
- acquisizione di polizze fidejussorie inadeguate, mancate escursioni delle polizze quando richieste

obblighi di informazione

- n. affidamenti in proroga
- n. affidamenti diretti < 5.000 euro
- n. affidamenti diretti > 5.000 euro
- n. affidamenti < € 140.000
- n. affidamenti > € 140.000
- n. affidamenti in somma urgenza
- n. eventuali contenziosi avviati
- n. revoche di bandi già pubblicati
- n. rettifiche di bandi già pubblicati
- n. rimostranze pervenute sull'operato in materia di contratti

MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTI I PROCESSI DELL'AREA

- **(organizzazione)** pianificazione dei sistemi di rilevazione del fabbisogno
- (controllo) verifica completezza del bando
- (controllo) verifica completezza del capitolato
- (controllo) verifica requisiti di partecipazione e presupposti di regolarità
- (controllo) verifica definizione dell'oggetto della prestazione
- (controllo) verifica prescrizione di garanzie e penali
- (controllo) verifica requisiti del RUP
- (conflitto di interessi) verifica assenza di conflitti di interessi

10. Affari legali e contenzioso

processi di lavoro relativi sia alla individuazione dei professionisti, sia alla determinazione del corrispettivo, sia ancora alla gestione diretta di controversie

n. dei processi individuati **2**

n. di misure di prevenzione: **4**

Ambiti di rischio

- individuazione del professionista a cui affidare il patrocinio
- determinazione del corrispettivo
- obblighi di trasparenza e pubblicazione
- transazione
- Rimborso delle spese legali

Registro dei rischi

- affidamento dell'incarico di patrocinio
- inadeguatezza dei presupposti di legge nella determinazione del quantum
- Assenza di un vantaggio per l'ente alla transazione
- Assenza del parere legale nella transazione su giudizipendenti
- Mancata approvazione del Consiglio comunale nel caso di transazione che impegni più esercizi
- Mancanza dei presupposti per il rimborso delle spese legali

obblighi di informazione

- n. incarichi di patrocinio conferiti
- n. pratiche di contenzioso pendenti
- n. pratiche di contenzioso definite
- n. rimborsi per spese legali
- n. transazioni

MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTI I PROCESSI DELL'AREA

(organizzazione) definizione di modalità per la individuazione del professionista(controllo)
verifica della congruità del corrispettivo
(controllo) verifica della regolarità della transazione

07. Gestione del patrimonio

Provvedimenti e attività relative alla cura del patrimonio, sia con riferimento ai beni di proprietà dell'ente, sia con riferimento ai beni utilizzati dall'ente, ma di proprietà di altri soggetti, pubblici o privati

n. dei processi individuati **2**

n. di misure di prevenzione: **5**

Ambiti di rischio

- censimento del patrimonio
- affidamento dei beni patrimoniali
- definizione dei canoni
- definizione del fabbisogno di aree o immobili in locazione passiva
- modalità di individuazione dell'area
determinazione del canone

Registro dei rischi

- Mancato o incompleto censimento dei beni
- Mancata definizione dei criteri per l'affidamento dei beni in gestione o locazione
- Definizione del fabbisogno di immobili non corrispondente all'interesse pubblico
- determinazione incongrua dei canoni di locazione passiva
- Mancata riscossione dei canoni di locazione attiva
- Mancata verifica del corretto utilizzo dei beni di proprietà dell'ente

obblighi di informazione

stato del censimento dei beni patrimoniali
n. sopralluoghi per la verifica delle condizioni del patrimonio
adeguatezza della congruità dei canoni attivi
adeguatezza della congruità dei canoni passivi
stato di riscossione dei canoni attivi
stato di pagamento dei canoni passivi

MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTI I PROCESSI DELL'AREA

- (controllo) verifica aggiornamento del censimento dei beni patrimoniali
- (controllo) adeguatezza dei canoni
- (controllo) regolarità riscossione canoni

03. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica, privi di effetto economico diretto

Provvedimenti relativi all'attribuzione di vantaggi che non producono un effetto economico diretto (autorizzazioni, concessioni, ecc.)

n. dei processi individuati **3**

n. di misure di prevenzione: **6**

Ambiti di rischio

Previsione regolamentare dei requisiti e criteri di attribuzione di vantaggi
Pubblicazione e trasparenza
Applicazione dei criteri prescritti e condizioni per il rilascio o il rinnovo
Modalità di utilizzo Corresponsione dei pagamenti

Registro dei rischi

- Assenza o inadeguatezza delle prescrizioni regolamentari
- Mancanza di verifica delle condizioni e dei requisiti per il rilascio o il rinnovo
- assenza di controlli sul corretto impiego delle autorizzazioni delle concessioni
- assenza di controlli sulla corresponsione dei pagamenti

obblighi di informazione

n. autorizzazioni rilasciate
n. autorizzazioni negate
n. concessioni rilasciate
n. concessioni rinnovate
n. concessioni revocate
tempo medio di rilascio di autorizzazioni
tempo medio di rilascio delle concessioni
eventuale contenzioso

MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTI I PROCESSI DELL'AREA

(controllo) predefinizione dei requisiti di partecipazione (organizzativo)
predisposizione di modelli
(controllo) verifica dei presupposti soggettivi
(conflitto di interessi) verifica assenza di conflitto di interessi

13. Governo del territorio - edilizia privata

rilascio o controllo dei titoli abilitativi edilizi

n. dei processi individuati **2**

n. di misure di prevenzione: **4**

Ambiti di rischio

Registro dei rischi

- autorizzazione nelle more dell'approvazione del piano
- inadeguatezza dell'attività di controllo
- inadeguatezza delle verifiche documentali
- mancata effettuazione di sopralluoghi
- mancata applicazione delle norme urbanistiche

obblighi di informazione

- n. permessi di costruire richiesti
- n. permessi di costruire rilasciati
- tempi medi di rilascio permesso di costruire
- n. segnalazione abusi edilizi
- n. sopralluoghi
- n. ordinanze sospensione lavori
- n. accertamenti mancata ottemperanza

MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTI I PROCESSI DELL'AREA

- **doveri** di comportamento stabiliti dai codici di comportamento delle amministrazioni
- astensione in caso di potenziale conflitto di interessi
- monitoraggio delle tempistiche previste dalla legge per la conclusione dell'istruttoria
- chiarezza meccanismi per il calcolo di contributi/gestione informatizzata del processo
- assegnazione delle mansioni a dipendenti diversi da quelli che curano l'istruttoria
- controlli da effettuarsi su un ragionevole campione di pratiche
- (organizzazione) assegnazione delle funzioni a soggetti diversi da quelli che curano l'istruttoria delle istanze edilizie
- (organizzazione)forme collegiali per le attività di accertamento complesse - definizione analitica dei criteri e delle modalità di calcolo delle sanzioni e delle oblazioni
- verifiche a campione del calcolo delle sanzioni
- istituzione di registro degli abusi accertati
- pubblicazione sul sito del Comune degli interventi oggetto di ordine di demolizione o di ripristino con indicazione dello stato di attuazione
- monitoraggio tempi del procedimento sanzionatorio.

09. Incarichi e nomine

Provvedimenti di conferimento di incarichi, a qualunque titolo, sia interni, sia esterni all'ente

n. dei processi individuati **2**

n. di misure di prevenzione: **5**

Ambiti di rischio

- presupposti normativi per l'affidamento di incarico all'esterno
- definizione dei requisiti
- definizione dell'oggetto della prestazione
- regolarità e completezza dell'esecuzione della prestazione

Registro dei rischi

- Definizione orientata dei criteri di conferimento degli incarichi
- Indeterminatezza dell'oggetto della prestazione
- Mancata verifica dei requisiti per l'attribuzione dell'incarico
- mancato rispetto degli obblighi di pubblicazione
- Mancata verifica della prestazione resa
- Mancata verifica dell'eventuale incompatibilità

obblighi di informazione

- n. procedure selettive avviate
- n. incarichi conferiti
- n. verifiche di assenza di cause di inconferibilità
- n. verifiche di assenza di cause di incompatibilità eventuali
- rettifiche di avvisi di selezione già pubblicati
- n. revoche di avvisi di selezione già pubblicati
- n. segnalazioni di possibili irregolarità

MISURE DI PREVENZIONE COMUNI A TUTTI I PROCESSI DELL'AREA

- **(controllo)** verifica dei presupposti normativi
- (controllo) verifica dei requisiti professionali
- (controllo) predisposizione della convenzione
- (conflitto di interessi) verifica assenza conflitto di interessi

RIEPILOGO PER SETTORI

| | n. aree di rischio | n. processi | n. misure di prevenzione |
|---------------------|--------------------|-------------|--------------------------|
| AREA AMMINISTRATIVA | 4 | 8 | 19 |
| AREA TECNICA | 6 | 11 | 26 |

**AREA
AMMINISTRATIVA**

area di rischio

01. Acquisizione e progressione del personale

processi di lavoro

misure di prevenzione

| | |
|---|---|
| <input type="radio"/> - assunzione di personale a tempo determinato | 3 |
| <input type="radio"/> - assunzione di personale a tempo indeterminato | 3 |
| <input type="radio"/> - progressione orizzontale | 1 |
| <input type="radio"/> - progressione verticale | 2 |

area di rischio

02. Contratti pubblici

processi di lavoro

misure di prevenzione

| | |
|--|---|
| <input type="radio"/> - acquisto di beni e servizi mediante selezione pubblica | 3 |
| <input type="radio"/> - affidamento diretto "sotto soglia" | 3 |

area di rischio

10. Affari legali e contenzioso

processi di lavoro

misure di prevenzione

| | |
|--|---|
| <input type="radio"/> - attribuzione di incarico di patrocinio | 2 |
|--|---|

area di rischio

09. Incarichi e nomine

processi di lavoro

misure di prevenzione

AREA TECNICA

area di rischio

02. Contratti pubblici

processi di lavoro

misure di prevenzione

● - Procedure negoziate

3

● - acquisto di beni e servizi mediante selezione pubblica

3

area di rischio

10. Affari legali e contenzioso

processi di lavoro

misure di prevenzione

● - attribuzione di incarico di patrocinio

2

area di rischio

07. Gestione del patrimonio

processi di lavoro

misure di prevenzione

● - alienazione di beni

3

● - gestione dell'inventario dei beni

2

area di rischio

03. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica, privi di effetto economico diretto

processi di lavoro

misure di prevenzione

● - concessione di suolo pubblico

2

● - rilascio di autorizzazioni

2

area di rischio

13. Governo del territorio - edilizia privata

processi di lavoro

misure di prevenzione

 - rilascio permesso di costruire

2

 - vigilanza sugli abusi edilizi

2

area di rischio

09. Incarichi e nomine

processi di lavoro

misure di prevenzione

 - affidamento di incarico di prestazione professionale

3

mappatura dei processi e individuazione delle misure di prevenzione

**AREA
AMMINISTRATIVA**

01. Acquisizione e progressione del personale

processo di lavoro

- assunzione di personale a tempo determinato

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

Il processo consiste nella definizione del fabbisogno di una o più unità di personale per la copertura di specifiche posizioni all'interno dell'ente e può caratterizzarsi per una necessaria discrezionalità nella definizione del fabbisogno e dell'esercizio di una funzione valutativa nella individuazione dei soggetti idonei a rivestire gli incarichi.

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

Il grado di interesse esterno è elevato con riferimento alla credibilità dell'ente nell'attuazione dei principi di correttezza, oltre che per di evidenti effetti sugli aspetti relativi alla occupazione

INPUT

Con atto di programmazione

OUTPUT

Provvedimento di assunzione

FASI E ATTIVITA'

Definizione del Fabbisogno, programmazione delle assunzioni, predisposizione e pubblicazione dell'avviso di selezione, Acquisizione delle richieste di partecipazione, Esame dei requisiti di ammissione alla partecipazione, nomina della commissione, prove selettive, predisposizione della graduatoria, individuazione dei soggetti idonei, provvedimento di assunzione

TEMPI DI ATTUAZIONE

Non definibili

VINCOLI E CRITICITÀ DEL PROCESSO DECISIONE

mappatura del rischio

Vincoli assunzionali derivanti da norme di legge e criticità conseguenti alla complessità della normativa

| | | |
|---------------------------------|---------------------------------|-------|
| atto di impulso | con atto di programmazione | basso |
| modalità di attuazione | definite da norme o regolamenti | basso |
| determinazione del "quantum" | non ricorre | basso |
| individuazione del destinatario | mediante procedura selettiva | alto |
| controinteressati | sono presenti | alto |
| sistema di controllo | nel corso della procedura | basso |
| trasparenza | previsti | basso |
| quadro normativo | stabile | basso |
| sistema di pianificazione | previsto | basso |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | sono presenti | basso |
| atti di indirizzo | non richiesti | basso |
| tempi di attuazione | non sono definiti | alto |

| | rischio alto | rischio medio | rischio basso |
|-------------|--------------|---------------|---------------|
| ricorrenze | 4 | 0 | 9 |
| percentuale | 31 % | 0 % | 69 % |

misure di prevenzione

ambito di rischio

Conflitto di interessi

misura di prevenzione

● verifica assenza conflitto di interessi

cadenza
in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile
ISA LUCHI

ambito di rischio**Controllo****misura di prevenzione**

● verifica dei requisiti previsti da norme o regolamenti

cadenza
in occasione dell'adozione dell'atto

responsabile
ISA LUCHI

ambito di rischio**Trasparenza****misura di prevenzione**

● rispetto degli obblighi di trasparenza

cadenza
in occasione dell'adozione dell'atto

responsabile
ISA LUCHI

01. Acquisizione e progressione del personale

processo di lavoro

- assunzione di personale a tempo indeterminato

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

Il processo consiste nella definizione del fabbisogno di una o più unità di personale per la copertura di specifiche posizioni all'interno dell'ente e può caratterizzarsi per una necessaria discrezionalità nella definizione del fabbisogno e dell'esercizio di una funzione valutativa nella individuazione dei soggetti idonei a rivestire gli incarichi.

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

Il grado di interesse esterno è elevato con riferimento alla credibilità dell'ente nell'attuazione dei principi di correttezza, oltre che per di evidenti effetti sugli aspetti relativi alla occupazione

INPUT

Con atto di programmazione

OUTPUT

Provvedimento di assunzione

FASI E ATTIVITA'

Definizione del Fabbisogno, programmazione delle assunzioni, predisposizione e pubblicazione dell'avviso di selezione, Acquisizione delle richieste di partecipazione, Esame dei requisiti di ammissione alla partecipazione, nomina della commissione, prove selettive, predisposizione della graduatoria, individuazione dei soggetti idonei, provvedimento di assunzione

TEMPI DI ATTUAZIONE

Non definibili

VINCOLI E CRITICITÀ DEL PROCESSO DECISIONE

mappatura del rischio

Vincoli assunzionali derivanti da norme di legge e criticità conseguenti alla complessità della normativa

| | | |
|---------------------------------|---------------------------------|-------|
| atto di impulso | con atto di programmazione | basso |
| modalità di attuazione | definito da norme o regolamenti | basso |
| determinazione del "quantum" | non ricorre | basso |
| individuazione del destinatario | mediante selezione | alto |
| controinteressati | sono presenti | alto |
| sistema di controllo | nel corso della procedura | basso |
| trasparenza | previsti | basso |
| quadro normativo | stabile | basso |
| sistema di pianificazione | previsto | basso |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | sono presenti | basso |
| atti di indirizzo | non richiesti | basso |
| tempi di attuazione | non sono definiti | alto |

| | rischio alto | rischio medio | rischio basso |
|-------------|--------------|---------------|---------------|
| ricorrenze | 4 | 0 | 9 |
| percentuale | 31 % | 0 % | 69 % |

misure di prevenzione

ambito di rischio

Conferibilità

misura di prevenzione

- **acquisizione delle dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità del seggio di gara o dei componenti delle commissioni**

cadenza

nel corso del procedimento

responsabile

ISA LUCHI

ambito di rischio

Conflitto di interessi

misura di prevenzione

- **verifica assenza conflitto di interessi**

cadenza

in occasione dell'adozione dell'atto

responsabile

ISA LUCHI

ambito di rischio

Controllo

misura di prevenzione

- **verifica dei requisiti previsti da norme o regolamenti**

cadenza

nel corso del procedimento

responsabile

ISA LUCHI

01. Acquisizione e progressione del personale

processo di lavoro

- progressione orizzontale

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

il processo consiste nella gestione del procedimento finalizzato al riconoscimento di un nuovo inquadramento economico ai dipendenti che rispondano ai criteri preventivamente definiti

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

il processo riveste una bassa rilevanza verso l'esterno ma un altissima rilevanza all'interno dell'ente

INPUT

Atto di programmazione con delibera di Giunta Comunale

OUTPUT

Provvedimento di attribuzione dell'inquadramento economico

FASI E ATTIVITA'

Contrattazione decentrata, Deliberazione di Giunta, divulgazione dell'avvio delle selezioni, acquisizione delle informazioni dei singoli dipendenti, selezione in relazione ai criteri definiti nel contratto decentrato, provvedimento di attribuzione del nuovo inquadramento economico

TEMPI DI ATTUAZIONE

in rapporto alla programmazione definita dall'ente

VINCOLI E CRITICITA' DEL PROCESSO DECISIONE

mappatura del rischio

Vincoli derivante dalla disponibilità delle somme di bilancio e dal conseguimento del punteggio richiesto

| | | |
|---------------------------------|---------------------------------|-------|
| atto di impulso | con atto di programmazione | basso |
| modalità di attuazione | definito da norme o regolamenti | basso |
| determinazione del "quantum" | definito da norme o regolamenti | basso |
| individuazione del destinatario | mediante procedura selettiva | alto |
| controinteressati | sono presenti | alto |
| sistema di controllo | nel corso della procedura | basso |
| trasparenza | previsti per alcune fasi | medio |
| quadro normativo | stabile | basso |
| sistema di pianificazione | previsto | basso |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | previsti | basso |
| atti di indirizzo | previsti | basso |
| tempi di attuazione | definiti | basso |

| | rischio alto | rischio medio | rischio basso |
|-------------|--------------|---------------|---------------|
| ricorrenze | 3 | 1 | 9 |
| percentuale | 23 % | 8 % | 69 % |

misure di prevenzione

ambito di rischio

Controllo

misura di prevenzione

- verifica coerenza con gli atti di indirizzo

01. Acquisizione e progressione del personale

cadenza
in occasione dell'adozione dell'atto

responsabile
ISA LUCHI

01. Acquisizione e progressione del personale

processo di lavoro

- progressione verticale

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

il processo consiste nella gestione del procedimento finalizzato al riconoscimento di un nuovo inquadramento giuridico ai dipendenti che rispondano ai criteri preventivamente definiti

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

il processo riveste una bassa rilevanza verso l'esterno ma un altissima rilevanza all'interno dell'ente

INPUT

Provvedimento di attivazione della selezione

OUTPUT

Provvedimento di attribuzione del nuovo inquadramento giuridico

FASI E ATTIVITÀ

Definizione del fabbisogno, quantificazione dei posti da mettere a concorso, individuazione delle modalità di selezione, acquisizione delle richieste di partecipazione, nomina della commissione, selezione dei partecipanti, predisposizione della graduatoria finale, provvedimento di attribuzione del nuovo inquadramento giuridico

TEMPI DI ATTUAZIONE

Definiti

VINCOLI E CRITICITÀ DEL PROCESSO DECISIONE

mappatura del rischio

vincoli contenuti in prescrizioni normative relativamente alla spesa e numero dei posti da attribuire.

| | | |
|---------------------------------|---------------------------------|-------|
| atto di impulso | con atto di programmazione | basso |
| modalità di attuazione | definito da norme o regolamenti | basso |
| determinazione del "quantum" | definito da norme o regolamenti | basso |
| individuazione del destinatario | mediante procedura selettiva | alto |
| controinteressati | sono presenti | alto |
| sistema di controllo | nel corso della procedura | basso |
| trasparenza | previsti per alcune fasi | medio |
| quadro normativo | stabile | basso |
| sistema di pianificazione | previsto | basso |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | previsti | basso |
| atti di indirizzo | previsti | basso |
| tempi di attuazione | definiti | basso |

| | rischio alto | rischio medio | rischio basso |
|-------------|--------------|---------------|---------------|
| ricorrenze | 3 | 1 | 9 |
| percentuale | 23 % | 8 % | 69 % |

misure di prevenzione

ambito di rischio

Conferibilità

misura di prevenzione

- **acquisizione delle dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità del seggio di gara o dei componenti delle commissioni**

cadenza

in occasione dell'adozione dell'atto

responsabile

ISA LUCHI

ambito di rischio

Conflitto di interessi

misura di prevenzione

- **verifica assenza conflitto di interessi**

cadenza

in occasione dell'adozione dell'atto

responsabile

ISA LUCHI

02. Contratti pubblici

processo di lavoro

- acquisto di beni e servizi mediante selezione pubblica

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

il processo attiene alla individuazione di soggetti a cui affidare la fornitura di un bene, di un servizio o di un lavoro mediante una selezione comparativa

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

l'interesse può ritenersi elevato in ragione dell'ampio numero di controinteressati oltre che dell'attenzione che a tale processo attribuisce l'ANAC

INPUT

Determinazione di un fabbisogno

OUTPUT

Aggiudicazione della fornitura

FASIE ATTIVITA'

Determinazione a contrarre; indizione della gara; Acquisizione delle offerte; Nomina del seggio di gara o della commissione aggiudicatrice; Procedura selettiva; Individuazione del soggetto aggiudicatario; Stipula del contratto;

TEMPI DI ATTUAZIONE

Definiti

VINCOLI E CRITICITA' DEL PROCESSO DECISIONE

mappatura del rischio

Il processo risulta particolarmente definito nelle sue fasi e assistito da stringenti prescrizioni procedurali.

| | | |
|---------------------------------|---------------------------------|-------|
| atto di impulso | con atto di programmazione | basso |
| modalità di attuazione | definite da norme o regolamenti | basso |
| determinazione del "quantum" | definita da atti precedenti | basso |
| individuazione del destinatario | mediante selezione | alto |
| controinteressati | sono presenti | alto |
| sistema di controllo | nessuno | alto |
| trasparenza | previsti | basso |
| quadro normativo | complesso | alto |
| sistema di pianificazione | previsto | basso |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | non sono presenti | medio |
| atti di indirizzo | previsti | basso |
| tempi di attuazione | definiti | basso |

| | rischio alto | rischio medio | rischio basso |
|-------------|--------------|---------------|---------------|
| ricorrenze | 5 | 1 | 7 |
| percentuale | 38 % | 8 % | 54 % |

misure di prevenzione

ambito di rischio

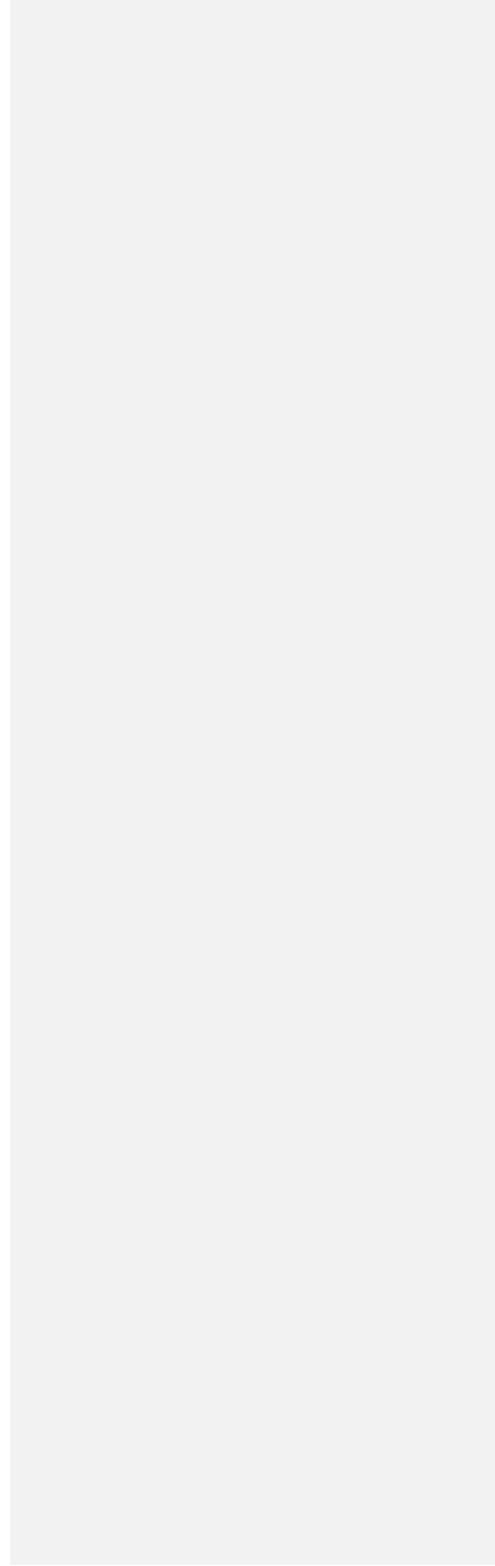
Conflitto di interessi

misura di prevenzione

- verifica assenza conflitto di interessi

cadenza
in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile
ISA LUCHI E PAOLO REALI



ambito di rischio

Controllo

misura di prevenzione

- stima della congruità del corrispettivo

cadenza

nel corso del procedimento

ambito di rischio

Imparzialità

misura di prevenzione

- Applicazione del principio di rotazione negli inviti e negli affidamenti

cadenza

in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile

ISA LUCHI E PAOLO REALI

responsabile

ISA LUCHI E PAOLO REALI

02. Contratti pubblici

processo di lavoro

- affidamento diretto "sotto soglia"

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

il processo si caratterizza per l'attivazione di una procedura finalizzata all'acquisizione di servizi o forniture o all'esecuzione di lavori per un valore inferiore alla soglia definita nell'art. 50 del D. LGS 36/2023

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

La rilevanza esterna può considerarsi particolarmente elevata, sia in ragione al valore dell'appalto, sia per gli ambiti di discrezionalità presenti nel processo

INPUT

esigenza di acquisire un bene o un servizio o di eseguire un lavoro

OUTPUT

contratto di affidamento del servizio, lavoro o fornitura

FASIE ATTIVITA'

Programmazione del fabbisogno; definizione dell'importo; scelta della modalità da adottare per la individuazione del contraente; avvio dell'indagine di mercato; valutazione dei preventivi; aggiudicazione;

TEMPI DI ATTUAZIONE

VINCOLI E CRITICITA' DEL PROCESSO DECISIONE

I tempi sono definiti e monitorati

il processo si caratterizza per la contemperazione delle esigenze di immediatezza nel rispetto dei principi di trasparenza e protezione

mappatura del rischio

| | | |
|---------------------------------|------------------------------|-------|
| atto di impulso | parzialmente discrezionale | medio |
| modalità di attuazione | parzialmente discrezionali | medio |
| determinazione del "quantum" | parzialmente discrezionale | medio |
| individuazione del destinatario | mediante procedura selettiva | alto |
| controinteressati | sono presenti | alto |
| sistema di controllo | non è previsto | alto |
| trasparenza | previsti | basso |
| quadro normativo | stabile ma complesso | alto |
| sistema di pianificazione | previsto | basso |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | non sono presenti | medio |
| atti di indirizzo | non sono presenti | alto |
| tempi di attuazione | definiti | basso |

| | rischio alto | rischio medio | rischio basso |
|-------------|--------------|---------------|---------------|
| ricorrenze | 6 | 4 | 3 |
| percentuale | 46 % | 31 % | 23 % |

misure di prevenzione

ambito di rischio

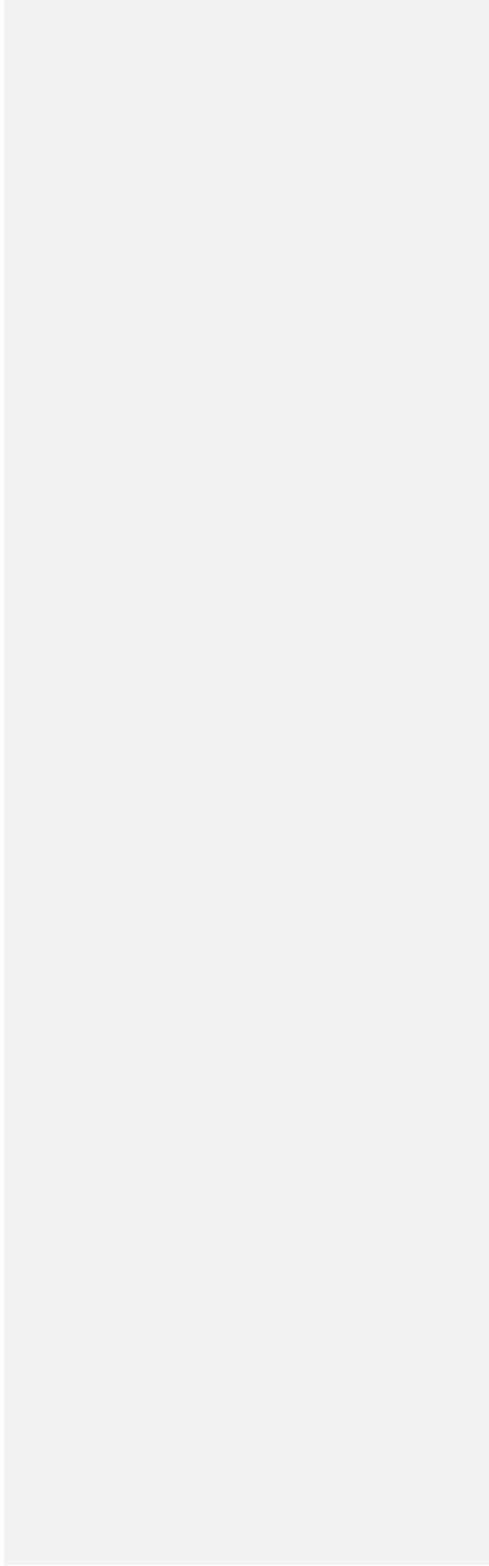
Conflitto di interessi

misura di prevenzione

● **verifica assenza conflitto di interessi**

cadenza
in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile
ISA LUCHI E PAOLO REALI



ambito di rischio

Controllo

misura di prevenzione

- **meccanismo di definizione del quantum**

cadenza

in occasione dell'adozione dell'atto

responsabile

ISA LUCHI E PAOLO REALI

ambito di rischio

Imparzialità

misura di prevenzione

- **Applicazione del principio di rotazione negli inviti e negli affidamenti**

cadenza

in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile

ISA LUCHI

10. Affari legali e contenzioso

processo di lavoro

- attribuzione di incarico di patrocinio

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

Il processo consiste nella individuazione di un professionista a cui affidare l'incarico di patrocinio a difesa dell'ente

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

il grado di interesse può variare in ragione dell'importanza della vicenda giudiziaria nonché della correttezza, trasparenza ed economicità nell'affidamento dell'incarico

INPUT

Necessità di difesa in giudizio dell'Amministrazione

OUTPUT

Conferimento dell'incarico di patrocinio

FASIE ATTIVITA'

Opposizione a ricorso o atto di citazione o proposizione di ricorso o atto di citazione; Deliberazione per la costituzione in giudizio; Individuazione del legale; Conferimento dell'incarico con la sottoscrizione del disciplinare

TEMPI DI ATTUAZIONE

Non definibili

VINCOLE CRITICITA' DEL PROCESSO DECISIONE

mappatura del rischio

Il processo si caratterizza per la probabile ricorrenza di professionisti di fiducia

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|-------|
| atto di impulso | discrezionale | alto |
| modalità di attuazione | discrezionali | alto |
| determinazione del "quantum" | parzialmente discrezionale | medio |
| individuazione del destinatario | discrezionale | alto |
| controinteressati | possibili | medio |
| sistema di controllo | nessuno | alto |
| trasparenza | previsti | basso |
| quadro normativo | complesso | alto |
| sistema di pianificazione | da prevedere | alto |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | non richiesti | basso |
| atti di indirizzo | previsti | basso |
| tempi di attuazione | non definibili | alto |

| | rischio alto | rischio medio | rischio basso |
|-------------|--------------|---------------|---------------|
| ricorrenze | 8 | 2 | 3 |
| percentuale | 62 % | 15 % | 23 % |

misure di prevenzione

ambito di rischio

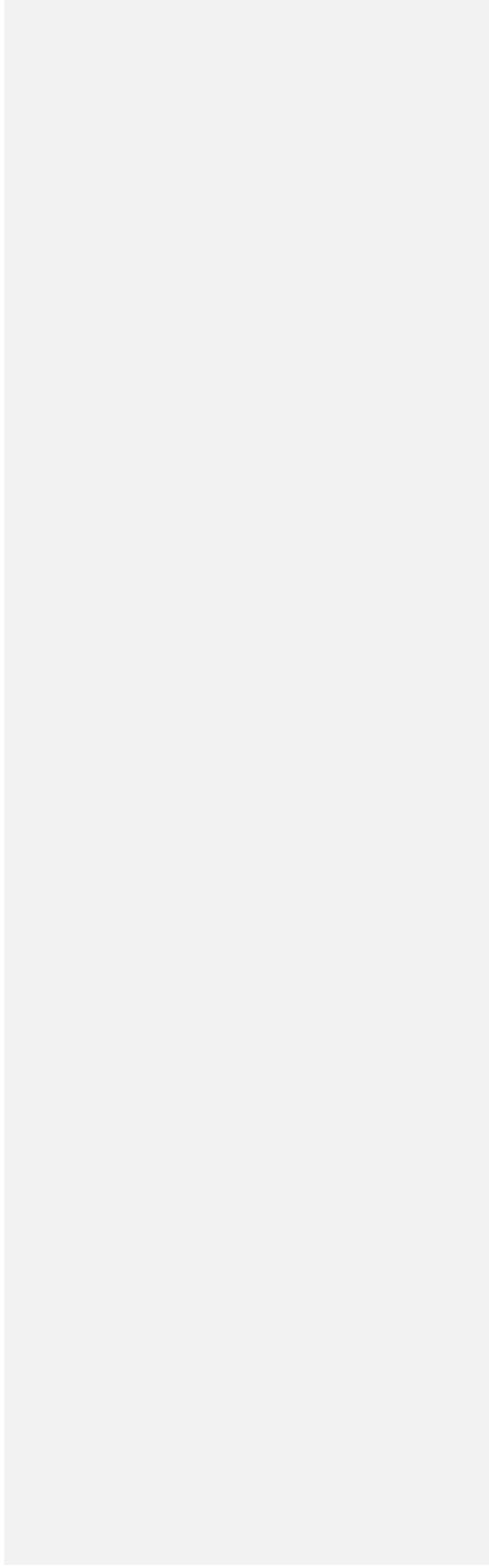
Conflitto di interessi

misura di prevenzione

● **verifica assenza conflitto di interessi**

cadenza
in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile
PAOLO REALI



ambito: **Controllo**

misura di prevenzione

● stima della congruità del corrispettivo

cadenza
nel corso del procedimento

responsabile
PAOLO REALI

09. Incarichi e nomine

processo di lavoro

- affidamento di incarico di prestazione professionale

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

il processo riguarda l'attribuzione di un incarico professionale ad un soggetto individuato secondo le modalità prescritte dalla normativa vigente

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

Il processo non riveste un interesse particolarmente rilevante ma può essere oggetto di attenzione in ordine al rispetto del principio di correttezza e legalità nell'azione amministrativa

INPUT

Esigenza di un supporto da parte di un professionista esterno

OUTPUT

provvedimento di incarico

FASI E ATTIVITÀ

Atto da cui si evince la necessità del supporto da parte di un soggetto esterno all'ente; definizione della prestazione richiesta; selezione di un professionista; individuazione, affidamento dell'incarico e sottoscrizione di un disciplinare

TEMPI DI ATTUAZIONE

non sempre definiti

VINCOLI E CRITICITÀ DEL PROCESSO DECISIONE

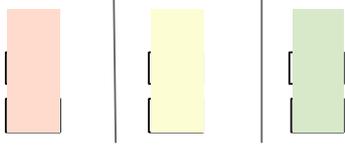
mappatura del rischio

Discrezionalità nella definizione del fabbisogno e complessità delle prescrizioni normative

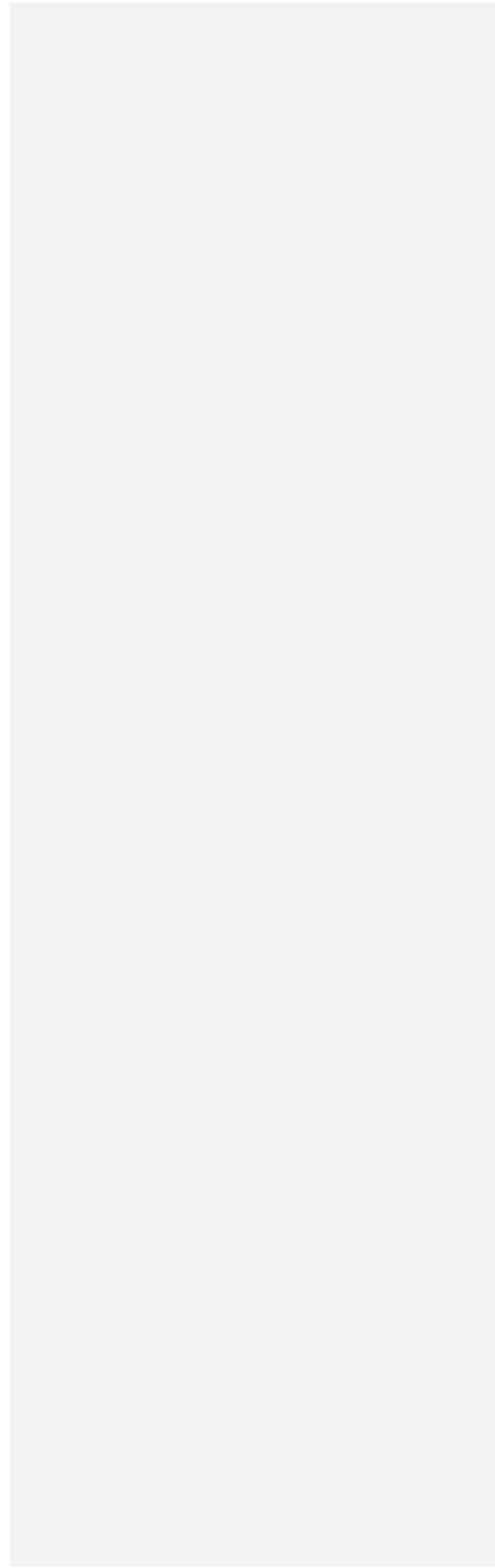
| | | |
|---------------------------------|------------------------------|-------|
| atto di impulso | discrezionale | alto |
| modalità di attuazione | parzialmente discrezionali | medio |
| determinazione del "quantum" | discrezionale | alto |
| individuazione del destinatario | mediante procedura selettiva | alto |
| controinteressati | sono presenti | alto |
| sistema di controllo | nessuno | alto |
| trasparenza | previsti | basso |
| quadro normativo | complesso | alto |
| sistema di pianificazione | non è previsto | medio |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | non sono presenti | medio |
| atti di indirizzo | possibili | medio |
| tempi di attuazione | definiti in parte | medio |

| | rischio alto | rischio medio | rischio basso |
|-------------|--------------|---------------|---------------|
| ricorrenze | 7 | 5 | 1 |
| percentuale | 54 % | 38 % | 8 % |

ambito di



misure di prevenzione



ambito :
Conflitto di interessi

misura di prevenzione

- **verifica assenza conflitto di interessi**

cadenza
in occasione dell'adozione dell'atto

responsabile
ISA LUCHI

ambito di rischio
Controllo

misura di prevenzione

- **verifica dei requisiti previsti da norme o regolamenti**

cadenza
in occasione dell'adozione dell'atto

responsabile
ISA LUCHI

AREA TECNICA

02. Contratti pubblici

processo di lavoro

- Procedure negoziate

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

il processo consiste nella individuazione del contraente, nel rispetto dei principi dettati dal Dlgs 36/2023, senza il ricorso ad un bando di gara, mediante la consultazione di operatori economici individuati dalla stessa amministrazione.

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

L'impatto esterno del processo è particolarmente elevato soprattutto in considerazione dell'ampio margine di discrezionalità riservato all'ente.

INPUT

Esigenza di acquisire l'offerta per la fornitura di una prestazione di lavori, beni o servizi

OUTPUT

Provvedimento di aggiudicazione

FASI E ATTIVITA'

Programmazione del fabbisogno, individuazione della prestazione richiesta, definizione del quantum, determinazione di ricorrere alla procedura negoziata, individuazione di una rosa di operatori economici a cui richiedere l'offerta, acquisizione delle offerte, valutazione dell'offerta ritenuta vantaggiosa, aggiudicazione

TEMPI DI ATTUAZIONE

sono definiti per singole fasi ma non sempre nella durata complessiva del processo

VINCOLE CRITICITA' DEL PROCESSO DECISIONE

il processo si caratterizza per la discrezionalità nella scelta della modalità di individuazione del contraente disciplinata dall'art. 76 del Codice dei contratti, rubricato come "Uso della procedura negoziata senza previa pubblicazione di un bando di gara" che si caratterizza perché, in via eccezionale e nei casi tassativamente disciplinati dalla norma, si consente alle pubbliche amministrazioni di procedere all'affidamento di un appalto, senza il ricorso a un bando di gara, mediante la consultazione di operatori economici individuati dalla stessa amministrazione.

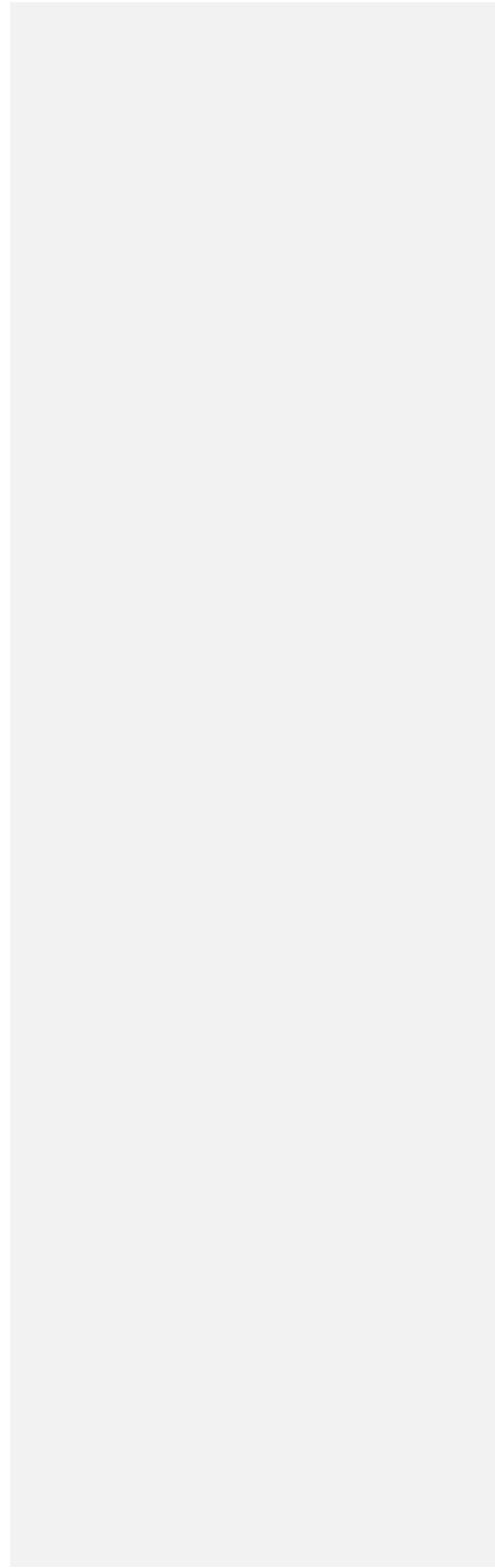
mappatura del rischio

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|-------|
| atto di impulso | discrezionale | alto |
| modalità di attuazione | parzialmente discrezionale | medio |
| determinazione del "quantum" | discrezionale | alto |
| individuazione del destinatario | discrezionale | alto |
| controinteressati | possibili | medio |
| sistema di controllo | successivo a campione | medio |
| trasparenza | previsti | basso |
| quadro normativo | variabile | alto |
| sistema di pianificazione | non è previsto | medio |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | occasionalmente | medio |
| atti di indirizzo | non sono presenti | alto |
| tempi di attuazione | definiti in parte | medio |

| | rischio alto | rischio medio | rischio basso |
|------------|--------------|---------------|---------------|
| ricorrenze | 6 | 6 | 1 |

| | | | | | |
|-------------|----------------------|--|----------------------|--|----------------------|
| | <input type="text"/> | | <input type="text"/> | | <input type="text"/> |
| percentuale | 46 % | | 46 % | | 8 % |

misure di prevenzione



ambito di rischio

Conflitto di interessi

misura di prevenzione

verifica assenza conflitto di interessi

cadenza

in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile

LORENZO RICCIARELLI

ambito di rischio

Controllo

misura di prevenzione

stima della congruità del corrispettivo

cadenza

nel corso del procedimento

responsabile

LORENZO RICCIARELLI

ambito di rischio

Imparzialità

misura di prevenzione

Applicazione del principio di rotazione negli inviti e negli affidamenti

cadenza

in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile

LORENZO RICCIARELLI

02. Contratti pubblici

processo di lavoro

- acquisto di beni e servizi mediante selezione pubblica

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

il processo attiene alla individuazione di soggetti a cui affidare la fornitura di un bene, di un servizio o di un lavoro mediante una selezione comparativa

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

l'interesse può ritenersi elevato in ragione dell'ampio numero di controinteressati oltre che dell'attenzione che a tale processo attribuisce l'ANAC

INPUT

Determinazione di un fabbisogno

OUTPUT

Aggiudicazione della fornitura

FASI E ATTIVITA'

Determinazione a contrarre; indizione della gara; Acquisizione delle offerte; Nomina del seggio di gara o della commissione aggiudicatrice; Procedura selettiva; Individuazione del soggetto aggiudicatario; Stipula del contratto;

TEMPI DI ATTUAZIONE

Definiti

VINCOLI E CRITICITA' DEL PROCESSO DECISIONE

mappatura del rischio

Il processo risulta particolarmente definito nelle sue fasi e assistito da stringenti prescrizioni procedurali.

| | | |
|---------------------------------|---------------------------------|-------|
| atto di impulso | con atto di programmazione | basso |
| modalità di attuazione | definite da norme o regolamenti | basso |
| determinazione del "quantum" | definita da atti precedenti | basso |
| individuazione del destinatario | mediante selezione | alto |
| controinteressati | sono presenti | alto |
| sistema di controllo | nessuno | alto |
| trasparenza | previsti | basso |
| quadro normativo | complesso | alto |
| sistema di pianificazione | previsto | basso |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | non sono presenti | medio |
| atti di indirizzo | previsti | basso |
| tempi di attuazione | definiti | basso |

| | rischio alto | rischio medio | rischio basso |
|-------------|--------------|---------------|---------------|
| ricorrenze | 5 | 1 | 7 |
| percentuale | 38 % | 8 % | 54 % |

misure di prevenzione

ambito di rischio

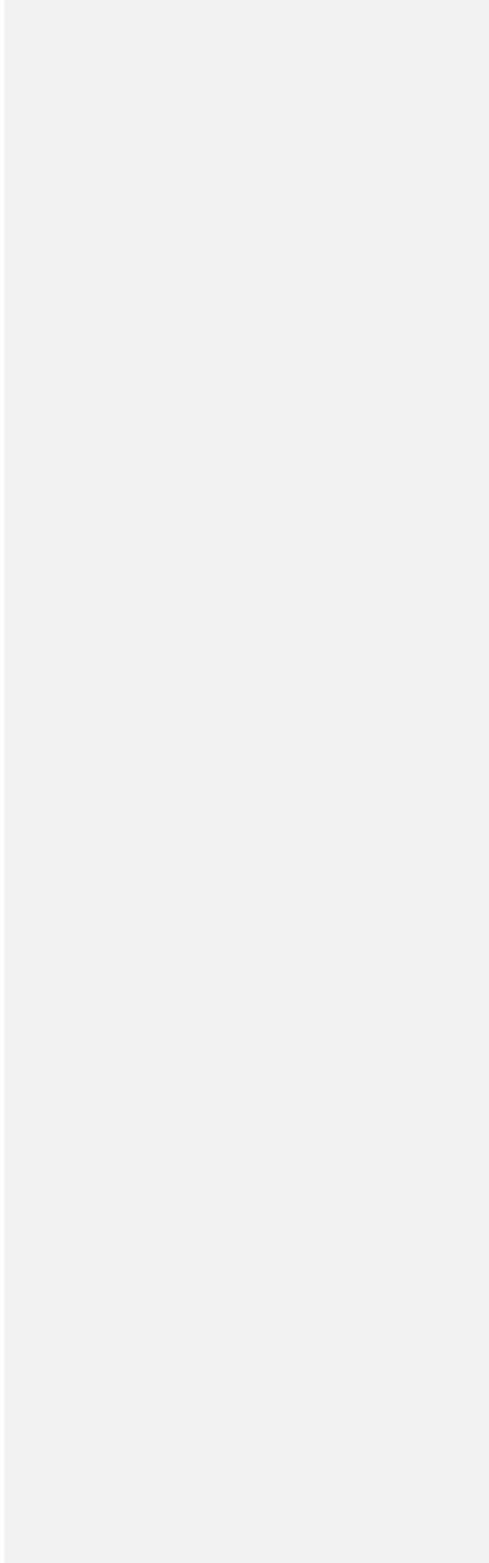
Conflitto di interessi

misura di prevenzione

● **verifica assenza conflitto di interessi**

cadenza
in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile
LORENZO RICCIARELLI



ambito di rischio

Controllo

misura di prevenzione

- **stima della congruità del corrispettivo**

cadenza

nel corso del procedimento

responsabile

LORENZO RICCIARELLI

ambito di rischio

Imparzialità

misura di prevenzione

- **Applicazione del principio di rotazione negli inviti e negli affidamenti**

cadenza

in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile

LORENZO RICCIARELLI

10. Affari legali e contenzioso

processo di lavoro

- attribuzione di incarico di patrocinio

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

Il processo consiste nella individuazione di un professionista a cui affidare l'incarico di patrocinio a difesa dell'ente

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

il grado di interesse può variare in ragione dell'importanza della vicenda giudiziaria nonché della correttezza, trasparenza ed economicità nell'affidamento dell'incarico

INPUT

Necessità di difesa in giudizio dell'Amministrazione

OUTPUT

Conferimento dell'incarico di patrocinio

FASI E ATTIVITA'

Opposizione a ricorso o atto di citazione o proposizione di ricorso o atto di citazione; Deliberazione per la costituzione in giudizio; Individuazione del legale; Conferimento dell'incarico con la sottoscrizione del disciplinare

TEMPI DI ATTUAZIONE

Non definibili

VINCOLI E CRITICITÀ DEL PROCESSO DECISIONE

mappatura del rischio

Il processo si caratterizza per la probabile ricorrenza di professionisti di fiducia

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|-------|
| atto di impulso | discrezionale | alto |
| modalità di attuazione | discrezionali | alto |
| determinazione del "quantum" | parzialmente discrezionale | medio |
| individuazione del destinatario | discrezionale | alto |
| controinteressati | possibili | medio |
| sistema di controllo | nessuno | alto |
| trasparenza | previsti | basso |
| quadro normativo | complesso | alto |
| sistema di pianificazione | da prevedere | alto |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | non richiesti | basso |
| atti di indirizzo | previsti | basso |
| tempi di attuazione | non definibili | alto |

| | rischio alto | rischio medio | rischio basso |
|-------------|--------------|---------------|---------------|
| ricorrenze | 8 | 2 | 3 |
| percentuale | 62 % | 15 % | 23 % |

misure di prevenzione

ambito di rischio

Conflitto di interessi

misura di prevenzione

● **verifica assenza conflitto di interessi**

cadenza

in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile

LORENZO RICCIARELLI

ambito: **Controllo**

misura di prevenzione

● stima della congruità del corrispettivo

cadenza
nel corso del procedimento

responsabile
LORENZO RICCIARELLI

07. Gestione del patrimonio

processo di lavoro

- alienazione di beni

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

il processo consiste nella dismissione di beni di proprietà pubblica in relazione a specifici atti di programmazione

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

il processo riveste particolare rilevanza in considerazione della materia relativa alla gestione del patrimonio pubblico

INPUT

Esigenza di dismissione di un bene appartenente al patrimonio dell'ente

OUTPUT

Vendita del bene

FASI E ATTIVITÀ

Piano delle alienazioni e valorizzazioni; avviso di gara mediante pubblico incanto; esame e valutazione delle offerte; contratto di vendita

TEMPI DI ATTUAZIONE

VINCOLI E CRITICITÀ DEL PROCESSO DECISIONE

non definibili

Eventuale non corretta iscrizione contabile dei proventi dell'alienazione; eventuale sottostima del valore dell'immobile

mappatura del rischio

| | | |
|---------------------------------|------------------------------|-------|
| atto di impulso | discrezionale | alto |
| modalità di attuazione | parzialmente discrezionali | medio |
| determinazione del "quantum" | parzialmente discrezionale | medio |
| individuazione del destinatario | mediante procedura selettiva | alto |
| controinteressati | possibili | medio |
| sistema di controllo | nessuno | alto |
| trasparenza | previsti per alcune fasi | medio |
| quadro normativo | stabile | basso |
| sistema di pianificazione | previsto | basso |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | non sono presenti | medio |
| atti di indirizzo | previsti | basso |
| tempi di attuazione | non sono definiti | alto |



ambito di

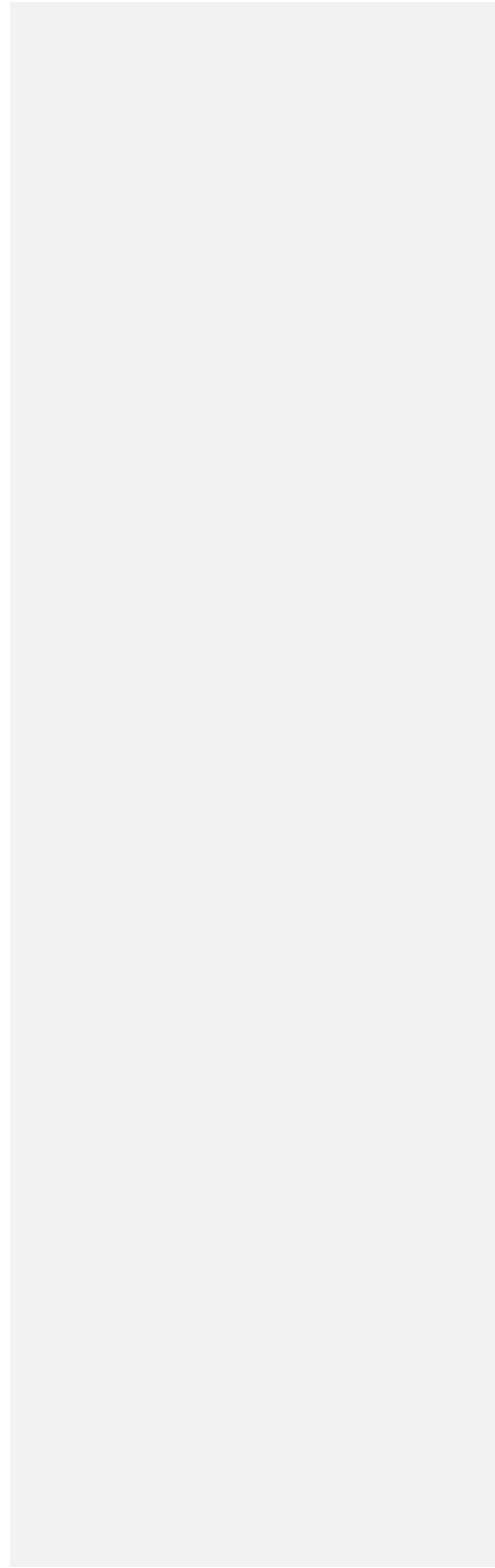
percentuale

38 %

38 %

23 %

misure di prevenzione



ambito:
Conflitto di interessi

misura di prevenzione

- **verifica assenza conflitto di interessi**

cadenza
in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile
LORENZO RICCIARELLI

ambito di rischio
Controllo

misura di prevenzione

- **verifica coerenza con gli atti di indirizzo**

cadenza
in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile
LORENZO RICCIARELLI

misura di prevenzione

- **stima della congruità del corrispettivo**

cadenza
nel corso del procedimento

responsabile
LORENZO RICCIARELLI

07. Gestione del patrimonio

processo di lavoro

- gestione dell'inventario dei beni

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

Si tratta di un processo che ha carattere permanente finalizzato alla predisposizione dell'elenco dei beni patrimoniali, al loro stato di conservazione, nonché alla loro destinazione o alle modalità di utilizzo/affidamento

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

E' da ritenere che l'interesse esterno sia particolarmente elevato soprattutto laddove i beni di proprietà pubblica vengano destinati a soggetti privati o vengano trascurati

INPUT

obblighi normativi

OUTPUT

aggiornamento dell'elenco dei beni patrimoniali

FASI E ATTIVITA'

Ricognizione dell'elenco dei beni; acquisizione delle informazioni sullo stato e sulle modalità di impiego; registrazione di tali informazioni; costante aggiornamento

TEMPI DI ATTUAZIONE

VINCOLI E CRITICITA' DEL PROCESSO DECISIONE

non definiti

Il processo nonostante corrisponda ad un obbligo normativo potrebbe manifestare delle criticità in ordine alla difficoltà di reperire risorse umane e temporali per effettuare tali adempimenti. Ciò, laddove si manifestasse, potrebbe comportare il rischio di gravi conseguenze di carattere patrimoniale.

mappatura del rischio

| | | |
|---------------------------------|---|-------|
| atto di impulso | prescrizione normativa | basso |
| modalità di attuazione | definite da norme o regolamenti | basso |
| determinazione del "quantum" | definita con parametri o sistemi di calcolo | basso |
| individuazione del destinatario | non ricorre | basso |
| controinteressati | non sono presenti | basso |
| sistema di controllo | nessuno | alto |
| trasparenza | previsti | basso |
| quadro normativo | stabile ma complesso | alto |
| sistema di pianificazione | previsto | basso |
| conflitto di interessi | non ricorre | basso |
| sistemi di partecipazione | non sono presenti | medio |
| atti di indirizzo | non sono presenti | alto |
| tempi di attuazione | non sono definiti | alto |

| | rischio alto | rischio medio | rischio basso |
|-------------|--------------|---------------|---------------|
| ricorrenze | 4 | 1 | 8 |
| percentuale | 31 % | 8 % | 62 % |

misure di prevenzione

ambito di rischio

Controllo

misura di prevenzione

verifica aggiornamento delle banche dati

cadenza

annuale

responsabile

LORENZO RICCIARELLI

ambito di rischio

Organizzazione

misura di prevenzione

controlli a campione

cadenza

annuale

responsabile

LORENZO RICCIARELLI

03. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica, privi di effetto economico diretto

processo di lavoro

- concessione di suolo pubblico

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

il processo ha lo scopo di verificare le condizioni e di assicurare imparzialità per la concessione del suolo pubblico a un soggetto privato

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

il processo riveste particolare interesse esterno in ragione della limitatezza degli spazi pubblici

INPUT

Richiesta di concessione di suolo pubblico

OUTPUT

Provvedimento di concessione di suolo pubblico

FASE ATTIVITA'

Richiesta di concessione o utilizzo di area pubblica, verifica del possesso dei presupposti dei requisiti contenuti nel regolamento, rilascio o diniego

TEMPI DI ATTUAZIONE

VINCOLI E CRITICITA' DEL PROCESSO DECISIONE

Entro 30 giorni dalla richiesta di concessione

Criticità di una puntuale definizione dei criteri per l'assegnazione delle aree pubbliche e di effettive verifiche sul possesso dei requisiti

mappatura del rischio

| | | |
|---------------------------------|---------------------------------|-------|
| atto di impulso | istanza di parte | medio |
| modalità di attuazione | definite da norme o regolamenti | basso |
| determinazione del "quantum" | parzialmente discrezionale | medio |
| individuazione del destinatario | a seguito dell'istanza | basso |
| controinteressati | possibili | medio |
| sistema di controllo | successivo a campione | medio |
| trasparenza | previsti | basso |
| quadro normativo | stabile | basso |
| sistema di pianificazione | non è necessario | basso |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | non richiesti | basso |
| atti di indirizzo | da prevedere | alto |
| tempi di attuazione | definiti | basso |

| | rischio alto | rischio medio | rischio basso |
|-------------|--------------|---------------|---------------|
| ricorrenze | 2 | 4 | 7 |
| percentuale | 15 % | 31 % | 54 % |

misure di prevenzione

ambito di rischio

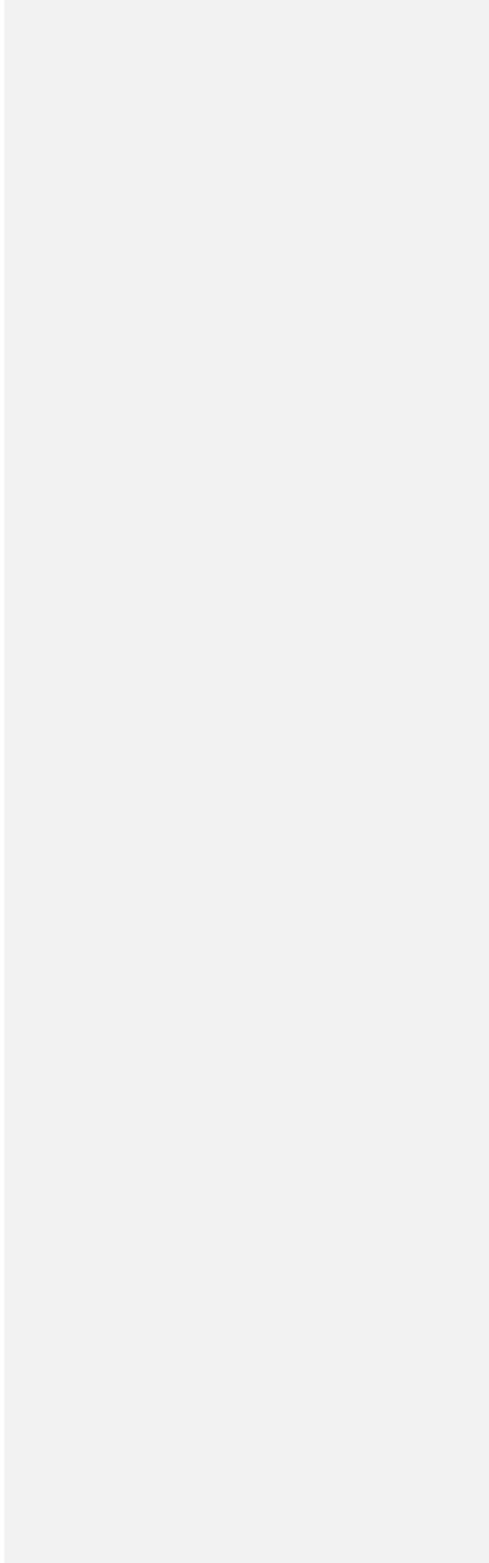
Conflitto di interessi

misura di prevenzione

● **verifica assenza conflitto di interessi**

cadenza
in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile
LORENZO RICCIARELLI



ambito: **Controllo**

misura di prevenzione

● **verifica dei requisiti previsti da norme o regolamenti**

cadenza
in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile
LORENZO RICCIARELLI

03. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica, privi di effetto economico diretto

processo di lavoro

- rilascio di autorizzazioni

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

il processo riguarda l'esame di richieste prodotte da cittadini finalizzati al rilascio di autorizzazioni

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

il grado di interesse è da considerarsi limitato al soggetto che richiede l'autorizzazione

INPUT

Richiesta di autorizzazione

OUTPUT

Provvedimento di autorizzazione

FASE ATTIVITA'

Acquisizione richiesta di autorizzazione, verifica del possesso dei requisiti e del rispetto delle condizioni, rilascio o diniego di autorizzazione

TEMPI DI ATTUAZIONE

VINCOLI E CRITICITA' DEL PROCESSO DECISIONE

Entro 30 gg dall'acquisizione della richiesta

Conformità con le prescrizioni contenute in provvedimenti normativi o regolamentari

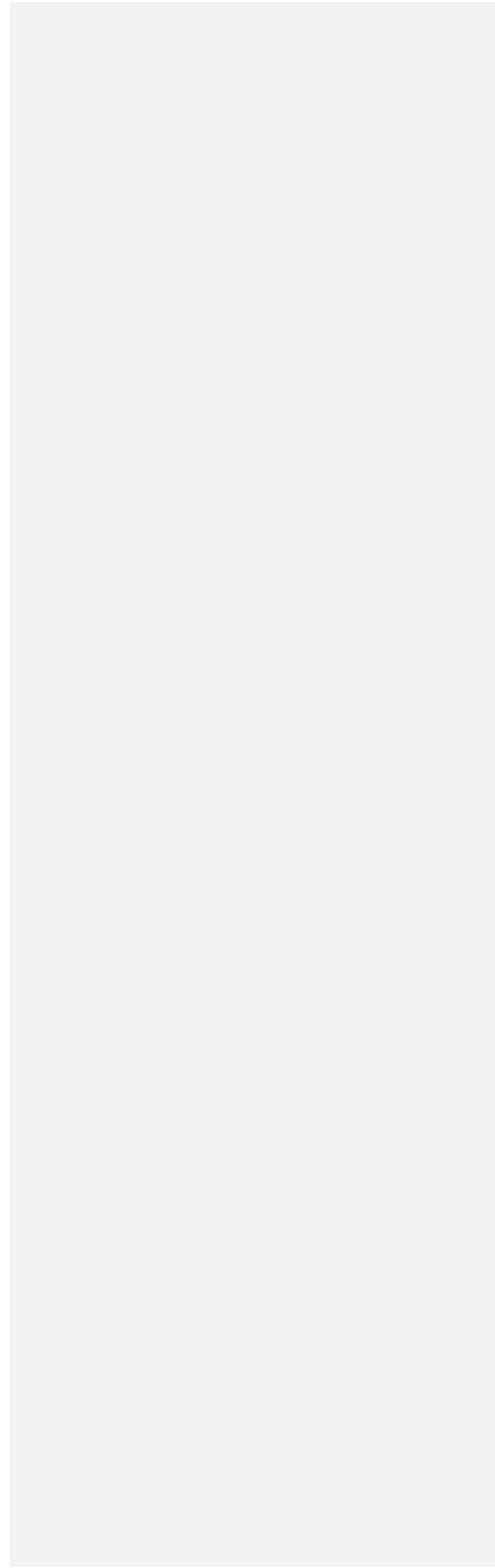
mappatura del rischio

| | | |
|---------------------------------|---------------------------------|-------|
| atto di impulso | istanza di parte | medio |
| modalità di attuazione | definite da norme o regolamenti | basso |
| determinazione del "quantum" | non ricorre | basso |
| individuazione del destinatario | a seguito dell'istanza | basso |
| controinteressati | non sono presenti | basso |
| sistema di controllo | successivo a campione | medio |
| trasparenza | previsti | basso |
| quadro normativo | stabile | basso |
| sistema di pianificazione | non è necessario | basso |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | non richiesti | basso |
| atti di indirizzo | non richiesti | basso |
| tempi di attuazione | definiti | basso |



| | | | |
|-----------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ambito di | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | percentuale | 8 % | 15 % |

misure di prevenzione



ambito :
Conflitto di interessi

misura di prevenzione

verifica assenza conflitto di interessi

cadenza _____
in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile _____
LORENZO RICCIARELLI

ambito di rischio
Controllo

misura di prevenzione

verifica dei requisiti previsti da norme o regolamenti

cadenza _____
in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile _____
LORENZO RICCIARELLI

03. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica, privi di effetto economico diretto

processo di lavoro

- SCIA per apertura, cessazione o variazione di esercizio commerciale

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

il processo consiste nell'acquisizione di segnalazioni certificate e nella verifica delle condizioni e dei requisiti per l'esercizio delle attività oggetto della comunicazione

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

l'interesse esterno è particolarmente rilevante anche se circoscritto ai soggetti che presentano la SCIA.

INPUT

Acquisizione della segnalazione

OUTPUT

Autorizzazione tacita o espressa o diniego

FASIE ATTIVITA'

Acquisizione della segnalazione certificata di inizio attività; eventuale verifica sulla conformità della documentazione prodotta; eventuale sopralluogo; eventuale richiesta di integrazione di documentazione; autorizzazione o diniego

TEMPI DI ATTUAZIONE

definiti

VINCOLI E CRITICITA' DEL PROCESSO DECISIONE

mappatura del rischio

il processo è normato ma, poiché la legge riconduce effetti vantaggiosi per il richiedente al silenzio dell'amministrazione, l'eventuale inerzia può causare indebiti vantaggi

| | | |
|---------------------------------|---------------------------------|-------|
| atto di impulso | istanza di parte | medio |
| modalità di attuazione | definite da norme o regolamenti | basso |
| determinazione del "quantum" | discrezionale | alto |
| individuazione del destinatario | a seguito dell'istanza | basso |
| controinteressati | possibili | medio |
| sistema di controllo | nessuno | alto |
| trasparenza | non sono previsti | alto |
| quadro normativo | stabile | basso |
| sistema di pianificazione | previsto | basso |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | occasionali | medio |
| atti di indirizzo | non sono presenti | alto |
| tempi di attuazione | definiti | basso |

| | rischio alto | rischio medio | rischio basso |
|-------------|--------------|---------------|---------------|
| ricorrenze | 5 | 3 | 5 |
| percentuale | 38 % | 23 % | 38 % |

misure di prevenzione

ambito di rischio

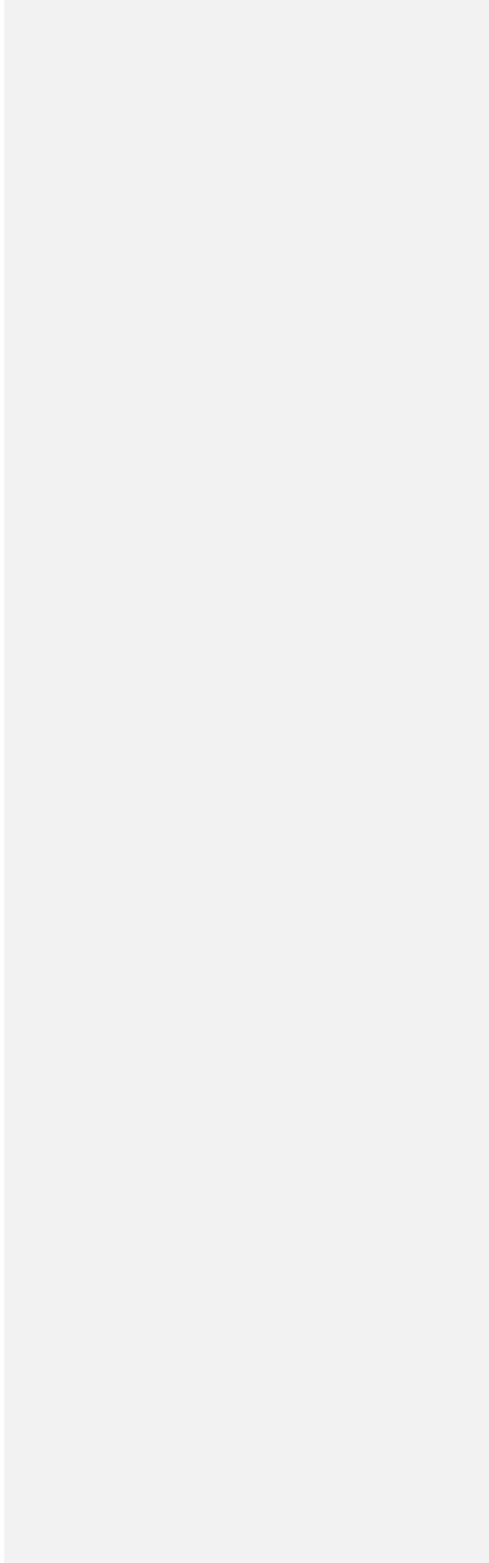
Conflitto di interessi

misura di prevenzione

● **verifica assenza conflitto di interessi**

cadenza
in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile
LORENZO RICCIARELLI



ambito: **Controllo**

misura di prevenzione

verifica dei requisiti previsti da norme o regolamenti

cadenza
nel corso del procedimento

responsabile
LORENZO RICCIARELLI

13. Governo del territorio - edilizia privata

processo di lavoro

- rilascio permesso di costruire

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

il processo attiene all'istruttoria ai fini della verifica del rispetto della normativa e dei regolamenti ai fini del rilascio del permesso di costruire

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

il grado di interesse esterno è da ritenersi particolarmente elevato

INPUT

acquisizione della richiesta di permesso di costruire

OUTPUT

rilascio del permesso di costruire

FASI E ATTIVITA'

acquisizione dell'istanza del privato; istruttoria ed esame dell'istanza; eventuale richiesta di integrazione documentale; rilascio o diniego del permesso

TEMPI DI ATTUAZIONE

VINCOLE CRITICITA' DEL PROCESSO DECISIONE

definiti

i rischi eventuali possono derivare da un'istruttoria superficiale o dal mancato rispetto dell'ordine cronologico nell'esame delle richieste

mappatura del rischio

| | | |
|---------------------------------|--|-------|
| atto di impulso | istanza di parte | medio |
| modalità di attuazione | parzialmente discrezionali | medio |
| determinazione del "quantum" | parzialmente discrezionale | medio |
| individuazione del destinatario | definito in atti precedenti | basso |
| controinteressati | possibili | medio |
| sistema di controllo | nessuno | alto |
| trasparenza | previsti | basso |
| quadro normativo | stabile ma complesso | alto |
| sistema di pianificazione | previsto | basso |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | sono presenti | basso |
| atti di indirizzo | previsti | basso |
| tempi di attuazione | sono definiti ma non sempre monitorati | alto |

| | rischio alto | rischio medio | rischio basso |
|------------|--------------|---------------|---------------|
| ricorrenze | 4 | 4 | 5 |

ambito di

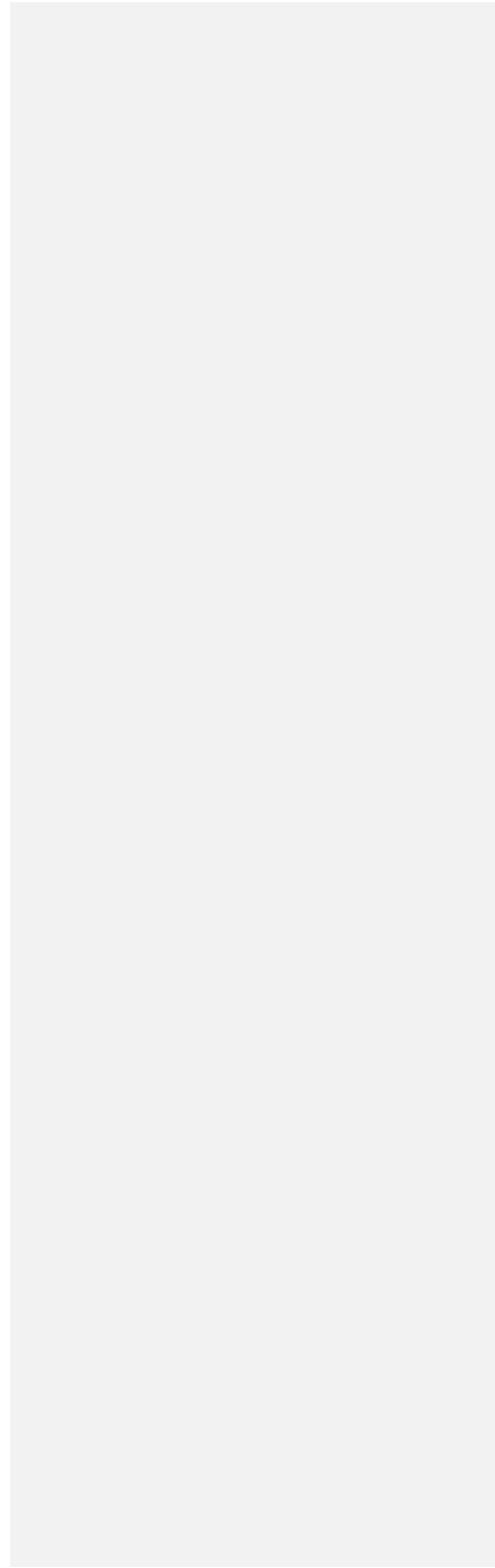
percentuale

31 %

31 %

38 %

misure di prevenzione



ambito :
Conflitto di interessi

misura di prevenzione

verifica assenza conflitto di interessi

cadenza _____
in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile _____
LORENZO RICCIARELLI

ambito di rischio
Controllo

misura di prevenzione

verifica dei requisiti previsti da norme o regolamenti

cadenza _____
in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile _____
LORENZO RICCIARELLI

13. Governo del territorio - edilizia privata

processo di lavoro

- vigilanza sugli abusi edilizi

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

il processo consiste nell'effettuazione di controlli e verifiche allo scopo di assicurare il rispetto delle disposizioni normative e regolamentari in materia edilizia

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

il processo riveste un altissimo grado di interesse esterno, soprattutto con riferimento all'applicazione del principio di legalità nell'utilizzo del territorio

INPUT

a seguito di segnalazione o come attività di controllo sul territorio

OUTPUT

verbale con gli esiti del sopralluogo

FASI E ATTIVITA'

acquisizione di un esposto o una richiesta di interventi o effettuazione di una verifica ordinaria; sopralluogo congiunto tra la polizia locale e l'ufficio tecnico; verifica dei luoghi; predisposizione del verbale con gli esiti del sopralluogo; eventuali azioni conseguenti in relazione all'esito del sopralluogo

TEMPI DI ATTUAZIONE

la definizione dei tempi è stabilita dalla normativa, ma è fissata dagli uffici, anche in relazione alle risorse disponibili

VINCOLI E CRITICITÀ DEL PROCESSO DECISIONE

mappatura del rischio

mancata effettuazione dei controlli o inadeguatezza dei sopralluoghi, indeterminatezza dei tempi per l'effettuazione dei sopralluoghi

| | | |
|---------------------------------|------------------------------|-------|
| atto di impulso | istanza di parte o d'ufficio | medio |
| modalità di attuazione | discrezionali | alto |
| determinazione del "quantum" | parzialmente discrezionale | medio |
| individuazione del destinatario | in modo vincolato | basso |
| controinteressati | possibili | medio |
| sistema di controllo | nessuno | alto |
| trasparenza | non sono previsti | alto |
| quadro normativo | stabile ma complesso | alto |
| sistema di pianificazione | non è previsto | medio |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | non richiesti | basso |
| atti di indirizzo | non sono presenti | alto |
| tempi di attuazione | definiti ma non monitorati | alto |

| | rischio alto | rischio medio | rischio basso |
|-------------|--------------|---------------|---------------|
| ricorrenze | 7 | 4 | 2 |
| percentuale | 54 % | 31 % | 15 % |

misure di prevenzione

ambito di rischio

Conflitto di interessi

misura di prevenzione

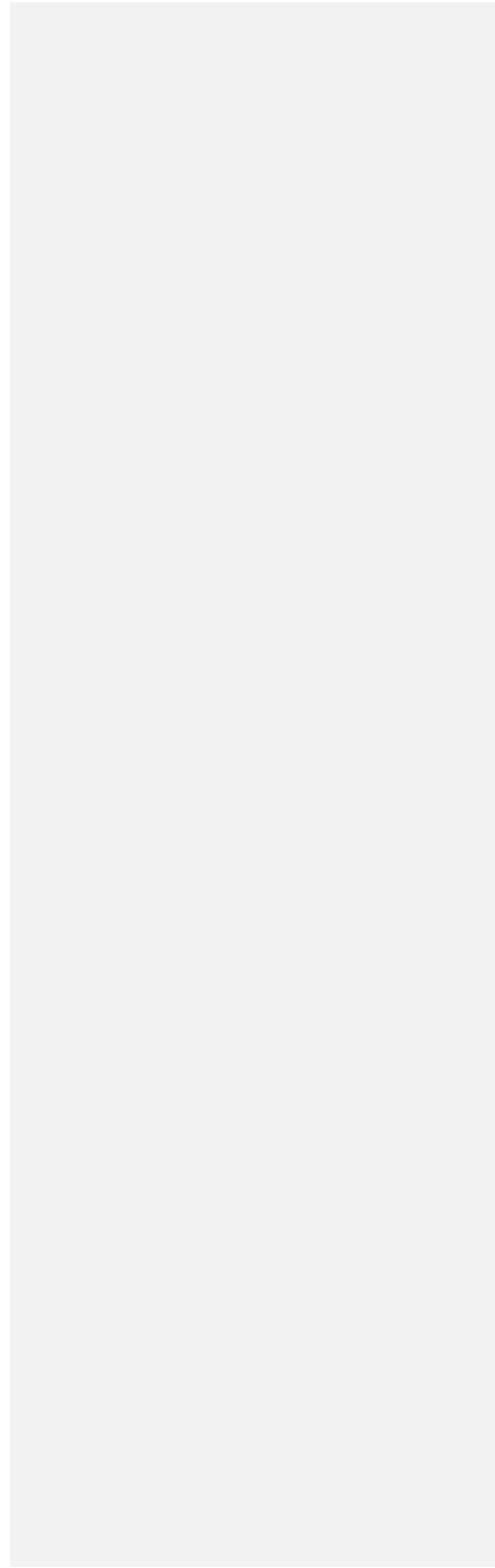
● **verifica assenza conflitto di interessi**

cadenza

in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile

LORENZO RICCIARELLI



ambito :
Imparzialità

misura di prevenzione

● **Rotazione dei dipendenti che svolgono le attività del processo**

cadenza

annuale

responsabile

LORENZO RICCIARELLI

09. Incarichi e nomine

processo di lavoro

- affidamento di incarico di prestazione professionale

DESCRIZIONE DEL PROCESSO

il processo riguarda l'attribuzione di un incarico professionale ad un soggetto individuato secondo le modalità prescritte dalla normativa vigente

GRADO DI INTERESSE ESTERNO

il processo non riveste un interesse particolarmente rilevante ma può essere oggetto di attenzione in ordine al rispetto del principio di correttezza e legalità nell'azione amministrativa

INPUT

Esigenza di un supporto da parte di un professionista esterno

OUTPUT

provvedimento di incarico

FASI E ATTIVITA'

Atto da cui si evince la necessità del supporto da parte di un soggetto esterno all'ente; definizione della prestazione richiesta; selezione di un professionista; individuazione, affidamento dell'incarico e sottoscrizione di un disciplinare

TEMPI DI ATTUAZIONE

non sempre definiti

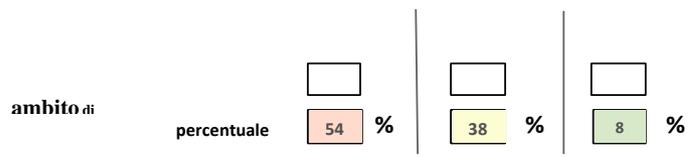
VINCOLI E CRITICITA' DEL PROCESSO DECISIONE

mappatura del rischio

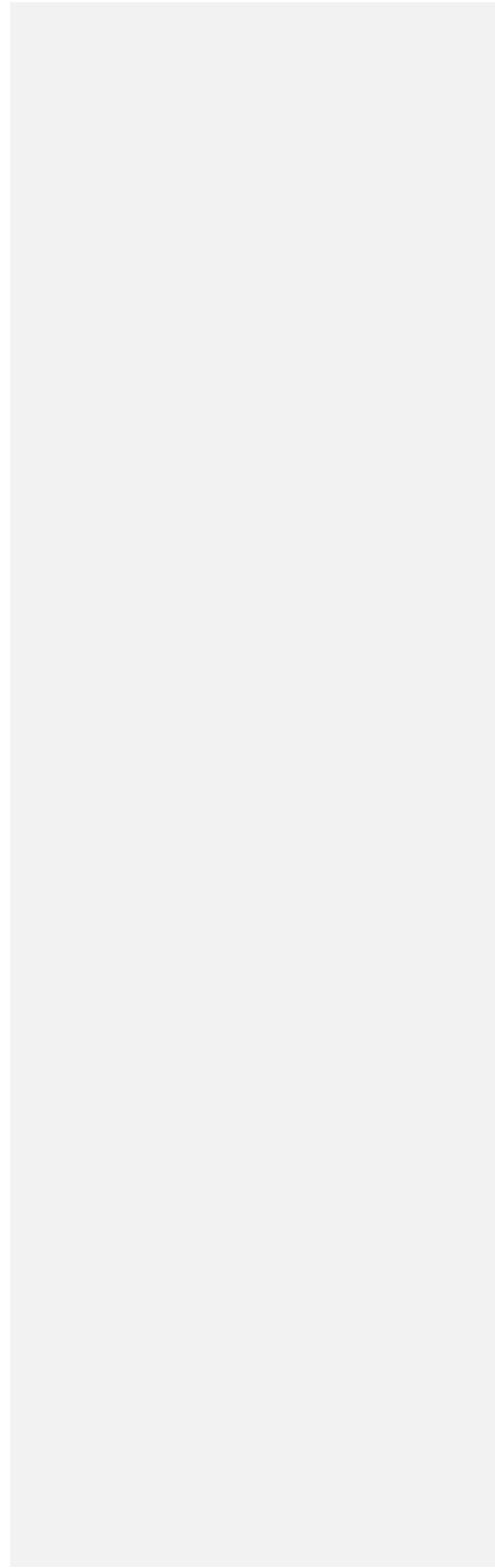
Discrezionalità nella definizione del fabbisogno e complessità delle prescrizioni normative

| | | |
|---------------------------------|------------------------------|-------|
| atto di impulso | discrezionale | alto |
| modalità di attuazione | parzialmente discrezionali | medio |
| determinazione del "quantum" | discrezionale | alto |
| individuazione del destinatario | mediante procedura selettiva | alto |
| controinteressati | sono presenti | alto |
| sistema di controllo | nessuno | alto |
| trasparenza | previsti | basso |
| quadro normativo | complesso | alto |
| sistema di pianificazione | non è previsto | medio |
| conflitto di interessi | possibile | alto |
| sistemi di partecipazione | non sono presenti | medio |
| atti di indirizzo | possibili | medio |
| tempi di attuazione | definiti in parte | medio |





misure di prevenzione



ambito di
Conflitto di interessi

misura di prevenzione

- **verifica assenza conflitto di interessi**

cadenza
in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile
LORENZO RICCIARELLI

ambito di rischio
Controllo

misura di prevenzione

- **verifica regolarità della prestazione**

cadenza
durante l'esecuzione

responsabile
LORENZO RICCIARELLI

ambito di rischio
Trasparenza

misura di prevenzione

- **pubblicazione dei requisiti previsti**

cadenza
in occasione dell'avvio del procedimento

responsabile
LORENZO RICCIARELLI

**Pianificazione delle
attività di
prevenzione**

| Azione responsabile | cadenza | scadenza | |
|--|----------------|-----------------|---|
| Verifica del rispetto degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale | semestrale | 31/07/2025 | Responsabile della Prevenzione della Corruzione |
| Verifica dell'adeguatezza del PTPC ed eventuale aggiornamento | semestrale | 31/07/2025 | Responsabile della Prevenzione della Corruzione |
| Formazione e aggiornamento dei Responsabili dei servizi sulle direttive ANAC | annuale | 31/10/2025 | Responsabile della Prevenzione della Corruzione |
| Monitoraggio dell'efficacia delle misure | annuale | 31/12/2025 | Responsabile della Prevenzione della Corruzione |

**SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE
UMANO**

FUNZIONIGRAMMA

**AREA 1 – AMMINISTRATIVA CONTABILE RISORSE UMANE SCUOLA
CULTURA TURISMO SOCIALE**

**DIRIGENTE: ISA LUCHI
VICE SEGRETARIO
PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE**

ELEVATA QUALIFICAZIONE AREA DEI FUNZIONARI: PAOLO REALI

SERVIZIO FINANZIARIO

| | |
|---|--|
| Pianificazione strategica | Predisposizione documenti di Pianificazione strategica |
| Bilancio corrente ed adempimenti fiscali | Coordinamento nella formazione del bilancio di previsione triennale e dei suoi allegati |
| | Controllo di regolarità contabile e attestazione di copertura finanziaria sugli atti trasmessi dai tutti i servizi |
| | Gestione del bilancio: tenuta delle scritture finanziarie ed economico patrimoniali |
| | emissione degli ordinativi di incasso e di pagamento e controlli obbligatori prima della emissione |
| | Monitoraggio degli accertamenti di entrata e degli impegni di spesa |
| | Controllo equilibri di bilancio |
| | Rapporti con la tesoreria |
| | Rendicontazione economico finanziaria - |
| | Rapporti e supporto al revisore unico ed OIV |
| | Rapporti con la Corte di Conti |
| | Certificazioni preventive e consuntive nei confronti dei controllori esterni |
| | Dichiarazioni annuali. IVA, IRAP, 770 - Liquidazioni periodiche IVA - Versamenti periodici delle ritenute fiscali |
| | Inventario dei beni mobili del Comune |

| | |
|------------------------------|---|
| | Parificazione dei conti di gestione degli agenti contabili |
| | Gestione dei fondi vincolati e della cassa |
| | Verifica dei flussi di cassa e monitoraggio dei vincoli di finanza pubblica |
| | Aggiornamento della sezione del sito web denominata Amministrazione trasparente dedicata agli Enti controllati; gestione dell'archivio informatico delle autocandidature e dei procedimenti di nomina o designazione |
| | Aggiornamento delle informazioni, previste per legge, sul portale del Dipartimento del Tesoro relativamente al modulo "Partecipazioni" |
| | Redazione del Bilancio consolidato |
| CONTROLLO DI GESTIONE | |
| | Rendicontazione Gestionale e stesura sistema di indicatori del Controllo di Gestione |
| | Rendicontazione del Piano Esecutivo di Gestione e delle Performances |
| | Referto del Controllo di Gestione |
| | Supporto alle attività del Nucleo di Valutazione |
| | Fabbisogni Standard dei servizi comunali |
| | Rilevazioni sul rapporto tra obiettivi e azioni realizzate |
| | Piano Esecutivo di Gestione e delle Performances – Piano dettagliato degli Obiettivi |
| ECONOMATO | |
| | Contabilità e cassa economale |
| | Verifica dei conti degli agenti contabili esterni |

| | |
|---|--|
| | ed interni |
| | Gestione dei buoni economici e delle rendicontazioni |
| | Gestione del conto economico presso la tesoreria |
| | Approvvigionamento e gestione contratti relativi a: carta per fotocopiatrici; prodotti monouso e per l'igiene per scuole e immobili comunali; cancelleria. Restano esclusi l'approvvigionamento e la gestione dei beni relativi alla sicurezza del lavoro di cui al d.lgs. 81/2008 |
| | Acquisto buoni pasto tramite convenzione con Centrale di Committenza |
| | Acquisti vestiario |
| PROGRAMMAZIONE ECONOMICA PLURIENNALE E PIANO DELLE OPERE PUBBLICHE | |
| | Supporto alla stesura del Piano pluriennale delle opere pubbliche - Gestione del Piano e acquisizione delle fonti finanziarie |
| | Gestione dell'indebitamento |
| | Supporto per i rapporti con gli enti finanziatori delle opere pubbliche |
| | Rapporti con gli organismi di controllo esterni: Corte di Conti |
| | |
| SERVIZIO PERSONALE | |
| Gestione del personale | Gestione giuridica ed economica del personale dipendente |
| | Acquisizione risorse umane |
| | Programmazione e gestione attività formazione ad eccezione della formazione obbligatoria in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro |
| | Fabbisogno del personale e dotazione organica |
| | Bilancio e spesa del personale |

| | |
|---|--|
| | Relazioni con le organizzazioni sindacali |
| | Applicazioni contrattuali |
| | Procedimenti disciplinari |
| | Organizzazione |
| SEGRETERIA, PROTOCOLLO ED ARCHIVIO | |
| Segreteria | Gestione atti deliberativi Giunta, Consiglio, Gestione Commissioni Consiliari |
| | Gestione e tenuta dell'albo pretorio |
| | Ricevimento e spedizione della corrispondenza |
| | Protocollo, classificazione ed ordinamento documenti d'archivio corrente |
| | Archivio di deposito, compreso procedure di scarto |
| | Funzioni di assistenza giuridica e di supporto alle attività istituzionali previste dalla legge e dai regolamenti comunali |
| | Funzioni in materia di prevenzione della corruzione previste dalla Legge |
| | Funzioni in materia di trasparenza amministrativa previste dalla Legge |
| | Supporto funzioni di indirizzo e controllo degli organi politici |
| | Segreteria organizzativa del Sindaco |
| | Relazioni istituzionali ed esterne; cerimoniale |
| | Manifestazioni pubbliche di interesse dell'A.C. |
| | Predisposizione del rendiconto per la liquidazione dei gettoni di presenza al Consiglio Comunale e alle Commissioni Consiliari permanenti |
| | Notifiche di atti amministrativi e/o giudiziari, notifiche presso la casa comunale |
| | Ricevimento e spedizione della corrispondenza |
| | Protocollo, classificazione ed ordinamento documenti d'archivio corrente |
| | Archivio di deposito, compreso procedure di scarto e gestione archivio storico |

| SERVIZIO AFFARI LEGALI | |
|-------------------------------|--|
| | Istruttoria per valutazione incarichi a legali di assistenza e rappresentanza per contenzioso civile, amministrativo e del lavoro in sede stragiudiziale e giudiziale |
| | Conferimento incarichi di difesa dell'Ente quale parte/responsabile civile in processo penale |
| | Informazione e documentazione giurisprudenziale |
| | Negoziazione assistita |
| | Pareri, assistenza e consulenza legale |
| | Gestione sinistri |
| | Attività di supporto legale all'Ufficio Tecnico per contenzioso edilizio, urbanistico e degli appalti pubblici |
| | Parere congruità notule per patrocinio legale a dipendenti e ad amministratori |
| | |
| GARE E CONTRATTI | |
| Gare e contratti | Telefonia fissa e mobile; gestione dei relativi contratti; verifica congruità bollette |
| | Procedure telematiche di gara ad evidenza pubblica per l'affidamento di forniture, acquisto di servizi e per l'acquisto e alienazione di beni immobili. |
| | Procedure di gara negoziate per l'affidamento di lavori e forniture di beni e servizi di importo pari o superiore a € 140.000,00 |
| | Gestione adempimenti RASA |
| | Gestione polizze assicurative dell'ente |
| | Approvvigionamento Stampanti multifunzioni in contratto di locazione finanziaria tramite convenzione con Centrale di Committenza |
| | Approvvigionamento e gestione contratti relativi a: carta per fotocopiatrici; prodotti monouso e per l'igiene per scuole e immobili comunali; cancelleria. Restano esclusi l'approvvigionamento e la gestione dei beni relativi alla sicurezza del lavoro di cui al d.lgs. 81/2008 |
| | Acquisto buoni pasto tramite convenzione con Centrale di Committenza |
| | Programmazione triennali acquisti forniture e servizi |

| | |
|---|---|
| | Gestione delle politiche e di tutti gli adempimenti in materia di tutela della riservatezza; nomine soggetti esterni gestori di servizi pubblici quali responsabili privacy |
| SETTORE INFORMATICO | |
| | Informatizzazione dell'Ente |
| | Approvvigionamento Stampanti multifunzioni in contratto di locazione finanziaria tramite convenzione con Centrale di Committenza |
| | Gestione complessiva delle reti di comunicazione e delle risorse informatiche hardware e software |
| | Centro di elaborazione elettronica dei dati |
| | |
| TRIBUTI ED ENTRATE | |
| | Gestione di tutti i tributi comunali |
| | Gestione riscossione ordinaria e coattiva entrate extra-tributarie affidate alla gestione del Servizio (Gestione CANONE UNICO PATRIMONIALE passi carrabili) |
| | Gestione riscossione ordinaria e coattiva relative alle entrate tributarie di competenza del Servizio |
| | Gestione riscossione ordinaria e coattiva relative alle entrate patrimoniali affidate al Servizio |
| | Gestione delle convenzioni telematiche con Ag. delle Entrate (SIATEL, SISTER) |
| | Gestione, con costituzione in giudizio, del contenzioso tributario di primo e secondo grado e delle entrate extra-tributarie affidate al servizio nei limiti della competenza del Giudice di Pace |
| | |
| SERVIZIO EDUCATIVO ED ISTRUZIONE | |
| | Asili nido e servizi integrativi per l'infanzia comunali |
| | Rapporti con gli asili nido privati - autorizzazioni, convenzioni, controlli, attività |

| | |
|--|--|
| | congiunte |
| | Rapporti con gli istituti comprensivi statali |
| | Segreteria della conferenza zonale - gestione dei fondi PEZ |
| | Refezione scolastica |
| | Trasporto scolastico, compreso quello degli alunni con disabilità |
| | Gestione riscossioni mensa trasporto e asilo |
| | Gestione dei fondi statali regionali... in materia scolastica e rendicontazione |
| | |
| SERVIZIO CULTURA, TRADIZIONI, TURISMO | |
| | Biblioteca Comunale |
| | Rapporti con le associazioni di volontariato, centri di documentazione ed altri alleati pubblici |
| | Incremento e gestione del patrimonio librario comunale |
| | Rapporti e collegamenti con il sistema bibliotecario provinciale, regionale e nazionale |
| | Tradizioni popolari |
| | Organizzazione e gestione di attività ed eventi culturali |
| | Rapporti con le associazioni, fondazioni, enti ed organismi culturali locali |
| | Gestione del sistema museale comunale |
| | Gestione ambito turistico e coordinamento ufficio TURISTICO |
| | |
| SERVIZIO DEMOGRAFICO | |
| | Gestione registri anagrafici (ANPR, anagrafe della popolazione, A.I.R.E.) e rilascio certificazioni/attestazioni connesse, rilascio Carte d'identità, autenticazione firme e copie |
| | Gestione sportelli anagrafici |
| | Gestione Stato Civile (atti di nascita, morte, matrimonio/unione civile, cittadinanza, |

| | |
|-------------------------------------|---|
| | separazioni/divorzi e DAT - disposizioni anticipate di trattamento), rilascio certificazioni, estratti ed autorizzazioni, attività di registrazione, trascrizione ed annotazione |
| | Gestione procedimenti ed attività elettorali; revisioni ordinarie e straordinarie; annotazioni e cancellazioni; rilascio tessere elettorali; gestione iscrizione nelle sezioni elettorali; tenuta Albo Scrutatori: Predisposizione elenchi per l'aggiornamento dell'Albo dei Presidenti di Seggio e dell'Albo dei Giudici Popolari. Attività di segreteria e supporto a commissioni elettorali e coordinamento delle sezioni elettorali |
| | Gestione lista leva militare e ruoli matricolari comunali, rilascio certificazioni ed estratti. |
| | |
| SERVIZIO URP E COMUNICAZIONE | |
| | Ufficio relazioni con il pubblico e servizio di prenotazione appuntamenti |
| | Servizio di accoglienza utenti e gestione rapporti cittadinanza con gli uffici comunali |
| | Informazione all'utenza sugli atti e stato dei procedimenti |
| | Ricerca e analisi finalizzate a rilevare il grado di soddisfazione dell'utenza in ordine ai servizi e alle prestazioni erogate dall'ente e a proporre misure per migliorare il rapporto con i cittadini |
| | Piani di comunicazione interna ed esterna |
| | Promozione e realizzazione di campagne di comunicazione di pubblica utilità; informazione alla stampa e ai mass media dell'attività dell'Amministrazione comunale |

DIRIGENTE AREA 1 TEMPO INDETERMINATO
VICE SEGRETARIO
PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE
Area finanziaria, amministrativa, promozione sociale scuola e cultura

COORDINAMENTO DI AREA

COORDINAMENTO URP E COMUNICAZIONE E PUNTO ASCOLTO

| | AREA 1 in servizio | AREA 1 vacanti | AREA 1 complessivi |
|---|-----------------------|-------------------|-----------------------|
| CATEGORIA CARERA DEGLI ISTRUTTORI | 4 | 7 | 11 |
| CATEGORIA C | | | 1 |
| CONGEDI AREA DEGLI ISTRUTTORI | | | 1 |
| CATEGORIA D AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELAVIA | 1 | 1 | 2 |
| DELEGAZIONE DIRIGENTI | 1 | 1 | 2 |
| TOTALE | 17 | 17 | 34 |
| 01/01/2024 | | | |

SETTORE UNO
 (RESPON. DIRETTO DIRIGENTE)
 Un dipendente area dei funzionari
 Quattro dipendenti area degli istruttori

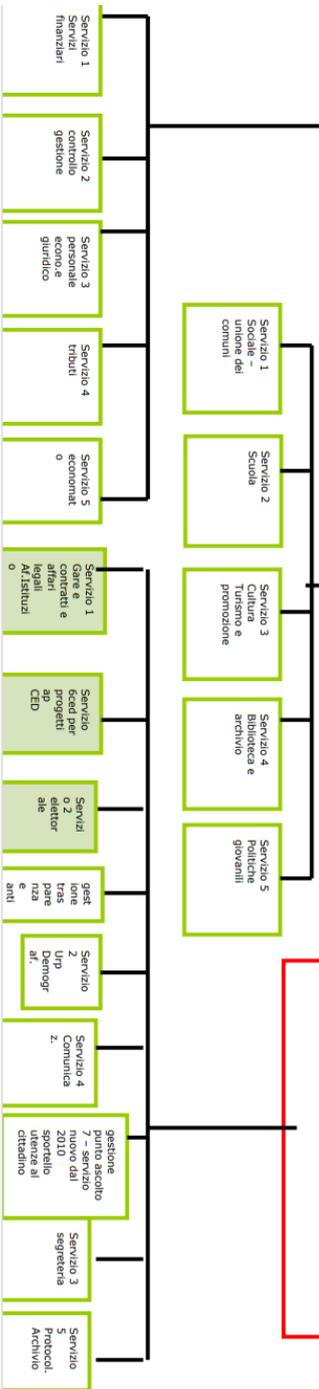
- servizi finanziari
- controllo di gestione,
- personale
- economico
- tributi

SETTORE TRE:
 (RESPON. DIRETTO DIRIGENTE)
 Quattro dipendenti area degli istruttori

- Scuole
- Cultura - Turismo - promozione
- Biblioteca ed archivio
- Politiche giovanili

SETTORE DUE
 (un dipendente area di elevata qualificazione)
 Sei dipendenti area degli istruttori

- gare e contratti - affari legali e istituzionali - elettorale
- ced progetti
- urp, demografici, elettorale leva
- comunicazione
- protocollo - archivio - segreteria
- punto di ascolto e ufficio utenze
- ufficio gestione trasparenza e anticorruzione
- informatico e ced



AREA TECNICA

DIRIGENTE: Arch. Lorenzo Ricciarelli

SETTORE 1

LAVORI PUBBLICI - PROGRAMMAZIONE – INVESTIMENTI - TRASPARENZA

Programmazione e monitoraggio OO.PP.

Attività inerenti all'individuazione di obiettivi strategici di programmazione/progettazione delle opere pubbliche e di programmazione di servizi e forniture da concertare con il Dirigente di Area ed in allineamento al D.U.P.;

Programma triennale delle opere pubbliche nonché elenco annuale delle opere da realizzare; Proposta programma triennale degli acquisti di forniture e servizi;

Monitoraggio opere pubbliche – BDAP – SITAT – ANAC- gestione intero ciclo di vita degli appalti;

Progettazione procedure di gara di appalti di lavori, servizi e forniture e rapporti con Centrale Unica di Committenza.

Investimenti e progettazione

Individuazione, intercettazione di linee di finanziamento a livello regionale, statale e/o europeo, programmazione degli investimenti e gestione del sistema di rendicontazione. In particolare rientrano nell'attività gli aspetti relativi anche agli atti prodromici all'accesso a linee di finanziamento di investimenti pubblici quali documenti preliminari alla progettazione, progettazione di concorsi di progettazione, studi di fattibilità tecnico-economica, affidamento incarichi di servizi inerenti a servizi di architettura ed ingegneria, verifica, monitoraggio e perfezionamento di banche dati ed anagrafe scolastica.

| | |
|--|---|
| | Monitoraggio/controllo, organizzazione bandi finanziamento |
| | Cronoprogrammi di opere pubbliche, servizi e/o forniture; |
| | Predisposizione documenti preliminari alla progettazione; Elaborazioni di quadri tecnici economici o sviluppo progetti a livelli successivi; Predisposizione di capitolati speciali di appalto e schemi di contratto; Attività di verifica e validazione della progettazione; |
| | Nuova Anagrafe Regionale Edilizia Scolastica (ARES 2.0); |
| Concessioni, valorizzazione del patrimonio, espropri, terzo settore. | |
| Gestione del patrimonio immobiliare. Concessioni, locazioni, comodati e altre forme di utilizzo. Gestione locazioni passive. Concessioni di valorizzazione di immobili comunali. Acquisti e vendite immobiliari. Stime immobili. Adempimenti catastali inerenti al patrimonio comunale. Redazione e gestione degli inventari dei beni mobili e immobili. Espropri. | |
| | Concessione spazi di proprietà comunale; Concessione patrocinio eventi sportivi e ricreativi; Concessione contributo economico per iniziative; Espropriazione ed occupazione di aree per opere di pubblica utilità |
| | Valorizzazione patrimonio immobiliare: piano del patrimonio e piano alienazioni |
| | Inventario del patrimonio immobiliare del Comune e rilevazione |
| | Attribuzione numerazione civica; Attestazione idoneità alloggi; |
| | Servizi di ricovero, custodia e protezione animali |
| Trasparenza | |
| Attività inerente agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni con specifico riferimento ai Settori 1 e 2 | |
| Edilizia pubblica - progettazione. | |
| Programmazione, progettazione realizzazione nuovi immobili pubblici ed impianti ed infrastrutture in raccordo con aziende, enti interessati e società di gestione. Piano cimiteriale e gestione concessione e | |

| | |
|---|---|
| occupazioni cimiteriali. Presidio e verifica dei contratti di servizio di gestione servizi cimiteriali e servizio elettrico. Presidio e verifica del contratto di servizio energia (gestione calore). | |
| | Predisposizione, proposta e approvazione Documento di Indirizzo alla Progettazione; |
| | Gestione autorizzazioni operazioni cimiteriali, contratti acquisto loculi e lampade votive; Gestione contratto Servizi Cimiteriali; |
| | Nuova edificazione, progetti di restauro edifici pubblici Interventi d'urgenza su edifici pubblici Ampliamento / spostamento di impianti di illuminazione pubblica e contratti di fornitura e gestione pubblica illuminazione |
| | Partenariato Pubblico Privato |
| Edilizia scolastica e sportiva | |
| Programmazione, progettazione ed esecuzione delle opere e dei lavori pubblici per la costruzione di edifici/complessi ad uso scolastico ed i complessi ad uso sportivo unitamente alle loro infrastrutture ed ai loro impianti tecnologici. Abbattimento barriere architettoniche. Provvedimenti conseguenti a interventi di reperibilità resi necessari in ordine a situazioni di pericolo. | |
| | Interventi di nuova edificazione, ristrutturazione, relativi a plessi scolastici; Interventi di nuova edificazione, ristrutturazione, relativi agli impianti sportivi; Partenariato Pubblico-Privato; |
| PNRR e Progetti strategici | |
| | Programmazione, Coordinamento, progettazione e gestione esecutiva di interventi nell'ambito di finanziamenti PNRR, Piano Periferie, Forestazione Urbana, rigenerazione urbana, fondi FSC e/o POR FESR e altri finanziamenti regionali, statali o europei. |
| PROTEZIONE CIVILE | |
| Pianificazione del servizio di protezione civile comunale. Promozione di attività di prevenzione dei rischi nell'ambito del territorio comunale in raccordo con gli altri Servizi e Settori dell'Ente. Gestione delle emergenze di protezione civile di competenza comunale e coordinamento dei dispositivi e degli strumenti presenti sul territorio destinati alla mitigazione degli eventi | |

| | |
|--|--|
| calamitosi. Gestione dei rapporti con le associazioni di volontariato di protezione civile. | |
| | Piano Comunale di Protezione Civile Sistema di attivazione procedure di allertamento Monitoraggio in caso di allerta e segnalazione di criticità |
| | Censimento danni e verifiche Attività di soccorso Attività inerenti alle segnalazioni Esercitazioni e corsi di aggiornamento Attività di prevenzione ed estinzione incendi boschivi Coordinamento attività informativa e partecipativa Salvaguardia dei beni culturali in emergenza Attività del Volontariato di Protezione Civile Attività preventiva |
| | Rimborsi danni Rendicontazioni eventi calamitosi |
| SETTORE 2 MANUTENZIONE PATRIMONIO - AMBIENTE | |
| Edilizia pubblica - manutenzione | |
| Programmazione, progettazione e gestione delle opere manutentive (ordinarie e straordinarie) di immobili pubblici, impianti ed infrastrutture in raccordo con aziende, enti interessati e società di gestione. Agibilità edifici di proprietà comunale. Abbattimento barriere architettoniche stabili comunali. Decoro urbano. Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro dell'Amministrazione. Coordinamento della materia della salute e sicurezza sul lavoro a servizio dei Datori di lavoro e dei Preposti. Presidio e verifica dei contratti di servizio di gestione servizi cimiteriali e servizio elettrico. Presidio e verifica del contratto di servizio energia (gestione calore). | |
| | Predisposizione relazioni relative a richieste danni per sinistri avvenuti su edifici pubblici e aree pubbliche; Rilascio certificato esecuzione lavori; Risposte ad esposti presentati da cittadini; Decoro Urbano (inviti e/o ordinanze); |
| Edilizia scolastica e sportiva | |
| Programmazione, progettazione ed esecuzione delle opere e dei lavori pubblici nonché degli interventi manutentivi afferenti gli edifici ed i complessi ad uso scolastico ed i complessi ad uso sportivo unitamente alle | |

| | |
|--|---|
| loro infrastrutture ed ai loro impianti tecnologici. Abbattimento barriere architettoniche. Provvedimenti conseguenti a interventi di reperibilità resi necessari in ordine a situazioni di pericolo. Presidio e verifica del contratto di servizio energia (gestione calore). | |
| | Interventi di ordinaria e straordinaria manutenzione relativi a plessi scolastici; Interventi di ordinaria e straordinaria manutenzione relativi agli impianti sportivi; |
| Gestione Pubblica Illuminazione – Servizio Idrico – Servizio Calore | |
| Gestione contratti pubblica illuminazione, fornitura idrica e calore. | |
| | Verifica servizio; gestione impegni e integrazioni di spesa Liquidazioni |
| Strade manutenzione | |
| Interventi di manutenzione delle infrastrutture stradali e loro elementi accessori (compresi i lavori di sfalcio ed esclusi quelli relativi alla segnaletica stradale). Interventi di manutenzione del reticolo idraulico e delle canalizzazioni della fognatura bianca di competenza comunale, e relativi impianti di regolazione (da coordinarsi con Ufficio Ambiente). Lavori di sfalcio delle sedi stradali e fossi. Rilascio pareri tecnici per i carichi eccezionali in transito sulle strade comunali e per le competizioni sportive su strada. Relazioni per le pratiche di risarcimento danni relative a sinistri sulle strade comunali ove richiesto dalle assicurazioni. Rilascio e controllo concessioni per occupazione precaria, con sottoservizi e/o manufatti, di sedi stradali o canali comunali. | |
| | Autorizzazioni alla installazione di manufatti interessanti la circolazione e la sosta; Autorizzazione al transito e alla sosta; Pareri e/o Ordinanze temporanee di limitazione alla circolazione stradale e alla sosta per lavori o manifestazioni con occupazione di suolo pubblico; Ordinanze temporanee di limitazione alla circolazione stradale a alla sosta per lavori di pubblica utilità o manifestazioni; Ordinanze permanenti; Pareri su occupazioni di suolo pubblico per attività commerciali; Parere tecnico su richiesta di installazione cartelli pubblicitari; |

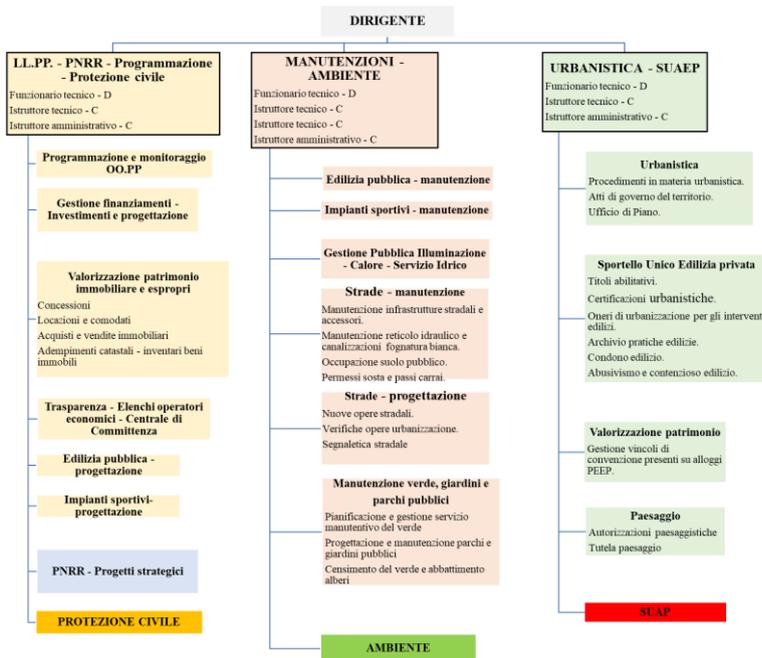
| | |
|--|---|
| | <p>Realizzazione di un'area di carico/scarico merci per attività commerciali e artigianali; Realizzazione e l'assegnazione di un'area di sosta per disabili Rilascio di pareri su richiesta del S.U.A.P.</p> |
| | <p>Gestione delle comunicazioni inerenti lavori di scavo per ripristino guasti</p> |
| Strade-progettazione. | |
| <p>Programmazione, progettazione e realizzazione di nuove opere stradali e del reticolo della fognatura bianca di competenza comunale, di nuove aree a verde e nuovi parchi giochi (compresi interventi relativi alla segnaletica stradale). Abbattimento barriere architettoniche viabilità comunale. Coordinamento per la realizzazione di nuove opere di urbanizzazione. Verifica della realizzazione delle opere pubbliche previste da impegni di convenzione per successiva acquisizione da parte dell'Amministrazione. Pareri tecnici relativi a passi carrai. Interventi di consolidamento e ripristino di movimenti franosi. Rilascio pareri a tutela del patrimonio stradale e delle opere idrauliche di competenza comunale. Presidio e verifica del contratto di servizio elettrico per la parte della pubblica illuminazione.</p> | |
| | <p>Rilascio certificazioni di classificazione strade; Rilascio autorizzazione per l'esecuzione di lavori sulla sede stradale da parte di terzi Rilascio di pareri su richiesta dell'Ufficio Pianificazione Rilascio di pareri preventivi su richiesta di cittadini Ordinanze per esecuzione lavori su strade ed aree comunali Verifiche tecniche per rilevare abusi da parte di terzi Collaudo opere realizzate da privati in forza di convenzione stipulata con il Comune Verifiche tecniche per la realizzazione di Passi Carrai</p> |
| | <p>Classificazione e declassificazione delle vie vicinali di uso pubblico (con ufficio urbanistica) Diffide e Ordinanze a tutela della pubblica incolumità Realizzazione di nuova opera pubblica Ristrutturazione del patrimonio stradale</p> |
| Manutenzione verde, giardini e parchi pubblici. | |

| | |
|--|--|
| <p>Pianificazione e gestione del servizio manutentivo del verde pubblico. Progettazione e manutenzione parchi e giardini pubblici. Verifica stato di salute patrimonio arboreo e censimento del verde.</p> | |
| | <p>Censimento del verde Gestione contratto servizio manutenzione del verde Verifica decoro spazi ed attrezzature giardini e parchi pubblici</p> |
| AMBIENTE | |
| <p>Salvaguardia, tutela e protezione della salute e del benessere dell'uomo, degli animali e dell'ambiente. Regolamentazione delle emissioni acustiche, atmosferiche ed elettromagnetiche. Programmazione e verifica delle emissioni da reti per telefonia cellulare, telecomunicazioni, linee elettriche di alta tensione. Controlli per il contenimento dei consumi di energia. Problematiche delle falde, qualità delle acque, bilancio risorse idriche, subsidenza, supporto alle problematiche urbanistico-edilizie ed alla progettazione pubblica. Autorizzazione per la ricerca, coltivazione e utilizzazione delle acque minerali. Procedimenti ex Legge Regione Toscana n. 10/2010. Problematiche legate al ciclo integrato dei rifiuti e rapporti con la società gestrice della raccolta rifiuti. Bonifica siti inquinati. Pareri in materia di scarichi. Controllo e vigilanza sulle industrie e attività insalubri. Rimozione delle discariche abusive su aree pubbliche. Vincolo idrogeologico. Gestione dei rapporti con la società Acque spa inerenti alle problematiche degli acquedotti, le fognature e la depurazione delle acque.</p> | |
| | <p>Inquinamento acustico - Superamento dei valori limite di rumorosità Allontanamento di piccioni Allacciamento alla pubblica fognatura Interventi per la riduzione del rischio di superamento del valore limite giornaliero del PM10 Problematiche igienico sanitarie per emissioni in atmosfera provenienti da sistemi di evacuazione non conformi alle norme regolamentari - supporto ad ufficio edilizia; Veicoli abbandonati Divieto di utilizzo acqua del pubblico acquedotto per scopi potabili a causa di inquinamento</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>Impianti di smaltimento liquami; Adeguamento canne fumarie e/o sistemi di evacuazione fumi vapori Gestione coperture in amianto programma di manutenzione, rimozione, incapsulamento e confinamento; Rimozione e smaltimento rifiuti su aree private Messa in sicurezza, bonifica e ripristino dei siti inquinati Ripulitura aree verdi private incolte e/o abbandonate Vincolo Idrogeologico - endoprocedimenti per interventi a carattere urbanistico; Gestione fontanelli dell'acqua pubblica</p> |
| | <p>Gestione delle terre e rocce da scavo; Smaltimento dei materiali in cemento amianto da parte di privati cittadini Esposti e/o segnalazioni di disservizi di Alia Servizi Ambientali Gestione segnalazioni di problematiche inerenti all'Ambiente Rimozione e smaltimento rifiuti su aree pubbliche Gestione segnalazione colonie feline; Segnalazione di inquinamento elettromagnetico, acustico, idrico, atmosferico Richiesta di disinfezione, disinfestazione e derattizzazione su aree pubbliche Rimozione carogne animali da area pubblica e loro smaltimento Interventi urgenti di ripristino movimenti franosi e dissesti vari su strade comunali Manutenzione ordinaria e straordinaria opere di regimazione idraulica Interventi di manutenzione periodica rete colatoria Segnalazioni Publicacqua Rilascio tesserini venatori;</p> |
| <p>SETTORE 3 URBANISTICA E SUAEP</p> | |
| <p>Procedimenti in materia urbanistica.</p> | |
| <p>Verifica e monitoraggio strumenti urbanistici generali e di settore; Varianti semplificate e/o puntuali. Piani attuativi (adozione, pubblicazione, definitiva approvazione fino alla stipula delle convenzioni). Piani edilizia economica e popolare. Piani per insediamenti produttivi. Valutazione di impatto ambientale di competenza comunale. Valutazione</p> | |

| | |
|---|--|
| ambientale strategica. Procedimenti per le autorizzazioni ambientali. Regolamentazione edilizia. | |
| | Piani attuativi Varianti semplificate, puntuali e/o connesse all'approvazione di progetto; Progetti Unitari Convenzionati |
| Nuovi Strumenti di pianificazione - Ufficio di Piano | |
| Gestione dell'ufficio di Piano per la predisposizione del Piano Strutturale e Piano Operativo in relazione alle varie fasi del procedimento: Avvio, Adozione e Approvazione, garantendone l'efficace funzionamento mediante il coordinamento delle professionalità esterne ed interne all'Ente. | |
| Sportello Unico Edilia Privata | |
| Titoli abilitativi. Conservazione e consultazione cartografia comunale. Certificazioni urbanistiche. Oneri di urbanizzazione per gli interventi edilizi. Archivio pratiche edilizie. Condoni edilizi. Abusivismo e contenzioso edilizio. | |
| | Sanzioni e/o ripristino dello stato in casi di abusi o irregolarità edilizie Applicazione sanzione pecuniaria ad istanza del cittadino Demolizioni d'ufficio di opere edilizie abusive Certificazioni di abitabilità e agibilità Pratiche di condono Accesso agli atti Opere liberamente eseguibili: CIL e CILA Segnalazione certificata d'inizio attività (S.C.I.A.) Consultazione cartografie Attestazione di Conformità Rilascio di certificati di destinazione urbanistica Permesso di costruire Oneri di Urbanizzazione |
| Valorizzazione del patrimonio - PEEP | |
| Gestione dei vincoli di convenzione presenti sugli alloggi in aree PEEP. | |
| | Rilascio di certificazioni per alloggi in aree P.E.E.P. Modifica convenzioni PEEP per trasformazione del diritto di superficie in proprietà e per l'eliminazione dei vincoli di cessione |
| Paesaggio | |
| Gestione dei procedimenti inerenti alla tutela e valorizzazione paesaggistica. | |

| | |
|--|--|
| | <p>Autorizzazione paesaggistica procedura ordinaria</p> <p>Autorizzazione paesaggistica procedura semplificata</p> <p>Accertamento compatibilità paesaggistica e autorizzazione paesaggistica postuma.</p> |
| SUAP | |
| <p>Procedimenti Suap e Endoprocedimenti in materia edilizia – urbanistica Sportello Unico per le attività produttive. Insegne, targhe e tende. Pubblicità temporanea e permanente. Agricoltura, industria, piccola e media impresa ed artigianato.</p> | |
| | <p>Sportello Unico per le Attività Produttive (SUAP)</p> <p>Commercio</p> <p>Nuova sede del mercato di Lucca</p> <p>Mercati e Commercio su aree pubbliche</p> <p>Insedimenti di esercizi del settore merceologico alimentare</p> <p>Spettacoli viaggianti</p> <p>Artisti di strada</p> <p>“Hobbisti” e “non professionisti”</p> <p>FAQ Attività Economiche e Produttive</p> <p>Impianti pubblicitari permanenti posti su area pubblica</p> <p>Informazioni per gli operatori del turismo</p> <p>Attività economiche e produttive</p> |



**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE
2025/2027 DOTAZIONE ORGANICA.**

Il Piano del fabbisogno del personale rappresenta il documento propedeutico alle politiche assunzionali del Comune di Cerreto Guidi e i suoi contenuti risultano strettamente collegati all'attività di programmazione complessivamente intesa. Infatti, la definizione delle professionalità da acquisire e delle relative competenze professionali costituiscono un presupposto imprescindibile per un ottimale impiego delle risorse pubbliche e per perseguire efficacemente gli obiettivi di performance organizzativa.

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 162 del 09/12/2020, è stato adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (da ora P.T.F.P.) per il triennio 2021-2022-2023, in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia e dalle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, contenute nel Decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08.05.2018. Il piano è stato allegato alla deliberazione consiliare di approvazione della Nota integrativa al DUP anno 2021. Il P.T.F.P., sulla base delle linee di indirizzo sopracitate, “*si sviluppa ... in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata*”;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 195 del 15/12/2021, è stato adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (da ora PTFP) per il triennio 2022/2024, in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia e dalle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, contenute nel Decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, in data 08.05.2018. Il piano è stato allegato alla deliberazione consiliare di approvazione della nota integrativa al DUP anno 2022. Il PTFP, sulla base delle linee di indirizzo sopracitate, “*si sviluppa ... in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata*” (confermata con atto G.M. 29 del 16/02/2022);
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 22/02/2023, è stato adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (da ora PTFP), nelle more di approvazione del PIAO per il triennio 2023/2025, in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia e dalle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, contenute nel Decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, in data 08.05.2018. Il piano è stato allegato alla Deliberazione consiliare di approvazione della nota integrativa al DUP anno 2023. Il PTFP, sulla base delle linee di indirizzo sopracitate, “*si sviluppa...in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata*”;

- con atto G.C. n. 164 del 28/12/2022, è stata deliberata l' "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – ai sensi dell'art. 6 del dl n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 quale ricognizione degli atti che lo formano approvati con atti separati dall'Amministrazione;
- con atto G.C. n. 144 del 28/07/2023, è stata approvata "La Programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025: approvazione ed inserimento sintesi nel P.I.A.O.;
- con atto G.C. n. 145 del 28/07/2023, è stato approvato il "Piano integrato delle attività e dell'organizzazione 2023-2025: approvazione";
- con atto G.C. n. 32 del 30/01/2024, è stato approvato il "Piano integrato delle attività e dell'organizzazione 2024-2026: approvazione";
- con atto G.C. n. 91 del 18/05/2025, è stato approvato il "PIAO - Sezione fabbisogni - prima modifica ed integrazione alla sezione della programmazione del fabbisogno del personale prevista nel PIAO: approvazione";
- con atto G.C. n. 131 del 02/08/2024, è stato approvato il "PIAO - sezione fabbisogni - seconda modifica ed integrazione alla sezione della programmazione del fabbisogno del personale prevista nel PIAO: approvazione";
- con atto G.C. n. 173 del 26/11/2024, è stato approvato il "PIAO - sezione fabbisogni - terza modifica ed integrazione alla sezione della programmazione del fabbisogno del personale prevista nel PIAO: approvazione";

NORMATIVE CIRCOLARI ED INDICAZIONI OPERATIVE

- l'art. 2 del D. Lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 6, commi 2, 3, 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato con 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; 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale";

- L'articolo 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75: "1. 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; 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60; 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute; 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni; 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3";
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- L'articolo 6-bis del D. Lgs. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale. I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei

propri verbali, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all' articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. Che l'art. 89 del D. Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- in materia di dotazione organica, l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 prevede che, in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...), garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- che le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una *“spesa potenziale massima”* affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*.
- in ossequio all'art. 6 del D. Lgs.165/2001 ed alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione: potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- si dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs.165/2001, 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;
- ai sensi e per gli effetti dell'art. 39 *“Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time”*,

della L. 27/12/1997 n. 449, 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 Legge 2 aprile 1968, n. 482”;

- il disposto della Circolare del Ministero per la Semplificazione e della Pubblica Amministrazione n. 03/2017 del 23/11/2017, avente ad oggetto: “Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell’esperienza del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”;
- ai sensi dell’art. 35, comma 4, D. Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75: “4. Le determinazioni relative all’avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell’articolo 6, comma 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sono autorizzati l’avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici”;
- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche (PTFP), emanate dal Ministero per la Semplificazione e per la Funzione Pubblica in data 22/05/2018, che hanno come obiettivo l’ottimo impiego delle risorse pubbliche disponibili gli obiettivi di performance organizzative, di efficienza, di efficacia e di economicità;
- il “concetto di fabbisogno del personale” implica una rappresentazione sotto un duplice profilo: quantitativo (consistenza numerica di assolvere alla mission dell’Amministrazione, sempre rispettando il limite alle spese di personale) e qualitativo (con riferimento alla tipologia di professioni e competenze professionali);
- definizione dei fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili;
- che, con riferimento al profilo quantitativo, occorre effettuare un’analisi dei fabbisogni ed analisi predittive sulle cessazioni di personale, mentre sul lato qualitativo occorre tenere conto dei processi, funzioni o attività che necessitano personale e delle professionalità specifiche;
- l’articolo 16, comma 1, lettera a-bis) del D. Lgs. n. 165/2001, il quale dispone che dirigenti e responsabili propongono le risorse ed i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti di ufficio cui sono preposti;
- il piano triennale dei fabbisogni deve individuare qualitativamente e quantitativamente il personale necessario allo svolgimento delle funzioni strategiche ed al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e la dotazione organica, in buona sostanza, più che al numero di posti, è riferita alla spesa potenziale massima sia per il rispetto dei limiti di legge in materia di personale (limite imposto dall’art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 della L. n. 296/2006), sia per il rispetto delle limitazioni in materia assunzionale;
- gli Enti, nell’ambito della spesa di cui sopra, possono procedere a modificare la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni ed agli obiettivi programmati;
- nel piano devono essere indicate le risorse necessarie per coprire i fabbisogni e la dimostrazione della capacità assunzionale;
- l’individuazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell’atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;
- gli Enti devono tener conto nella redazione del piano dei fabbisogni dei possibili costi futuri per il reintegro che del personale comandato o in aspettativa sindacale, spese per

assunzioni a tempo determinato di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, assunzioni categorie protette;

- il D.L. 27/12/2024 n. 202 noto come Milleproroghe, contenente disposizioni urgenti in materia di termini normativi, tra le norme in materia di lavoro, con il quale, in sede di conversione in Legge dello stesso Decreto, avvenuta lo scorso 21 febbraio 2025 (Legge n. 15/2025), è stata prorogata per un ulteriore anno la disposizione che consente di non esperire la procedura di mobilità volontaria prima di procedere con nuovi concorsi pubblici per assumere personale;
- il D.L. 14/3/2025, n. 25 *“Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni”*, che, tra le varie novità, ha introdotto un nuovo sistema di *“obbligatorietà”* della mobilità volontaria tra enti pubblici, con la previsione dell'obbligo di *“riservare”* (a decorrere, però, dal 01.01.2026, in virtù della sopra richiamata estensione a tutto il 2025 della facoltatività del ricorso alla mobilità volontaria) una quota delle assunzioni previste nei documenti programmatori in materia (inizialmente il 15% delle assunzioni previste nel triennio successivo) ad assunzioni effettuate esclusivamente con tale modalità.

Come abbiamo visto nei precedenti punti illustrati, la normativa di riferimento in materia di pianificazione dei fabbisogni di personale è dettata dagli articoli 6 e 6 -bis del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 75/2017:

Articolo 6 - Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

*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.

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle P.A. (documento Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 –

pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018) chiariscono il superamento del concetto di dotazione organica:

2.1 Il superamento della 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.

Secondo la nuova formulazione dell’articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l’organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all’organizzazione.

La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l’adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un 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 come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell’ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l’amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l’applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l’articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l’articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

Resta poi fermo che, nell’ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell’ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni:

a) potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l’esistenza di oneri connessi con l’eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall’ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato. Nell’ambito delle suddette facoltà di assunzione vanno ricomprese anche quelle previste da disposizioni speciali di legge provviste della relativa copertura finanziaria, nonché l’innalzamento delle facoltà derivante dall’applicazione dell’articolo 20, comma 3, del d.lgs. n. 75 del 2017. In questo senso, l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni.

b) dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, 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.

Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo, nel rispetto dei vincoli finanziari di cui meglio si dirà nel paragrafo seguente.

Nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate.

Resta ferma, per quanto riguarda la dirigenza delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie, comprese le agenzie fiscali, degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca, nonché degli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la previsione dell'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, secondo cui il numero degli uffici di livello dirigenziale generale e non generale non può essere incrementato se non con disposizione legislativa. E' fatta salva la possibilità di decrementare tale numero, nel qual caso definitivamente, secondo quanto si dirà nel successivo paragrafo per destinare il valore finanziario dei posti dirigenziali a vantaggio della dotazione organica del personale non dirigenziale. Tale possibilità, pur non essendo espressamente prevista dalla norma, può essere dedotta considerando che la riduzione di strutture dirigenziali può essere uno strumento per favorire un più razionale assetto organizzativo, contrariamente all'incremento delle posizioni dirigenziali che necessariamente deve recare, per le amministrazioni interessate, una copertura finanziaria all'interno della legge.".

Le linee guida precisano che il piano triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, evidenziando, per ogni anno, le risorse relative alla spesa per il personale in servizio.

2.2 Garanzia degli equilibri di finanza pubblica: vincoli finanziari

Al fine di garantire il rispetto degli equilibri di finanza pubblica è necessario richiamare alcune precisazioni contenute nella disciplina dagli articoli 6 e 6-ter del d. lgs 165/2001 in materia di vincoli finanziari. Nei precedenti paragrafi è stato già sottolineato che è necessario predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione, pertanto, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica. **Il piano triennale, poi, deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso,**

distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- **sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato.** In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;
- **sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;**
- **con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile,** nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e dall'art. 14 del D.L. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;
- **con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato,** relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012;
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio. Con riferimento alla dotazione organica dirigenziale, fermo restando il vincolo previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. 95/2012, che non consente di istituire nuovi posti dirigenziali per le amministrazioni centrali, la flessibilità del PTFP potrebbe consentire di destinare il valore finanziario dei posti di prima fascia e seconda fascia, per aumentare la dotazione organica del personale non dirigenziale e non viceversa.

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato della consistenza degli organici, la previsione di cessazione di unità di personale nel triennio di riferimento e le relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuata considerando:

- la dimensione quantitativa della "risorsa personale", per perseguire obiettivi di adeguatezza e di "corretto dimensionamento" delle strutture, in relazione al mantenimento e miglioramento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi programmati;
- la dimensione qualitativa, riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

QUADRO NORMATIVO IN MATERIA DI VINCOLI ALLA SPESA DI PERSONALE E ASSUNZIONI

Legge n. 296/2006 (Legge finanziaria 2007), art. 1 commi da 557 a 557-quater,

“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:

b) 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;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali .

557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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 .

557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del [decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2008, n. 133](#)’.

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”.

D.L. n. 90/2014, convertito nella Legge n. 114/2014, art. 3, comma 5, come modificato dal citato DL 28/01/2019 n. 4, art 14 bis.

“Art 3 comma 5. 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 dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. 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 legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi

soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.”

La norma è stata integrata dalla Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016), art 1 c.228, come da ultimo modificato dal DL 50/2017, art. 22 c. 2, relativamente al triennio 2016-2017-2018;

D.L n.78/2010 convertito nella Legge 122/2010, art. 9, comma 28, che 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 comma 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.

Art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 - Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

“A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (111), per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto

dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005, e successive modificazioni. Alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”.

Legge n. 68/1999, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili, la quale impone l'assunzione obbligatoria di soggetti appartenenti alle categorie ivi indicate in misura percentuale rispetto all'organico dell'ente;

Art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. “Milleproroghe”), art. 33 comma 2 secondo il quale “... 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”.

Art. 33. Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria

2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto 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 con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo,

collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. 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 fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. 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.

Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

DPCM 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, che, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. Le norme del DPCM in oggetto trovano applicazione dal 20 aprile 2020.

Circolare del 13/05/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, pubblicata in GU serie generale n. 226 del 11/09/2020. PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

CIRCOLARE 13 maggio 2020

Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni. (20A04799)(GU n.226 del 11-9-2020)

Il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni previsto dall'art. 33, comma 2, del citato decreto-legge n. 34/2019 **si applica a decorrere dal 20 aprile 2020**

a) spesa del personale: 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;

entrate correnti: 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.

Per «entrate correnti» si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la Spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.».

La tabella contenuta nell'art. 4, comma 1, del decreto attuativo rappresenta, in relazione a ciascuna fascia demografica, i rispettivi valori-soglia di riferimento. In base al secondo comma del richiamato art. 4, i comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo incrementi annuali indicati nel successivo paragrafo 2.4, a cui si rinvia, relativo alla definizione delle percentuali massime di incremento annuale (individuate dall'art. 5 del decreto attuativo).

Nella definizione della capacità assunzionale è stato tenuto conto del disposto D.L. 30 aprile 2022, n. 36 *“Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”*, articolo 3, comma 4 ter, ai sensi del quale: *“A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58”*;

DELIBERE della Giunta Comunale in merito alla programmazione dei fabbisogni:

- G.C. n. 151 del 21/07/2018, avente ad oggetto *“Piano triennale dei fabbisogni di personale periodo 2018-2020 in seguito al comunicato del 9 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblica inerente le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale”*;
- G.C. n. 174 del 03/10/2018, avente ad oggetto: *“Delibera G.M. n.151/2018: Piano triennale dei fabbisogni di personale periodo 2018-2020 in seguito al comunicato del 9 maggio 2018 del ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblica inerente le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale. Integrazione”*;

- G.C. n. 228 del 10/12/2018, avente ad oggetto *“Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021: approvazione”*;
- G.C. n. 111 del 24/05/2019, avente ad oggetto *“Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021: approvazione modifiche”*;
- G.C. n. 224 del 09/12/2019, avente ad oggetto *“Piano triennale dei fabbisogni di personale periodo 2020-2022: approvazione”*;
- G.C. n. 162 del 09/12/2020, avente ad oggetto *“Piano triennale dei fabbisogni di personale periodo 2021-2023: approvazione”*;
- G.C. n. 184 del 15/12/2021, avente ad oggetto *“Programmazione del fabbisogno di personale 2022-2024: approvazione”*;
- G.C. n. 29 del 16/02/2022, avente ad oggetto: *“Conferma programmazione del fabbisogno di personale 2022-2024: di cui alla Delibera G.M. 184/2021”*;
- G.C. n. 63 del 22/02/2023, avente ad oggetto: *“Programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025: approvazione atto propedeutico nelle more di adozione del P.I.A.O.”*;
- G.C. n. 164 del 28/12/2022, avente ad oggetto: *“Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ai sensi dell’art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 quale ricognizione degli atti che lo formano approvati con atti separati dall’Amministrazione.*
- G.C. n. 144 del 28/07/2023, avente ad oggetto: *“Programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025: approvazione ed inserimento sintesi nel P.I.A.O.”*;
- G.C. n. 31 del 30/1/2024, avente ad oggetto: *“Programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026: approvazione ed inserimento sintesi nel P.I.A.O.”*;
- G.C. n. 91 del 18/5/2024, avente ad oggetto: *“PIAO - Sezione fabbisogni – prima modifica ed integrazione alla sezione della programmazione del fabbisogno del personale prevista nel PIAO: approvazione;*
- G.C. n. 131 del 2/8/2024, avente ad oggetto: *“PIAO - sezione fabbisogni - seconda modifica ed integrazione alla sezione della programmazione del fabbisogno del personale prevista nel PIAO: approvazione”*
- G.C. n. 173 del 26/11/2024, avente ad oggetto: *“PIAO - sezione fabbisogni - terza modifica ed integrazione alla sezione della programmazione del fabbisogno del personale prevista nel PIAO: approvazione”*;

SINTESI DELL’ANDAMENTO DELLA ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE

- Nell’anno 2020 in seguito alla pandemia COVID non sono stati espletate selezioni per assunzione del personale;
- al termine dell’anno 2021, la programmazione del fabbisogno di personale per tale anno è stata attuata *in toto* attraverso la realizzazione della selezione pubblica per incarico a tempo determinato, ex art. 110 del TUEL, per anni uno, prorogabile, di Dirigente Area Tecnica (assunto dal 01 marzo 2021) e del Concorso pubblico per n. 7 posti di Istruttore Amministrativo, conclusosi con l’approvazione dei verbali e della graduatoria finale in data 06/10/2021, con le assunzioni dei 7 nuovi dipendenti tra la fine del mese di ottobre ed il mese di dicembre 2021;
- con la determina n. 227 del 26.04.2022 del servizio FPE, è stato approvato il *“Bando di concorso pubblico, per soli esami, per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto*

di "istruttore tecnico informatico", categoria "C1, è stato assunto dall'anno 2023 un istruttore informatico al posto dell'ex dipendente Marino Domenico, trasferitosi dal 01.04.2022 in mobilità presso il Comune di Pisa;

- con la determina FPE n. 377 del 26/04/2022 è stato approvato il "Bando di concorso pubblico, per soli esami, per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di un posto di dirigente tecnico" (estratto del suddetto bando di Concorso è stato pubblicato in Gazzetta in data 26/04/2022, all'Albo pretorio e sul sito web del Comune, nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente – Sottosezione "Bandi di concorso,) ed è stata approvata la graduatoria con determina del servizio FPE n. 77 del 17/02/2023 ed è stato assunto a tempo indeterminato il nuovo Dirigente Area tecnica (architetto Lorenzo Ricciarelli);
- in seguito alle dimissioni di alcuni dei sette dipendenti assunti ed alle riassunzioni di numero 5 dipendenti la graduatoria di amministrativo categoria C1 si è esaurita e sono rimasti scoperti due posti in area 1, da coprire con il concorso pubblico (il cui bando è stato approvato a luglio 2024 e svolto entro il mese di novembre 2024);
- che, sulla base della programmazione 2022-2024 e 2023/2025 è stato espletato il concorso pubblico n. 1 istruttore direttivo tecnico – Categoria D – per area tecnica ed il vincitore è stato assunto a far data dal 31/07/2023 (Dottoressa Di Bella Raffaella);
- dei sette assunti (che sono diventati cinque per esaurimento della graduatoria) sono stati contabilizzati in maniera neutra nel calcolo del comma 557 articolo 1 della legge 296/96 in quanto rispondevano ai requisiti previsti dal DPCM 17/03/2020 ovvero erano posti vacanti al 31/12/2018 oppure erano posti di nuova istituzione come il posto di Categoria D all'urbanistica (nel complesso tre posti di categoria C ed uno di categoria D).
- che, sulla base della programmazione 2022-2024 e 2023/2025 è stato espletato il concorso pubblico n. 1 istruttore direttivo tecnico – Categoria D – per area tecnica ed il vincitore è stato assunto a far data dal 31/07/2023 (Dottoressa Di Bella Raffaella);
- è andata in pensione una dipendente del settore ragioneria il cui posto non è stato coperto;
- dal 01/03/2024 andrà in pensione la dipendente che ha coperto l'ufficio personale ed economato;
- dal mese di marzo 2024 andrà in pensione il dipendente che ha coperto il posto di categoria D lavori pubblici;
- da fine anno 2023 è stato trasferito per mobilità un dipendente istruttore tecnico;
- dall'01/01/2024 è andato in pensione un dipendente istruttore categoria C in servizio al cantiere;
- Nel 2022 e 2023 sono stati coperti sia il posto del dirigente area 2 a tempo indeterminato con concorso pubblico sia il posto di categoria D lavori pubblici ma erano posti già coperti e quindi non contabilizzati nel conteggio delle spese neutre di cui al DPCM 17/03/2020;
- Nel 2024, sono andati in trattamento di quiescenza sia il Tecnico Categoria D dei Lavori Pubblici, sia l'istruttore amministrativo di Categoria C dell'Ufficio Personale, sia l'operaio con qualifica di elettricista; sono stati assunti, nell'anno, il Tecnico Categoria D in sostituzione del pensionamento (utilizzando la graduatoria del Concorso pubblico per n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico svolto dal Comune nell'anno 2023), e n. 5 Istruttori amministrativi e contabili (svolgendo l'intera procedura concorsuale da luglio a novembre 2024), per coprire i n. 4 posti vacanti in tale profilo presso l'Area Amministrativa (tre rimasti "scoperto" in seguito alle varie dimissioni ed all'esaurimento della graduatoria del concorso per tale profilo dell'anno 2021 e uno per coprire il posto all'ufficio personale rimasto vacante dal marzo 2024) e n. 1 posto di istruttore amministrativo presso l'Area Tecnica, trasformando in profilo "amministrativo" il posto lasciato vacante dall'ex operaio Antonini Tiziano, come da specifica richiesta del Dirigente Area Tecnica (riportata nella pregressa programmazione e nel PIAO 2024); inoltre, è stato coperto, con accordo per l'utilizzo di graduatoria specifica del Comune di Firenze, il posto di istruttore tecnico – categoria C – lasciato vacante dall'ex dipendente Carli Riccardo, trasferitosi per mobilità al Comune di Empoli nel mese di novembre 2023.

ANALISI RICHIESTE DIRIGENTI E RESPONSABILE DI E.Q.

- il dirigente tecnico ha fatto presente la necessità di assumere n. 2 operai presso il cantiere comunale, visti i pensionamenti (avvenuti nell'anno 2024) dell'ex elettricista e di un addetto cimiteriale, i posti (per i quali sono già state attivate, dall'ufficio personale, le relative procedure di mobilità obbligatoria, verranno coperti con specifiche selezioni avviate presso i Centri per l'impiego provinciali, per un posto specifico di operaio con qualifica ufficiale di "elettricista" e per un posto di operaio generico;
- il dirigente amministrativo ha fatto presente la necessità di mettere in programmazione l'assunzione per il posto che verrà lasciato vacante (presumibilmente entro la fine del corrente anno) dalla dipendente della categoria dei funzionari (ex categoria D) prossima al pensionamento, oltre a trasformare l'altro posto vacante nell'Area di Categoria D in un posto di categoria C, per ottenere comunque la copertura di un ulteriore posto vacante nell'Area, come da precedenti programmazioni del fabbisogno di personale.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE E RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027, tenuto conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del citato decreto ministeriale attuativo dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e s.m.i., dovrà essere contenuta nel limite di cui all' art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, riferito alla spesa media di personale del triennio 2011-2013.

Piano assunzionale 2025/2027

A seguito di confronto tra l'Amministrazione comunale ed i dirigenti dell'Ente si rende necessario approvare il piano assunzionale 2025-2027, prevedendo la copertura dei posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti o cessazioni di personale e dei posti di vacanti non coperti alla data attuale individuati dai dirigenti ed approvati dall'organo esecutivo. Tale programmazione potrà essere oggetto di ulteriori successive modifiche sulla base di sopraggiunte esigenze oggi non conosciute e di eventuali modifiche normative.

Dopo avere preso atto delle richieste dei dirigenti e responsabile di E.Q., nel rispetto dei limiti assunzionali, dare copertura, in particolare:

per l'area tecnica:

- assumere n. 2 operai presso il cantiere comunale, visti i pensionamenti (avvenuti nell'anno 2024) dell'ex elettricista e di un addetto cimiteriale, i posti (per i quali sono già state attivate, dall'ufficio personale, le relative procedure di mobilità obbligatoria, verranno coperti con specifiche selezioni avviate presso i Centri per l'impiego provinciali, per un posto specifico di operaio con qualifica ufficiale di "elettricista" e per un posto di operaio generico;

- **per l'area amministrativa:**

programmazione dell'assunzione per il posto che verrà lasciato vacante (presumibilmente entro la fine del corrente anno) dalla dipendente della categoria dei funzionari (ex categoria D) prossima al pensionamento, oltre a trasformare l'altro posto vacante nell'Area di Categoria D in un posto di categoria C, per ottenere comunque la copertura di un ulteriore posto vacante nell'Area, come da precedenti programmazioni del fabbisogno di personale;

Va tenuto presente che, nel Peg 2025, sono state previste due esternalizzazioni di servizi più ampie e più complete rispetto a quelle previste ed attuate nell'anno 2024, che dovrebbero sollevare l'Area Tecnica da alcune attività finora svolte da personale del cantiere (adesione accordo quadro manutenzione illuminazione pubblica e servizi cimiteriali);

| CATEGORIA PROFILO | | | DIPENDENTI IN SERVIZIO | COPERTO | VACANZE | CESSAZIONI PREVISTE | CESSAZIONI PREVISTE | CESSAZIONI PREVISTE | ASSUNZIONI PREVISTE FUORI DALL'ARTICOLO 7 DM 2020 perché LA SPESA ERA GIÀ COBERTA NELL'ANNO 2018 | ASSUNZIONI PREVISTE DMI 2020 ARTICOLO 7 | ASSUNZIONI PREVISTE FUORI DALL'ARTICOLO 7 DM 2020 perché LA SPESA ERA GIÀ COBERTA NELL'ANNO 2018 | ASSUNZIONI PREVISTE DMI 2020 ARTICOLO 7 | ASSUNZIONI PREVISTE FUORI DALL'ARTICOLO 7 DM 2020 perché LA SPESA ERA GIÀ COBERTA NELL'ANNO 2018 | ASSUNZIONI PREVISTE DMI 2020 ARTICOLO 7 |
|----------------------|----|---|-------------------------------|---------|---------|---------------------|---------------------|---------------------|--|---|--|---|--|---|
| | | | | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2025 | 2026 | 2026 | 2027 | 2027 | |
| AREA 1 | | | T. Pieno | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2025 | 2026 | 2026 | 2027 | 2027 | |
| C | 1 | ANTONINI EDOARDO | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 2 | BAGNOLI IRINA | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 3 | BANDINI MAURO | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 4 | BARBINO ANTONIO | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 5 | BOLDRINI LAURA | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 6 | BONFANTI VALERIO | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 7 | CAPONI SARA | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 8 | CORTESI ALESSIA | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 9 | BIONDOLILLI DAVIDE | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 10 | BIUZZI FABRIZIO | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 11 | DELL'ACCIO ANTONELLA | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 12 | PENTO MARILU' | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 13 | HAMAMI AMINA | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 14 | MARRADI PATRIZIA | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 15 | TAVIANI MARCO | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 16 | VACCHIELLI LAURA | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 17 | VACANTE | AREA ISTRUTTORI | 100% | | 1 | | | | | | | | |
| C | 18 | VACANTE | AREA ISTRUTTORI | 100% | | 1 | | | | | | | | |
| D | 19 | MALVOLTI PAOLA | AREA DEI FUNZIONARI | 100% | 1 | 1 | | | 1 | | | | | |
| D | 20 | REALI PAOLO | AREA DELLE EQ | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| DIR | 21 | LUCI ISA | DIRIGENTE TEMPO INDETERMINATO | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| D | 22 | VACANTE AREA 1 | AREA ISTRUTTORI | 100% | | 1 | | | | | | | | |
| D | 23 | VACANTE AREA 1 | AREA DEI FUNZIONARI | 100% | | 1 | | | | | | | | |
| CONGELATO C | | | UNIONE | 100% | | 1 | | | | | | | | |
| B | 1 | SPADONI GIOVANNI | AREA OPERAI SPECIALIZZATI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 2 | BONAVITA BARBARA | AREA ISTRUTTORI | | 1 | | | | | | | | | |
| C | 3 | CASINI LARA | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 4 | IANNETTI DAMIANO | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 5 | LATERZA GIULIANA | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 6 | MARINO FRANCA | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 7 | SOLDI TOMMASO | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| C | 8 | EX VACANTE COPERTO CON FONDI MINISTERIALI | AREA ISTRUTTORI | 100% | | 1 | | | | | | | | |
| D | 9 | ANCILLOTTI MARTINA | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| D | 10 | FABBRIZZI VIGLA | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| D | 11 | DI BELLA RAFFAELLA | AREA ISTRUTTORI | 100% | 1 | | | | | | | | | |
| DIR | 12 | RICCIARELLI LORENZO | DIRIGENTE TEMPO INDETERMINATO | 100% | 1 | 1 | | | 1 | | | | | |
| B | 13 | VACANTE TRASFORMATO EX MORZELLI | AREA OPERAI SPECIALIZZATI | 100% | | 1 | | | | | | | | |
| B | 14 | VACANTE EX SEVIERI | AREA OPERAI SPECIALIZZATI | 100% | | 1 | | | 1 | | | | | |
| B | 15 | VACANTE EX ALLEGRI | AREA OPERAI SPECIALIZZATI | 100% | | 1 | | | 1 | | | | | |
| D | 16 | CONGELATO | UNIONE | 100% | | 1 | | | | | | | | |
| C | 17 | CONGELATO | UNIONE | 100% | | 1 | | | | | | | | |
| C | 18 | CONGELATO | UNIONE | 100% | | 1 | | | | | | | | |
| | | | | | 30 | 12 | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | | | 42 | | | | | | | | | |

PART - TIME 12 ore (staff del Sindaco)

In aggiunta alla dotazione organica dell'ente si rende nota la presenza di un dipendente a tempo determinato part – time ore 12 settimanali (articolo 90 del T.U.E.L.) quale responsabile della comunicazione alle dirette dipendenze del Sindaco, per l'intera durata del Suo mandato.

Dotazione organica–rimodulazione nel rispetto della spesa potenziale massima

Sulla base delle sopra richiamate linee guida, le amministrazioni possono *procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, entro la spesa potenziale massima costituita, per gli enti locali*, dalla spesa media di personale del triennio 2011-2013 di cui al citato art. 1, c. 557, della Legge 296/06.

L'entrata in vigore, con decorrenza 20 aprile 2020, delle disposizioni del DPCM 17 marzo 2020 rende necessario "fotografare" la dotazione organica alla data del 20/04/2020. Le variazioni rispetto a tale dotazione organica devono essere contenute nel limite massimo potenziale, pari alla spesa di personale della media degli anni 2011/2013 secondo l'art. 1 comma 557 della L. 296/96, tenuto conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del suddetto DPCM.

| | AREA 1 | AREA 1 | AREA 1 | AREA 2 | AREA2 | AREA2 |
|---|-------------|---------|-----------|-------------|---------|-----------|
| | in servizio | vacanti | congelati | in servizio | vacanti | congelati |
| CATEGORIA B AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | | | | 1 | 3 | |
| CATEGORIA C AREA DEGLI ISTRUTTORI | 10 | 3 | | 6 | 1 | |
| CATEGORIA C CONGELATI AREA DEGLI ISTRUTTORI | | | | | | 2 |
| CATEGORIA D AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE | 5 | 3 | | 3 | | |
| CATEGORIA D AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE congelati | | | | | | 1 |
| DIRIGENTI | 10 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 |
| | 31/12/2024 | 24 | | 18 | | |
| | | | | 42 | | |
| PART – TIME 12 ore (staff del Sindaco) | | | | | | |

L'Ente ha approvato, per tutto l'anno 2025, una Convenzione con i Comuni di Montaione e Gambassi per la segreteria convenzionata del Segretario Comunale (1/3 per Comune) e dal 2020 il Comune di Cerreto Guidi è capofila. In seguito tutta la spesa di personale del segretario è gravata sul bilancio uscite dell'Ente (spese di personale) e la parte rimborsata dai Comuni in convenzione è stata accertata nelle entrate dell'Ente. Per omogeneità dei dati è stata tolta dalle spese di personale la quota degli altri Comuni e dalle Entrate il rimborso.

DIMOSTRAZIONE RISPETTO DEI VINCOLI NORMATIVI VIGENTI

Vincoli derivanti dal rispetto dal comma 557 dell'articolo 1 della legge 296/2006

La spesa di personale, calcolata secondo il disposto dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge 296/2006, risulta rispettosa delle limitazioni previste ovvero è minore della spesa media di personale del triennio 2011/2012/2013, tenendo conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e della circolare esplicativa. La dimostrazione del contenimento della spesa di personale 2023-25 rispetto alla corrispondente spesa relativa al triennio 2011-2013 ex art. 1 c. 557 della L. 296/2006:

Verifica dei vincoli imposti dall'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 ed al DPCM 17/03/2020 e Verifica dei valori soglia e dell'incremento massimo della spesa di personale

Secondo il richiamato quadro normativo in materia di vincoli alla spesa di personale e alle assunzioni, e, in particolare, a seguito del citato DPCM 17/03/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, **dal 20 aprile 2020** gli enti locali possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa complessiva non superiore alla soglia per fascia demografica di appartenenza, calcolata sulla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità.

Il DPCM citato e la successiva circolare congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno, in data 08/06/2020, hanno definito i vari parametri di riferimento (spesa di personale, entrate correnti, soglie percentuali per fascia demografica e percentuali massime annuali di incremento 2020-2024).

| TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE | | | | | | | | |
|--|---------------------|---------------|---------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| FASCIA | POPOLAZIONE | TABELLA 1 | TABELLA 3 | TABELLA 2 | | | | |
| | | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| a | 0-999 | 29,50% | 33,50% | 23% | 29% | 33% | 34% | 35% |
| b | 1000-1999 | 28,60% | 32,60% | 23% | 29% | 33% | 34% | 35% |
| c | 2000-2999 | 27,60% | 31,60% | 20% | 25% | 28% | 29% | 30% |
| d | 3000-4999 | 27,20% | 31,20% | 19% | 24% | 26% | 27% | 28% |
| e | 5000-9999 | 26,90% | 30,90% | 17% | 21% | 24% | 25% | 26% |
| f | 10000-149999 | 27,30% | 31,30% | 9% | 14% | 18% | 21% | 22% |
| g | 60000-249999 | 27,60% | 31,60% | 7% | 12% | 14% | 15% | 16% |
| h | 250000-1499999 | 28,80% | 32,80% | 3% | 6% | 8% | 9% | 10% |
| i | 1500000> | 25,30% | 29,30% | 1,50% | 3,00% | 4,00% | 4,50% | 5,00% |

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lett. f).

Secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM, il Comune di Cerreto Guidi si colloca al di sotto del valore soglia per fascia demografica (27%), pertanto trova applicazione l'articolo 5 del DPCM che, al comma 1, individua le percentuali massime annuali di incremento, su base 2018, della spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato per il periodo 2020-2024, 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.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del citato DPCM, le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale dell'art.1, comma 557 della L. 296/2006.

| PERCENTUALI DI RIFERIMENTO | | | | | |
|----------------------------|------|------|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Valore soglia Tabella 1 | 27% | 27% | 27% | 27% | 27% |
| Valore soglia Tabella 3 | 31% | 31% | 31% | 31% | 31% |
| Percentuale Tabella 2 | 9% | 16% | 19% | 21% | 22% |

| TABELLA 1 | | | | | | |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| SPESE DI PERSONALE (riportare dati di sintesi da Allegato A2 Spese di personale DM) | | | | | | |
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| -L1.01.00.00.000 | | | | | | |
| -L1.03.02.12.001; | 1.228.055,34 | 1.310.046,91 | 1.253.360,09 | 1.267.648,98 | 1.416.888,49 | 1.392.950,54 |
| -L1.03.02.12.002; | | | | | | |
| -L1.03.02.12.003; | | | | | | |
| -L1.03.02.12.999; | | | | | | |
| TOTALE | 1.228.055,34 | 1.310.046,91 | 1.253.360,09 | 1.267.648,98 | 1.416.888,49 | 1.392.950,54 |

| TABELLA 2 | | | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| SPESE DI PERSONALE E ABITANTI | | | | | | |
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Euro | 1.228.055,34 | 1.310.046,91 | 1.253.360,09 | 1.267.648,98 | 1.416.888,49 | 1.392.950,54 |
| N. abitanti al 31.12. | 10.520 | 10.900 | 10.877 | 10.900 | 10.900 | 10.900 |
| Capacità assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non utilizzate | | | | | | |

| TABELLA 3 | | | | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|----------------------|
| ENTRATE CORRENTI E FCDE | | | | | | | | |
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| rendiconto | rendiconto | rendiconto | rendiconto | rendiconto | rendiconto | rendiconto | rendiconto | rendiconto |
| Titolo 1 | 7.136.106,39 | 7.427.066,90 | 6.823.163,80 | 7.128.364,29 | 6.924.336,55 | 7.699.837,17 | 8.185.957,99 | 8.203.244,37 |
| Titolo 2 | 341.650,06 | 578.263,36 | 553.691,20 | 470.362,40 | 1.271.660,63 | 803.446,94 | 1.029.459,27 | 1.046.499,31 |
| Titolo 3 | 1.421.934,93 | 1.343.323,83 | 1.402.677,78 | 1.467.161,84 | 731.440,24 | 1.336.413,57 | 1.213.899,03 | 1.359.819,89 |
| TOTALE ENTRATE | 8.899.691,38 | 9.348.654,09 | 8.779.532,78 | 9.065.888,53 | 8.927.437,42 | 9.839.697,68 | 10.428.215,28 | 10.609.563,57 |
| FCDE (assestato) 2018 | 768.000,00 | 768.000,00 | 768.000,00 | | | | | |
| FCDE (assestato) 2019 | | 679.500,00 | 679.500,00 | 679.500,00 | | | | |
| FCDE (assestato) 2020 | | | 719.026,00 | 719.026,00 | | | | |
| FCDE (assestato) 2021 | | | | 912.932,09 | 912.932,09 | | | |
| FCDE (assestato) 2022 | | | | | | 1.113.955,00 | 1.113.955,00 | |
| | b24-b25 | c24-c25 | d24-d25 | | | | 1.123.663,00 | 1.123.663,00 |
| Valore parziale | 8.131.691,38 | 8.580.654,09 | 8.011.532,78 | 8.386.385,53 | | | | |
| | | 8.669.154,09 | 8.100.032,78 | 8.386.385,53 | | | | |
| | | | 8.060.506,78 | 8.346.862,53 | 8.208.411,42 | | | |
| | | | | 8.152.956,44 | 8.014.505,33 | 8.926.765,59 | | |
| | | | | | 7.813.482,42 | 8.725.742,68 | 9.314.270,28 | |
| | | | | | | 8.716.034,68 | 9.304.562,28 | 9.485.900,57 |
| | | | PTFP 20/21/22 | PTFP 21/22/23 | PTFP 22/23/24 | PTFP 23/24/25 | PTFP 24-26 | PTFP 225-27 |
| | | | triennio 2016-2017-2018-bcd25 | triennio 2017-2018-2019-cde26 | triennio 2018-2019-2020def27 | trienni 2019/2020/2021-efg28 | Triennio 2020-2021-2022 | Triennio 2021-2023 |
| DENOMINATORE (MEDIA) | 8.241.292,75 | 8.385.191,80 | | 8.205.260,24 | | 8.364.742,45 | 8.617.831,79 | 9.168.832,51 |

| FABBISOGNO 20/21/22 | | | | | | | | |
|--|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--|
| ANNI DA CONSIDERARE ULTIMI TRE RENDICONTI | | | | | | | | |
| BILANCIO FATTO NEL 2019 NON HO IL RENDICONTO APPROVATO ULTIMO APPROVATO 2018 | | | | | | | | |
| RENDICONTO ANNO 2016 | 7.136.106,39 | 341.650,06 | 1.421.934,93 | 8.899.691,38 | 768.000,00 | 8.131.691,38 | | |
| RENDICONTO ANNO 2017 | 7.427.066,90 | 578.263,36 | 1.343.323,83 | 9.348.654,09 | 768.000,00 | 8.580.654,09 | | |
| RENDICONTO ANNO 2018 | 6.823.163,80 | 553.691,20 | 1.402.677,78 | 8.779.532,78 | 768.000,00 | 8.011.532,78 | 8.241.292,75 | |
| FCDE DA CONSIDERARE BILANCIO 2018 | 768.000,00 | | | | | | | |

| FABBISOGNO 21/22/23 | | | | | | | | |
|--|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--|
| ANNI DA CONSIDERARE ULTIMI TRE RENDICONTI | | | | | | | | |
| BILANCIO FATTO NEL 2020 NON HO IL RENDICONTO APPROVATO ULTIMO APPROVATO 2019 | | | | | | | | |
| RENDICONTO ANNO 2017 | 7.427.066,90 | 578.263,36 | 1.343.323,83 | 9.348.654,09 | 679.500,00 | 8.669.154,09 | | |
| RENDICONTO ANNO 2018 | 6.823.163,80 | 553.691,20 | 1.402.677,78 | 8.779.532,78 | 679.500,00 | 8.100.032,78 | | |
| RENDICONTO ANNO 2019 | 7.128.364,29 | 470.362,40 | 1.467.161,84 | 9.065.888,53 | 679.500,00 | 8.386.385,53 | 8.385.191,80 | |
| FCDE DA CONSIDERARE BILANCIO 2019 | 679.500,00 | | | | | | | |

| FABBISOGNO 22/23/24 | | | | | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--|
| ANNI DA CONSIDERARE ULTIMI TRE RENDICONTI | | | | | | | | |
| BILANCIO FATTO NEL 2021 NON HO IL RENDICONTO APPROVATO ULTIMO APPROVATO 2020 | | | | | | | | |
| RENDICONTO ANNO 2018 | 6.823.163,80 | 553.691,20 | 1.402.677,78 | 8.779.532,78 | 719.026,00 | 8.060.506,78 | | |
| RENDICONTO ANNO 2019 | 7.128.364,29 | 470.362,40 | 1.467.161,84 | 9.065.888,53 | 719.026,00 | 8.346.862,53 | 8.205.260,24 | |
| RENDICONTO ANNO 2020 | 6.924.336,55 | 1.271.660,63 | 731.440,24 | 8.927.437,42 | 719.026,00 | 8.208.411,42 | | |
| FCDE DA CONSIDERARE BILANCIO 2020 | 719.026,00 | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Sull'anno 2020 il Comune di Cerrato Quilici è capofila segretario convenzionata comuni di gambassi e montalbano per segretario rimborso previsto | | | | | | | | |
| 74.716,11 | | | | | | | | |
| vedere allegato spesa personale segretario | | | | | | | | |
| Titolo 3 | | | | | | | | |
| € 806.156,35 | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--------------|--------------|---------------------|---------------|--------------|--------------|
| € 74.716,11 | | | | | | |
| € 731.440,24 | | | | | | |
| FABBISOGNO 23/24/25 | | | | | | |
| ANNI DA CONSIDERARE ULTIMI TRE RENDICONTI | | | | | | |
| BILANCIO FATTO NEL 2023 NON HO IL RENDICONTO APPROVATO ULTIMO APPROVATO 2021 | | | | | | |
| RENDICONTO ANNO 2019 | 7.128.364,29 | 470.362,40 | 1.467.161,84 | 9.065.888,53 | 912.932,09 | 8.152.956,44 |
| RENDICONTO ANNO 2020 | 6.924.336,55 | 1.271.660,63 | 731.440,24 | 8.927.437,42 | 912.932,09 | 8.014.505,33 |
| RENDICONTO ANNO 2021 | 7.699.837,17 | 803.446,94 | 1.336.413,57 | 9.839.697,68 | 912.932,09 | 8.926.765,59 |
| FCDE DA CONSIDERARE BILANCIO 2021 | 912.932,09 | | | | | |
| dall'anno 2020 il Comune di Cerreto Guffi è capofila segreteria convenzionata comuni di gambassi e montalone per segretario | | | | | | |
| rimborso previsto | | | | | | |
| 87.428,93 | | | | | | |
| vedere allegato spesa personale segretario | | | | | | |
| titolo 3 | | | | | | |
| € | 1.423.842,50 | | | | | |
| € | 87.428,93 | | | | | |
| € | 1.336.413,57 | | | | | |
| FABBISOGNO 24/25/206 | | | | | | |
| ANNI DA CONSIDERARE ULTIMI TRE RENDICONTI | | | | | | |
| BILANCIO FATTO NEL 2023 HO IL RENDICONTO APPROVATO ULTIMO APPROVATO 2022 | | | | | | |
| RENDICONTO ANNO 2020 | 6.924.336,55 | 1.271.660,63 | 731.440,24 | 8.927.437,42 | 1.113.955,00 | 7.813.482,42 |
| RENDICONTO ANNO 2021 | 7.699.837,17 | 803.446,94 | 1.336.413,57 | 9.839.697,68 | 1.113.955,00 | 8.725.742,68 |
| RENDICONTO ANNO 2022 | 8.185.957,99 | 1.029.459,27 | 1.212.808,02 | 10.428.225,28 | 1.113.955,00 | 9.314.270,28 |
| FCDE DA CONSIDERARE BILANCIO 2022 | 1.113.955,00 | | | | | |
| dall'anno 2020 il Comune di Cerreto Guffi è capofila segreteria convenzionata comuni di gambassi e montalone per segretario | | | | | | |
| rimborso previsto | | | | | | |
| 8.185.957,99 | | | | | | |
| 1.029.459,27 | | | | | | |
| 87.428,93 | | | | | | |
| 1.299.508,02 | | | | | | |
| vedere allegato spesa personale segretario | | | | | | |
| titolo 3 | | | | | | |
| € | 1.299.508,02 | | | | | |
| € | 86.700,00 | | | | | |
| € | 1.212.808,02 | | | | | |
| FABBISOGNO 25/26/27 | | | | | | |
| ANNI DA CONSIDERARE ULTIMI TRE RENDICONTI | | | | | | |
| BILANCIO FATTO NEL 2025 MA NON HO IL RENDICONTO 2024 APPROVATO ULTIMO APPROVATO 2023 | | | | | | |
| RENDICONTO ANNO 2021 | 7.699.837,17 | 803.446,94 | 1.336.413,57 | 9.839.697,68 | 1.123.663,00 | 8.716.034,68 |
| RENDICONTO ANNO 2022 | 8.185.957,99 | 1.029.459,27 | 1.212.808,02 | 10.428.225,28 | 1.123.663,00 | 9.304.562,28 |
| RENDICONTO ANNO 2023 | 8.203.244,37 | 1.046.499,31 | 1.359.819,89 | 10.609.563,57 | 1.123.663,00 | 9.485.900,57 |
| FCDE DA CONSIDERARE BILANCIO 2023 | 1.123.663,00 | | | | | |
| dall'anno 2020 il Comune di Cerreto Guffi è capofila segreteria convenzionata comuni di gambassi e montalone per segretario | | | | | | |
| rimborso previsto | | | | | | |
| 87.428,93 | | | | | | |
| vedere allegato spesa personale segretario | | | | | | |
| titolo 3 | | | | | | |
| € | 1.447.248,82 | | | | | |
| € | 87.428,93 | | | | | |
| € | 1.359.819,89 | | | | | |

| TABELLA 4 | | | | | | |
|-----------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE | | | | | | |
| | PTFP 20/21/22 | PTFP 21/22/23 | PTFP 22/23/24 | PTFP 23/24/25 | PTFP 24/25/26 | PTFP 25/26/27 |
| | triennio 2016-2017-2018 | triennio 2017-2018-2019 | triennio 2018-2019-2020 | trienni 2019-2020-2021 | trienni 2020-2021-2022 | trienni 2021-2022-2023 |
| Numeratore (SPESE DI PERSONALE) | 1.228.055,34 | 1.310.046,91 | 1.253.360,09 | 1.267.648,98 | 1.416.888,49 | 1.392.950,54 |
| Denominatore (MEDIA ENTRATE) | 8.241.292,75 | 8.385.191,80 | 8.205.260,24 | 8.364.742,45 | 8.617.831,79 | 9.168.832,51 |
| Percentuale | 14,90% | 15,62% | 15,28% | 15,15% | 16,44% | 15,19% |

| ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1 | | | | | | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|------------------|----------------|----------------|
| A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato | | | | | | | | | |
| | PTFP 20/21/22 | PTFP 21/22/23 | PTFP 22/23/24 | PTFP 23/24/25 | PTFP 24/25/26 | PTFP 25/27 | | | |
| Numeratore | 1.228.055,34 | 1.310.046,91 | 1.253.360,09 | 1.267.648,98 | 1.416.888,49 | 1.392.950,54 | | | |
| Denominatore | 8.241.292,75 | 8.385.191,80 | 8.205.260,24 | 8.364.742,45 | 8.617.831,79 | 9.168.832,51 | | | |
| Percentuale tabella 1 | 27,00% | 27,00% | 27,00% | 27,00% | 27,00% | 27,00% | | | |
| Valore massimo teorico | 997.093,70 | 953.954,88 | 962.060,18 | 990.831,48 | 909.926,09 | 1.082.634,24 | | | |
| B) Determinazione del valore della Tabella 2 | | | | | | | | | |
| | PTFP 20/21/22 | PTFP 21/22/23 | PTFP 22/23/24 | PTFP 23/24/25 | PTFP 24/25/26 | PTFP 25/27 | | | |
| Spese di personale 2018 | 1.228.055,34 | 1.228.055,34 | 1.228.055,34 | 1.228.055,34 | 1.228.055,34 | 1.228.055,34 | | | |
| Percentuale di Tabella 2 | 9% | 16% | 19% | 21% | 22% | | | | |
| Valore massimo anno | 110.524,98 | 196.488,85 | 233.330,51 | 257.891,62 | 270.172,17 | | | | |
| | | 1.424.544,19 | 1.461.385,85 | 1.485.946,96 | 1.498.227,51 | | | | |
| C) Resti dei cinque anni antecedenti al 2020 | | | | | | | | | |
| D) Capacità assunzionali a tempo indeterminato | | | | | | | | | |
| | PTFP 20/21/22 | PTFP 21/22/23 | PTFP 22/23/24 | PTFP 23/24/25 | PTFP 24/25/26 | PTFP 25/27 | | | |
| Somma per assunzioni a tempo indeterminato | 110.524,98 | 196.488,85 | 233.330,51 | 257.891,62 | 270.172,17 | 65.000,00 | | | |
| B) Determinazione del valore della Tabella 2 | | | | | | | | | |
| la tabella 2 vale solo fino al 2024 | | | | | | | | | |
| | PTFP 20/21/22 | PTFP 21/22/23 | PTFP 22/23/24 | PTFP 23/24/25 | PTFP 24/25/26 | | anno 2025 | | |
| | | | | | | | ENTRATE CORRENTI | | |
| Spese di personale 2018 | 1.228.055,34 | 1.228.055,34 | 1.228.055,34 | 1.228.055,34 | 1.228.055,34 | | 9.168.832,51 | | |
| Percentuale di Tabella 2 | 9% | 16% | 19% | 21% | 22% | | 27% | | |
| Valore massimo anno | 110.524,98 | 196.488,85 | 233.330,51 | 257.891,62 | 270.172,17 | | 2.475.584,78 | 2.475.584,78 | 2.475.584,78 |
| | 1.216.580,34 | 1.424.544,19 | 1.461.385,85 | 1.485.946,96 | 1.498.227,51 | | 2.475.584,78 | 2.475.584,78 | 2.475.584,78 |
| rendiconto rendiconto RENDICONTO rend assets previsione 2025 previsione 2026 previsione 2027 | | | | | | | | | |
| ANNO 2020 | ANNO 2021 | ANNO 2022 | ANNO 2023 | ANNO 2024 | | | ANNO 2025 | ANNO 2026 | ANNO 2027 |
| SPESA PERSONALE CONSUNTIVO | 1.253.360,09 | 1.267.648,98 | 1.416.888,49 | 1.392.950,54 | 1.496.273,36 | | 1.594.889,00 | 1.601.819,00 | 1.642.919,00 |
| <i>D.L. 30 aprile 2022, n. 36 articolo 3 comma 4ter inseriti in via cautelativa solo gli arretrati stipendiali anni pregressi da rivalutare in seguito a specifiche della normativa</i> | | | 24.963,50 | 24.963,50 | 24.963,50 | | 24.963,50 | 24.963,50 | 24.963,50 |
| segretario dal 2020 comune capofila - tolto la parte del codice 01 rimborsata stessa somma tolta in entrata | 74.716,11 € | 87.428,93 € | 80.532,93 | 84.866,67 € | 86.700,00 € | | 96.806,67 € | 98.040,00 € | 98.040,00 € |
| | 1.178.643,98 € | 1.180.220,05 € | 1.311.392,06 € | 1.308.083,87 € | 1.409.573,36 € | | 1.498.082,33 € | 1.503.779,00 € | 1.544.879,00 € |
| | ok | ok | ok | ok | ok | | ok | ok | ok |

Dimostrazione del rispetto del valore soglia della spesa di personale e dell'equilibrio Pluriennale di bilancio Dimostrazione del rispetto del limite previsto dall'art. 9 c. 28 D.L. 78/2010

La spesa per le assunzioni a tempo determinato relative all'anno 2009 è pari

| | | |
|----------------------------|--------------------|--|
| tempo determinato e COCOCO | 22.081,08 € | ricalcolo limite spese a tempo determinato anno 2009 |
|----------------------------|--------------------|--|

Lo spazio è stato occupato per la maggior parte dall'articolo 90 staff sindaco.

Piano assunzionale 2025-2027

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 18/05/2024, avente ad oggetto: “*PIAO - Sezione fabbisogni - prima modifica ed integrazione alla sezione della programmazione del fabbisogno del personale prevista nel PIAO: approvazione*”, l'organo esecutivo dell'ente ha ricordato il contenuto della sezione del PIAO 2024-2026 inerente la programmazione del fabbisogno del personale, ove è stato programmato di adottare il seguente piano occupazionale:

| Previsione assunzione | Categoria | Profilo Professionale | Tempo Lavoro | NOTE | Tipologia di Assunzione | Mobilità | Centro per l'Impiego | Progressione di carriera / verticale | Stabilizzazione | Altro |
|---|-----------|---------------------------|--------------|------|--------------------------|----------|----------------------|--------------------------------------|-----------------|----------------------|
| | | | | | Graduatoria | | | | | |
| ARTICOLO 7 COMMA 1 del DM 17/03/2020 NUOVE ASSUNZIONI | | | | | Concorso | | | | | |
| 2025 | B | AREA OPERAI SPECIALIZZATI | 100% | ind | GRADUATORIA ALTRI COMUNI | | | | | UFFICIO COLLOCAMENTO |
| 2025 | B | AREA OPERAI SPECIALIZZATI | 100% | ind | GRADUATORIA ALTRI COMUNI | | | | | UFFICIO COLLOCAMENTO |
| 2025 | D | AREA FUNZIONARI | 100% | ind | CONCORSO PUBBLICO | | | | | |
| TRIENNIO 2025-2027 SOSTITUZIONE DIPENDENTI IN PENSIONE E/O DIMISSIONARI | | | | | | | | | | |

Nella stessa deliberazione l'organo esecutivo ha dato atto che non erano state previste assunzioni a tempo determinato in vista delle selezioni pubbliche programmate; che in programmazione, sulla base delle indicazioni dei dirigenti responsabili, era stata prevista la copertura del posto di operatore istruttore tecnico (posto rimasto vacante dopo la mobilità del dipendente verso un altro Comune) con la procedura di mobilità; che, successivamente all'approvazione del PIAO, ha rassegnato le proprie dimissioni un altro dipendente dell'area operatore istruttore il cui posto dovrà essere coperto, dopo il periodo di conservazione del posto, con il concorso pubblico; che sarebbe stato necessario ricorrere ad assunzioni a tempo determinato per esigenze eccezionali e per far fronte alle scadenze in seguito ad assenze di personale non programmabili e non preventivabili – quattro mesi un operatore istruttore tecnico area tecnica e tre mesi un operatore amministrativo area amministrativa.

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 131 del 02/08/2024, avente ad oggetto: “*PIAO - sezione fabbisogni - seconda modifica ed integrazione alla sezione della programmazione del fabbisogno del personale prevista nel PIAO: approvazione*”, l'organo esecutivo ha dato atto che non era stata effettuata alcuna assunzione a tempo determinato, e che era in corso di espletamento il concorso pubblico per le nuove assunzioni; che tale previsione di assunzioni a tempo determinato veniva ad essere cassata in virtù delle nuove assunzioni, ad eccezione di una eventuale assunzione a tempo determinato per la sostituzione di un congedo per maternità obbligatoria; che il Dirigente area tecnica aveva espresso la volontà di attingere da altre graduatorie valide dei Comuni, al fine di poter coprire il posto vacante - area istruttori tecnici - vista la difficoltà e la tempistica per l'espletamento

di concorso pubblico; della volontà di assumere a tempo determinato part – time ore 12 settimanali (articolo 90) un responsabile della comunicazione alle dirette dipendenze del Sindaco.

Tra Agosto 2024 e Settembre 2024 sono stati assunti un dipendente per mobilità nell'Area istruttori presso l'Ufficio Tecnico (a copertura di un posto vacante - area istruttori tecnici) e un dipendente a tempo determinato part – time ore 12 settimanali (articolo 90 del T.U.E.L.) quale responsabile della comunicazione alle dirette dipendenze del Sindaco, per l'intera durata del Suo mandato, utilizzando tutte le risorse disponibili per le assunzioni a tempo determinato in virtù delle limitazioni di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010;

A Novembre 2024 si è concluso il concorso pubblico per le assunzioni di n. 5 istruttori amministrativi – Area degli Istruttori, pertanto la previsione di assunzioni a tempo determinato viene ad essere cassata, in virtù delle nuove assunzioni, ad eccezione della eventuale assunzione a tempo determinato per la sostituzione di una aspettativa per maternità in corso; inoltre sono andati in pensione un dipendente dell'Area istruttori (con qualifica di elettricista) ed un dipendente dell'Area operatori (con qualifica di necroforo). L'Amministrazione intende dare copertura ai sopra citati due posti lasciati vacanti dal dipendente area istruttori (eletttricista) ed area operatori (necroforo), ritenendo però necessario provvedere alla modifica della dotazione organica attualmente prevista, trasformando il posto lasciato vacante dall'ex dipendente area istruttori con ruolo di elettricista (nato come operatore di categoria B e passato ad istruttore in seguito progressione verticale ed affidamento di mansioni superiori), in un posto dell'Area degli operatori (ex Categoria professionale "B"). Il reclutamento delle due figure professionali sopra descritte dovrà essere effettuato attraverso avviamento a selezione degli iscritti negli elenchi tenuti dal Centro dell'impiego competente per Provincia, procedura sotto la responsabilità del Dirigente dell'area in cui sono collocati tali posti vacanti, che provvederà poi alla nomina di una Commissione ed allo svolgimento della selezione pratica prevista tra i soggetti selezionati dalla Provincia, con il supporto dell'ufficio personale, nel rispetto del regolamento sull'accesso agli impieghi comunali attualmente vigente, approvato con Deliberazione G.C. 106 del 27/06/2024. Pertanto con la deliberazione n.173 del 26/11/2024 la Giunta Comunale ha deliberato di dare copertura ai due posti lasciati vacanti dal dipendente area istruttori (eletttricista) ed area operatori (necroforo), provvedendo a modificare il PIAO sezione fabbisogni anno 2024, provvedendo alla modifica della dotazione organica trasformando il posto di C dell'eletttricista (nato come operatore B e passato ad istruttore in seguito progressione verticale) in un posto di operatore. La programmazione del fabbisogno di personale è integrata nel seguente modo:

La programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al parere del Revisore Unico per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo.

Si dà inoltre atto che il Piano del fabbisogno del personale rappresenta il documento propedeutico alle politiche assunzionali del Comune di Cerreto Guidi e i suoi contenuti risultano strettamente collegati all'attività di programmazione complessivamente intesa. Infatti, la definizione delle professionalità da acquisire e delle relative competenze professionali costituiscono un presupposto imprescindibile per un ottimale impiego delle risorse pubbliche e per perseguire efficacemente gli obiettivi di performance organizzativa;

Con atto G.C. n. 164 del 28/12/2022, è stata deliberata l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ai sensi dell'art. 6 del dl n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 quale ricognizione degli atti che lo formano approvati con atti separati dall'Amministrazione;

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 22/02/2023, è stato adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (da ora P.T.F.P.), nelle more dell'approvazione del PIAO per il triennio 2023/2025, in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia e dalle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, contenute nel Decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, in data 08.05.2018. Il piano è stato allegato alla Deliberazione consiliare di approvazione della nota integrativa al DUP anno 2023. Il PTFP, sulla base delle linee di indirizzo sopracitate, *“si sviluppa...in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata”*;

Con atto G.C. n. 144 del 28/07/2023, è stata approvata la Programmazione del Fabbisogno di Personale 2023-2025: approvazione ed inserimento sintesi nel P.I.A.O.;

Con atto G.C. n. 145 del 28/07/2023, è stato approvato il Piano integrato delle attività e dell'organizzazione 2023-2025;

Con deliberazione G.M. n. 31 del 30.01.2024, è stata approvata la *“Programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026: approvazione presa d'atto dell'inserimento della sintesi della programmazione nel PIAO”*;

Con deliberazione G.M. n. 32 del 30.01.2024, è stato approvato il *“Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 2026 – ai sensi dell'art. 6 del dl n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021”*, per le quali il Revisore unico dei conti ha espresso parere favorevole;

Con la deliberazione G.M. n. 91 del 18/05/2024, avente ad oggetto: *“PIAO - SEZIONE FABBISOGNI - prima modifica ed integrazione alla sezione della programmazione del fabbisogno del personale prevista nel PIAO: approvazione”*, sono state apportate le prime modifiche alla programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026;

Con la deliberazione G.M. n. 131 del 02/08/2024, avente ad oggetto: *“PIAO - SEZIONE FABBISOGNI - seconda modifica ed integrazione alla sezione della programmazione del fabbisogno del personale prevista nel PIAO: approvazione”*, sono state apportate ulteriori modifiche alla programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026;

Con la deliberazione G.M. n. 173 del 26/11/2024, avente ad oggetto: *“PIAO - SEZIONE FABBISOGNI - terza modifica ed integrazione alla sezione della programmazione del fabbisogno del personale prevista nel PIAO 2024-2026”*, sono state apportate ulteriori modifiche alla programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026;

Si precisa inoltre che questo Comune:

- nell'anno 2022 ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 previsto dal comma 557 della legge n. 296/2006 e s.m.i. giusto conto consuntivo approvato con delibera di C.C. n. 19 del 28/04/2023 e che il rispetto di tale limite si è verificato anche con il pre-consuntivo 2023;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 ha approvato il bilancio preventivo 2024-2026 in data 22/12/2023 con delibera C.C. n. 68 e il Documento Unico di Programmazione (DUP) con precedente delibera C.C. 54 N. 28/11/2023

- ai sensi dell'articolo 9 comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016 ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche i dati richiesti dalla citata disposizione;
- ha rispettato il vincolo di cui all'articolo 1 comma 476, della legge n. 232/2016;
- a decorrere dall'anno 2020, con la legge di stabilità n. 145 del 2018 (articolo 1, commi 819, 820 e 824), è stato stabilito che un ente locale si considera in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo – il Comune di Cerreto Guidi ha rispettato gli equilibri del bilancio
- che ai fini delle cd assunzioni obbligatorie risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999,
- ha approvato il nuovo piano triennale di azioni positive 2023-2025, quale stralcio P.I.A.O. 2023/2025, approvato con atto G.M. 145 del 28/07/2023, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del D. Lgs.vo n.198/2006;
- non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs.vo n.267/2000, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del medesimo decreto;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n°44 del 29/09/2023 ha approvato il Bilancio Consolidato esercizio 2022 del Gruppo Amministrazione ai sensi dell'art. 11 bis del D.Lgs. 118/2011.
- con deliberazione del Consiglio Comunale n°71 del 24/09/2024 ha approvato il Bilancio Consolidato esercizio 2023 del Gruppo Amministrazione ai sensi dell'art. 11 bis del D.Lgs. 118/2011.
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 80 del 27/11/2024 ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP);
- Con deliberazione del Consiglio Comunale n.17 del 27/2/2025 ha approvato il Bilancio di Previsione 2025-2027;

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

La formazione del personale è uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane: *“La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenziare strutturalmente la capacità amministrativa, con l’obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese”*.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che: 1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono, altresì, volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni;
- Il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata, a ogni effetto, come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1. comma 5, lettera b, comma 8, comma 10, lettera c, e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione: a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio; in questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione
- Il contenuto dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento, i sub-responsabili del trattamento, gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro....”;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della dirigenza area delle funzioni locali, sottoscritto in data 17/12/2020, il cui articolo 51 stabilisce le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali e come attività di carattere continuo e obbligatorio;

- Il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose: che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- Il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, all’articolo 6 prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, programmano le attività di formazione del proprio personale attraverso la specifica sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
- Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze n. 132 del 30 giugno 2022 ha definito il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione; esso ha previsto, per quanto riguarda i contenuti, che la sezione di programmazione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale, espliciti: le priorità strategiche della formazione del personale in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; le risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative; le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad esempio, politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione); gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione dal punto di vista della riqualificazione e del potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo;
- le nuove “Linee Guida per l’accesso alla dirigenza pubblica”, adottate con DM del 28 settembre 2022, in coerenza con i tasselli di riforma della pubblica amministrazione previsti dal PNRR e con i provvedimenti attuati in materia, introducono l’obiettivo della valorizzazione delle competenze e delle soft skills, sia in fase di accesso alla pubblica amministrazione, sia nell’ambito dell’individuazione dei percorsi formativi e di carriera dei dipendenti;
- Direttiva per la formazione dei dipendenti pubblici pubblicata con nota del 24 marzo 2023 dal Ministero per la PA relativa alla “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”; la

Direttiva prevede che entro il 30 giugno 2023 le amministrazioni che non lo hanno ancora fatto aderiscano a Syllabus e che, entro sei mesi dall'iscrizione, forniscano attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale, poi al 55% entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025; inoltre, a ciascun dipendente pubblico dovranno essere garantite almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua da dedicare all'accrescimento delle competenze.

Il 23 gennaio 2025 il ministro della Funzione Pubblica, Paolo Zangrillo, ha presentato la nuova Direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano ai responsabili della formazione delle amministrazioni pubbliche centrali, delle Regioni, delle Province autonome e dei Comuni capoluogo di provincia. La direttiva, adottata il 16 gennaio 2025, si propone obiettivi formativi specifici, con enfasi particolare sulla riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali e sul rafforzamento delle competenze digitali del personale delle pubbliche amministrazioni, come espressamente richiamato nel Piano nazionale di ripresa e resilienza. L'atto di indirizzo declina, inoltre, il sistema di offerta formativa offerto congiuntamente dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Foromez PA. A supporto delle iniziative di formazione sulle competenze intervengono i Poli formativi territoriali, istituiti in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, le Regioni e le Università, proprio per garantire l'accesso capillare alla formazione specialistica. Tra i percorsi di formazione promossi dal Dipartimento della funzione pubblica un ruolo centrale riveste la piattaforma Syllabus, a disposizione degli enti pubblici dal marzo 2023, cui hanno aderito circa 7.800 pubbliche amministrazioni. La piattaforma, ha annunciato il ministro Zangrillo, entro il primo quadrimestre 2025 pubblicherà ulteriori 10 corsi sulla leadership e le competenze per la transizione digitale, ecologica e amministrativa aperti a tutti i dipendenti pubblici. Le aree strategiche da sviluppare attraverso gli interventi formativi sono: leadership; competenze manageriali e soft skills di dirigenti e dipendenti; transizione amministrativa transizione digitale e ecologica; valori e principi delle amministrazioni pubbliche. La direttiva si propone, inoltre, di aumentare il numero di ore di formazione pro-capite per dipendente. Negli anni, infatti, la formazione media usufruita dai dipendenti pubblici è progressivamente aumentata. Ad oggi si stima una media di 24 ore di iniziative promosse dal Dipartimento della funzione pubblica usufruite, ma la nuova direttiva fissa l'obiettivo di 40 ore che ciascun dirigente deve assicurare come obiettivo di performance attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti. In questo senso si amplia ancora di più la titolarità del dirigente pubblico sulla pianificazione, la promozione, il monitoraggio e la valutazione della formazione.

La formazione, l'aggiornamento 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 e per stimolarne la motivazione. La formazione è uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è un processo complesso indispensabile per la valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione, per il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. Un particolare impulso alla formazione proviene, inoltre, dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione che impone, qualificando la stessa formazione come "obbligatoria" per il personale, l'attuazione di un programma dedicato che costituisce esso stesso misura di prevenzione. Oltre a ciò la funzione pubblica, nella recente circolare del 28.11.2023, ha fornito nuove indicazioni in materia di misurazione della Performance individuale promuovendo il ruolo fondamentale della formazione sia per l'efficace svolgimento del ruolo dirigenziale che per la qualificazione del personale.

A tale proposito già la direttiva per il Ministro della pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 avente ad oggetto "pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, promosse dal PNRR, ha fornito alle amministrazioni una serie di indicazioni metodologiche ed operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Il consolidamento di questi processi costituisce il presupposto per innalzare l'efficacia e l'impatto degli interventi finalizzati alla formazione e allo sviluppo del personale ottimizzando nel contempo l'utilizzo delle risorse disponibili. Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorirne lo sviluppo organizzativo e l'attuazione dei progetti strategici.

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 capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- economicità: le modalità di formazione saranno attuate, ove possibile, anche in sinergia con altri Enti locali, o comunque altri organismi pubblici, al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Ufficio Personale** E' l'unità organizzativa preposta al servizio formazione.
- **Dirigenti** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza. In particolare, i Dirigenti dovranno definire i piani formativi individuali in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della Performance con specifico riferimento alla parte relativa ai comportamenti.
- **Dipendenti** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede la compilazione del questionario di gradimento rispetto al programma di formazione annuale.
- **Docenti** L'ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione.

Piattaforma "Syllabus" con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR. La piattaforma, completamente gratuita, offre ai dipendenti pubblici, senza limitazioni di numero, una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi on line più semplici e veloci per cittadini e imprese. La piattaforma on line supporta processi di rilevazione dei gap di competenze e definizione dei percorsi formativi integrandosi con gli erogatori di formazione per la fruizione dei corsi e consente di monitorare a più livelli il sistema delle conoscenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001. I contenuti sono fruibili anche su smartphone e tablet e strutturati in modo da consentire a chiunque l'apprendimento conciliando la fruizione dei corsi con le proprie esigenze di lavoro e personali. Per alcune competenze assegnate sarà possibile rispondere alle domande di un test iniziale, il cui risultato permetterà di costruire un percorso formativo ad hoc per ogni discente; in altri casi, dopo

aver seguito un corso, sarà possibile rispondere alle domande di un test per ottenere un livello di padronanza. Inoltre Syllabus, al superamento del test, rilascia un digital badge che attesta il livello delle conoscenze in un determinato percorso formativo.

SYLLABUS PER LA FORMAZIONE DIGITALE “COMPETENZE DIGITALI PER LA P.A.”

Syllabus è la piattaforma dedicata alla crescita del capitale umano delle pubbliche amministrazioni che offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata in modalità e-learning a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze già acquisite e svilupparne di nuove, con particolare attenzione all'utilizzo delle tecnologie digitali al fine di una sempre maggiore diffusione di servizi online per cittadini e imprese, in un'ottica di semplificazione, maggiore trasparenza del sistema pubblico e qualità dei servizi erogati.

La piattaforma online supporta processi di rilevazione dei gap di competenze e definizione dei percorsi formativi; si integra con i LMS (Learning Management System) degli erogatori di formazione per la fruizione dei corsi e consente di monitorare a più livelli il sistema delle conoscenze delle pubbliche amministrazioni.

Mette inoltre a disposizione un catalogo della formazione di qualità, continuamente arricchito e aggiornato, grazie all'attivazione di collaborazioni con grandi player pubblici e privati.

Questo progetto, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica e rivolto alle Pubbliche amministrazioni, persegue l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto di processi di innovazione della Pubblica Amministrazione. Il Comune di Cerreto Guidi ha aderito nel 2023 all'iniziativa iscrivendo n. 30 dipendenti, assegnati a tutti i Servizi.

Il personale coinvolto, designato da ciascun dirigente sulla base delle priorità strategiche e sugli effettivi fabbisogni di competenza riscontrati a livello organizzativo e individuale, partecipa alle attività di formazione on line, nei modi e formati previsti dalla piattaforma informatica, impegnandosi a concludere il percorso individuale programmato.

COMPETENZE

Gestire dati, informazioni e contenuti digitali

Produrre, valutare e gestire documenti informatici

Conoscere gli Open Data

Comunicare e condividere all'interno dell'Amministrazione

Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed alter P.A.

Proteggere i dispositivi

Proteggere i dati personali e la privacy

Conoscere l'identità digitale

Erogare servizi on line

Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale

Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale

Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023

Programma formativo per il triennio 2025-2027

A seguito di una prima analisi dei fabbisogni sono state individuate le tematiche formative per il piano del triennio 2025 - 2027, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente l'opportunità di partecipazione alle iniziative formative. Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente;
- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati;
- formazione continua riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

Formazione specialistica trasversale.

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi organizzati dalla società Maggioli fornitrice dei nuovi software gestionali in uso all'Ente che garantiscono una banca dati unica e una interoperabilità completa tra i medesimi.

Inoltre, la digitalizzazione completa del ciclo degli appalti prevista dal D. Lgs. 36/2023 (Nuovo Codice degli Appalti) ha reso necessario prevedere in bilancio la copertura finanziaria per l'acquisto di una piattaforma di e-procurement tra quelle presenti nell'elenco delle piattaforme certificate presenti sul sito di ANAC (Appalti e Contratti Public Procurement lifecycle management - Maggioli) e, conseguentemente, iniziative di formazione saranno rivolte a tutto il personale che all'interno dell'Ente che si occupa di affidamenti di lavori, servizi e forniture. Inoltre, per rafforzare le competenze digitali dell'Amministrazione in funzione della realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR, l'Ente ha stabilito di usufruire della formazione erogata attraverso la piattaforma "Syllabus" messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione pubblica del Ministero della Pubblica Amministrazione. A fine 2023 l'Ente si è registrato nella piattaforma organizzando il personale in gruppi ed assegnando i diversi ambiti di formazione. Ciascun dipendente dovrà completare la formazione entro il 31.12.2025.

Formazione obbligatoria

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza e Codice di comportamento: a fine del 2023 è stata realizzata una iniziativa di formazione di interesse generale per tutti i dipendenti comunali ed una di carattere specifico sugli obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente destinata alla Dirigenza e alle P.O.;
- nel triennio a venire si prevede l'aggiornamento di tutti i dipendenti dell'Ente attraverso una specifica piattaforma on-line denominata MINERVA (prodotta da EDK) nelle seguenti materie:
 - GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati;
 - Misure per la prevenzione della corruzione;
 - Wistleblowing;
 - Sicurezza sul lavoro - Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro (anni 2025/2027) Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro Art.37 D.Lgs.81/2008 - corso base; Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro Art.37 D. Lgs.81/2008.

Formazione specifica

È inoltre prevista l'attivazione di specifici corsi formativi sia online sia onsite su: wistleblowing, anticorruzione, privacy e altri specifici corsi che vanno ad assolvere l'obbligo delle quaranta ore formative previste dalla direttiva Zangrillo. Cono inoltre previsti:

Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008;

RLS – Aggiornamento;

Prima formazione e aggiornamento per addetti all'antincendio e gestione delle emergenze. Tali corsi sono destinati principalmente al personale operante nell'ambito del Centro Servizi manutentivi;

Nel 2025 si provvederà alle iniziative formative di aggiornamento rivolte al RSPP dell'Ente e al responsabile della sicurezza per i lavoratori.

Corsi obbligatori in tema di Anticorruzione (anni 2025/2027): percorso formativo generale in materia di anticorruzione, trasparenza e Codice di comportamento con approccio contenutistico e valoriale - corso base/aggiornamento; percorso formativo specialistico rivolto ai Dirigenti, ai titolari di Elevata Qualificazione, agli incaricati della pubblicazione in trasparenza e ai componenti del nucleo del controllo di legittimità successiva sul tema specifico del ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, le novità del PNA, il Piano di Prevenzione della Corruzione nel PIAO, l'integrazione tra controllo amministrativo e prevenzione della corruzione, gli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

Formazione continua

Nel corso dell'anno saranno assicurati, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento anche a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie anche utilizzando la stessa piattaforma MINERVA. Formazione trasversale per il personale (anno 2025);

Corsi organizzati dalla società MAGGIOLI rivolti agli operatori che utilizzano i singoli gestionali nella nuova versione in cloud denominata sicraweb EVO installati a fine

2023. Tali corsi saranno rivolti a tutto il personale dipendente in ragione della necessità di migrazione dall'uso del vecchio applicativo Sicra, al nuovo applicativo Sicra EVO; Corsi organizzati per utilizzo della nuova piattaforma di eprocurement (Appalti e Contratti Public Procurement lifecycle management - Maggioli) rivolti a tutto il personale che all'interno dell'Ente che si occupa di affidamenti di lavori, servizi e forniture. Percorsi formativi su piattaforma Syllabus nell'ambito della "Transizione amministrativa" e della "Transizione digitale".

Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione

Il Servizio Personale provvede cura gli aspetti logistici e amministrativi relativi alla partecipazione alle attività formative. Al fine di verificare l'efficacia della formazione sarà acquisita la valutazione dei partecipanti rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi. Pertanto, al termine di ciascun anno, ai partecipanti potrà essere chiesto anche di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

Al 01/01/2025 il personale dipendente, a tempo determinato e indeterminato, del Comune di Cerretto Guidi risulta essere unità attualmente ripartito in due aree.

Nello specifico si prevede:

- Partecipazione alla rilevazione dei fabbisogni formativi attraverso la segnalazione al dirigente/referente del proprio settore di eventuali esigenze formative
- Partecipazione alla valutazione degli interventi e dei percorsi formativi attraverso la compilazione di questionari di gradimento;
- Valutazione delle conoscenze/competenze acquisite (da parte del Dirigente competente)

I dirigenti ed il responsabile di EQ individuano i bisogni formativi potenzialmente afferenti l'intero personale dipendente dell'ente, con particolare riguardo al personale neoassunto.

I dirigenti ed il responsabile di EQ individuano altresì i bisogni formativi del personale del proprio settore. Tale rilevazione viene condivisa per verificare l'eventuale esistenza di bisogni formativi intersettoriali.

In materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro i fabbisogni sono individuati, rispettivamente, dal Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza e dal Dirigente Ufficio Tecnico per la seconda materia.

Per ciascun intervento formativo sarà sviluppata la progettazione con specifica previsione della modalità, della durata e definizione del target di riferimento. Specifiche sezioni del Piano sono dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro.

Il Piano della formazione sarà costantemente aggiornato ed altresì integrato con interventi di formazione specialistica a richiesta dei singoli Dirigenti a fronte di esigenze specifiche attualmente non prevedibili.

La formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con le finalità previste dall'art.1, comma1, del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii, volto all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, la razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e la migliore utilizzazione delle risorse umane e con le più recenti disposizioni governative al riguardo. Il Comune di Cerreto Guidi, in linea con le principali direttrici dell'impianto riformatore, avviato con il decreto-legge 80/2021, si impegna a favorire lo sviluppo delle competenze dei propri dipendenti, consapevole che questo rappresenta una delle principali risorse per garantire l'accrescimento progressivo della propria organizzazione. Il Comune si impegna a promuovere ed incentivare l'accesso e l'adesione ai percorsi di istruzione, formazione e qualificazione del personale (laureato e non laureato), garantendo la necessaria informazione.

Una formazione adeguata e costante ha una duplice valenza: rafforza le competenze individuali dei singoli, mettendole in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

GLI ATTORI COINVOLTI NEL PROCESSO DELLA FORMAZIONE

L'ufficio personale

Il Servizio Personale progetta, organizza e gestisce le attività formative rivolte ai dipendenti ed alla dirigenza, nello specifico:

- Riceve le segnalazioni dei fabbisogni formativi dei vari settori, rilevati dai Dirigenti e dal Responsabile di A.P.;
- Predisporre e gestisce il documento inerente la formazione del personale dell'Ente;
- Valuta, dà seguito e monitora le richieste del personale interessato a partecipare a corsi di formazione di natura settoriale;
- Progetta interventi formativi di natura trasversale o Comune a più settori;
- Gestisce l'organizzazione delle iniziative formative di natura trasversale o comune a più settori;
- Gestisce l'organizzazione degli interventi formativi previsti da normative specifiche;
- Aggiorna periodicamente il report della formazione effettuata, per ogni anno di competenza;
- Monitora gli interventi formativi programmati dal punto di vista della partecipazione;
- Collabora con gli uffici competenti per presentare progettualità particolari su cui ottenere finanziamenti ministeriali o comunitari;
- Gestisce un elenco con i dati dei dipendenti interni all'Ente,

- eventualmente disponibili ad effettuare docenze specialistiche;
- Gestisce il budget di competenza.

Dirigenti e Responsabile di A.P.

I dirigenti, quali responsabili della gestione del proprio personale e figure di riferimento per la rilevazione dei bisogni formativi settoriali, sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli:

- Rilevano i fabbisogni formativi settoriali e trasversali;
- Informano i dipendenti loro assegnati circa le possibilità formative che di volta in volta vengono attivate;
- Iscrivono i dipendenti ai corsi di formazione trasversale, nell'ambito del documento afferente la formazione del personale, in base alle esigenze professionali ed organizzative rilevate;
- Inoltrano all'ufficio formazione le "richieste di parere positivo" (autorizzazioni) per la partecipazione dei loro dipendenti a corsi interni/esterni di natura specialistica,
- relazionano in merito alle ricadute operative dei percorsi di formazione effettuati dai propri collaboratori.

I dipendenti

Sono i destinatari della formazione, e vengono eventualmente coinvolti in un processo che prevede:

- 1) la compilazione delle schede/format on line di iscrizione ai corsi specialistici di interesse;
- 2) la trasmissione dell'attestato di partecipazione rilasciato loro dall'Agenzia di formazione, per l'aggiornamento costante del proprio fascicolo personale;
- 3) la raccolta sistematica del **gradimento** rispetto ai corsi di formazione attivati;
- 4) la valutazione dell'**apprendimento** e dell'eventuale **trasferibilità** delle conoscenze e delle competenze acquisite.

I docenti interni

L'ufficio personale può avvalersi di docenti interni all'amministrazione per l'erogazione dei corsi in house.

I docenti esterni

L'ufficio formazione può avvalersi per l'erogazione dei corsi di aggiornamento o di alta specializzazione professionale, di docenti esterni esperti in materia.

Sia i docenti esterni che i docenti interni potranno essere chiamati ad esprimere una valutazione complessiva sui destinatari della formazione erogata, in termini di rispetto degli orari, comportamento, attenzione, dinamiche interattive.

ARTICOLAZIONE DELLA FORMAZIONE – AREE INTERESSATE

La formazione del Comune di Cerreto Guidi intende attuare opererà, su tre fronti:

- il sapere: conoscenze;
- il saper fare: capacità tecnico-professionali;
- il saper essere: sviluppo di una cultura organizzativa discendente dalle strategie dell'Ente.

Il presente "documento di programmazione" suddivide gli interventi formativi

da realizzare secondo

le seguenti aree di contenuto prevalente:

- Area Amministrativa: settore giuridico-amministrativo, settore economico-finanziario – tributi e personale (*atti amministrativi, appalti e contratti, gestione del personale, PNRR, PIAO contabilità/entrate/economato*) servizi demografici settore informatica settore manageriale dirigenziale, settore socio organizzativa (*servizi alla persona: cultura, biblioteca, istruzione, servizi sociali*) e comunicazione (*URP, ufficio stampa, segreteria, promozione turistica*);
- Area Tecnica: *assetto del territorio (edilizia, urbanistica, ambiente) e lavori pubblici; sviluppo locale e attività economiche (SUAP, commercio, turismo) servizi cimiteriali;*

Formazione obbligatoria (*prevenzione e protezione, prevenzione-corrruzione e trasparenza, privacy*);

RISORSE DISPONIBILI

Il budget attribuito alla formazione è assegnato al Dirigente del Servizio Personale é definito nel PEG, per un totale complessivo iniziale pari ad €. 30.000,00, da destinarsi a finanziare le iniziative programmate.

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del D.L. 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009. Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'Ente nel rispetto della quota annua dell'1% del monte salari.

INIZIATIVE FORMATIVE IN PREVISIONE

La formazione dell'Ente prevede:

- ⇒ iniziative formative trasversali ai settori;
- ⇒ iniziative formative comuni a più settori;
- ⇒ iniziative formative specialistiche settoriali.

Area amministrativa: settore giuridico-amministrativa, settore economico-finanziaria – tributi e personale (atti amministrativi, appalti e contratti, gestione del personale, PNRR, PIAO contabilità/ entrate/ economato) servizi demografici settore informatica settore manageriale dirigenziale, settore socio organizzativa (servizi alla persona: cultura, biblioteche, istruzione, servizi sociali, sport) e comunicazione (URP, ufficio stampa, segreterie, promozione turistica

- Il procedimento amministrativo, ai sensi della Legge n. 241/1990 e ss.mm. ii;
- Accesso agli atti e tutela della privacy (nuove norme);
- Nuovi obblighi in materia di trasparenza dell'azione amministrativa nel contesto PIAO e PNRR (da destinarsi ai referenti dei Servizi, RPTC e/o uffici di supporto);
- Procedure PNRR (alta specializzazione);
- L'attuazione del PNRR nella disciplina dei contratti pubblici;

- Nuovo codice degli appalti;
- Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE) e relativi controlli e verifiche (la formazione dovrebbe coinvolgere tutti gli operatori dei Servizi interessati, che si occupano di procedure di gara *tout court*);
- Affidamenti di forniture e servizi sotto soglia, strumenti telematici di negoziazione;
- Gli accordi quadro in materia di lavori, servizi e forniture;
- offerta economicamente più vantaggiosa: rapporto qualità-prezzo, minor prezzo, costi ciclo vita, valutazione dell'anomalia, costi della manodopera e della sicurezza;
- Procedura aperta di servizi e forniture: criticità e deroghe;
- Progetto Anagrafe nazionale della Popolazione Residente (ANPR): esame delle criticità nella fase operativa, rapporti fra Comuni transitati e non transitati e nuove modalità di rilascio dei certificati anagrafici (adempimenti a carico dei Comuni);
- Problematiche riguardanti le residenze, con particolare riferimento a: iscrizione e cancellazione di richiedenti protezione internazionale, minori non accompagnati, cittadini che necessitano di residenza ai fini della cittadinanza per iure sanguinis, iscrizione nel registro dei Senza Fissa Dimora e novità introdotte dal D.L. n. 113/2018, convertito, con modificazioni con la Legge 1 dicembre 2018 n. 132;
- Esame di casi pratici per la formazione degli atti di stato civile e per la trascrizione degli atti dall'estero;
- Le condizioni per il riconoscimento della cittadinanza italiana, con particolare riferimento alla cittadinanza *iure sanguinis*: la documentazione necessaria, la verifica della regolarità del soggiorno e la competenza dell'ufficiale di stato civile;
- Procedimenti elettorali;
- Nuova normativa in materia di Piano Triennale di Fabbisogno di personale;
- Assunzioni;
- Cessazioni;
- Bilancio e contabilità;
- Certificazioni;
- Sistemi operativi, sicurezza – programmazione, app e siti web livello avanzato;
- Sicurezza informatica avanzata: nuove politiche di sicurezza delle reti e dei sistemi server;
- Formazione specialistica su nuove soluzioni e progetti: Cloud Italia, Spid, App Io, PagoPA;
- Aggiornamento sui programmi informatici gestionali adottati, con particolare riguardo a quelli afferenti alla contabilità-bilancio;
- Aggiornamento utilizzo degli strumenti telematici per la redazione e la comunicazione degli atti amministrativi e per la trasparenza;
- Aggiornamento utilizzo piattaforme per la gestione degli affidamenti di servizi e forniture (START e MEPA);
- Aggiornamento utilizzo Sistema Informativo Telematico Appalti della regione Toscana (SITAT);
- Accoglienza nei servizi bibliotecari: modalità di gestione dei conflitti con il pubblico e con il cliente interno;

- Volontariato e patti di collaborazione per la partecipazione attiva dei cittadini alla vita delle biblioteche e delle altre istituzioni culturali cittadine;
- Misurazione della *citizen satisfaction* nei servizi bibliotecari e culturali;
- Misurazione dei tassi di exit nell'accesso ai servizi bibliotecari e culturali ed esplorazione delle sue motivazioni;
- Comunicazione interna ed esterna, Tecniche di comunicazione per l'accoglienza del pubblico multiculturale;
- Gestione della comunicazione sui social istituzionali (che servirà per far capire a tutti le potenzialità di un buon mix di mezzi e le caratteristiche richieste per foto, testi ed altri materiali da pubblicare);
- Comunicazione e promozione turistica;
- Le funzioni di controllo per le imprese turistiche e il procedimento sanzionatorio;
- Ruoli, competenze e opportunità dei Comitati Unici di Garanzia attribuiti dalle vigenti disposizioni nazionali;
- Le pari opportunità e le politiche contro le discriminazioni;
- Approfondimento sull'utilizzo corretto del genere nel linguaggio amministrativo e nella redazione degli atti.

AREA MANAGERIALE DIRIGENZIALE

E' intenzione dell'Ente promuovere, nei limiti del budget assegnato, iniziative formative che vedano coinvolti dirigenti e responsabile di EQ su tematiche attinenti all'organizzazione, stili di leadership, *problem solving* e *decision making*, anche con l'utilizzo di approcci innovativi.

Gli interventi formativi per la dirigenza devono rispondere all'evoluzione del quadro normativo e ai processi di riorganizzazione dell'Amministrazione. Le trasformazioni in atto richiedono l'adeguamento dei ruoli, l'apprendimento di strumenti di gestione capaci di orientare e sostenere competenze e comportamenti.

I dirigenti pubblici dovranno possedere, oltre alle competenze giuridico-amministrative, adeguate competenze manageriali, intese come capacità operative, capacità relazionali e capacità manageriali in senso stretto (organizzazione, decisione, leadership, delega, motivazione/sviluppo dei propri collaboratori) e come qualità professionali, personali e sociali (iniziativa, apprendimento, positività). I progetti di formazione manageriale dovranno essere finalizzati a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a: gestire iniziative di miglioramento e di innovazione, destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività; migliorare l'efficacia, l'efficienza, la trasparenza e la qualità dell'azione amministrativa; sviluppare capacità di governo e realizzazione del cambiamento organizzativo.

- Il cambiamento nell'organizzazione pubblica,
- Organizzazione e gestione del personale,
- Sistemi di valutazione del personale e miglioramento organizzativo,
- Comunicazione interna ed esterna,

- Processi di valutazione,
- Cultura manageriale,
- Gestione dei conflitti,
- Analisi costi/benefici,
- Transizione al digitale e semplificazione: metodologie e strumenti operativi,
- Il ruolo della re-ingegnerizzazione dei processi.

AREA TECNICA-SPECIALISTICA: ASSETTO DEL TERRITORIO (EDILIZIA, URBANISTICA, AMBIENTE) E LAVORI PUBBLICI; SVILUPPO LOCALE E ATTIVITÀ ECONOMICHE (SUAP, COMMERCIO, TURISMO) SERVIZI CIMITERIALI, SPORT

- PNRR e lavori pubblici;
- Interventi di riqualificazione degli edifici in materia di prevenzione incendi e altre normative di sicurezza;
- Procedimenti di VIA e VAS;
- L'attività del RUP e del Direttore nell'affidamento, esecuzione e conclusione dell'appalto;
- Normativa appalti di lavori;
- L'affidamento in gestione di impianti sportivi;
- Classificazione e gestione delle viabilità ad uso pubblico;
- Aggiornamento professionale Coordinatore Sicurezza Progetto e Coordinatore Sicurezza in Esecuzione;
- Gestione della *safety e security* (protezione e sicurezza) nelle manifestazioni pubbliche;
- La normativa sugli espropri: la stima di indennità di espropriazione e la rilevazione del patrimonio immobiliare a valori di mercato;
- Progettazione sociale: monitoraggio progetti e valutazione impatto sociale;
- Piani di iniziativa pubblica volti al recupero e all'inserimento di edilizia sociale;
- Riscatto del diritto di superficie e di proprietà;
- Catasto, conservatoria, atti pubblici, atti amministrativi;
- Toponomastica e numerazione civica, ISTAT, censimento;
- Atti e procedure amministrative a supporto dei sopra indicati procedimenti che regolano la disciplina dell'attività edilizia e dei relativi titoli abilitativi, nonché l'attività di vigilanza e sanzioni di competenza dell'ufficio;
- Disciplina paesaggistica e PIT;
- Organizzazione e gestione delle conferenze di servizio, per l'acquisizione di tutti i pareri, nulla osta o atti di assenso; comunque denominati necessari per la realizzazione degli interventi per il rilascio dei relativi titoli abilitativi,
- Pianificazione territoriale, rigenerazione urbana, Legge n. 65/2014 e ss.mm.ii. ed in generale alle procedure riguardanti la redazione e la gestione di atti e strumenti urbanistici generali o attuativi;
- Patrimonio edilizio storico e insediamenti storici;

- Gestione dello Sportello Unico per l'Edilizia (SUE), unico punto di accesso per il privato interessato in relazione alle vicende amministrative riguardanti il titolo abilitativo e l'intervento edilizio oggetto dello stesso;
- Il complesso delle norme urbanistiche ed edilizie che regolano gli interventi edilizi nel territorio, nello specifico: la disciplina dell'attività edilizia e dei relativi titoli abilitativi, nonché i procedimenti amministrativi che ne regolano il rilascio, l'attività di vigilanza e le sanzioni di competenza dell'ufficio, di cui al Testo Unico n. 380/2001 e alla L.R. n. 65/2014 e loro ss.mm.ii. (in particolare: attività libera soggetta a C.I.L. e C.I.L.A., segnalazione di inizio attività SCIA, permesso di costruire, sanatorie edilizie, ordinanze di demolizione e sanzioni);
- Concessioni impianti sportivi;
- Servizi cimiteriali;
- Lo Sportello Unico per le Attività Produttive: il ruolo del SUAP alla luce del quadro normativo di riferimento;
- Disposizioni specifiche di particolari attività produttive: attività di somministrazione su suolo pubblico e privato, noleggio con e senza conducente, lo spettacolo viaggiante;
- Spettacoli e trattamenti pubblici: procedure a atti alla luce delle circolari ministeriali in materia di safety e security;
- Disciplina e titoli per Agenzie di affari, onoranze funebri e commercio cose antiche e usate;
- Disciplina e titoli per la vendita di armi da punta e da taglio, licenza per mestiere di fochini, direttore e istruttore di tiro;
- Gli affidamenti di servizi relativi alla gestione degli impianti sportivi e alle concessioni in caso di impianti a rilevanza economica, alla luce della nuova riforma dello sport.

AREA FORMAZIONE OBBLIGATORIA (SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE, SERVIZI TECNICI SUL TERRITORIO)

Le materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge come per esempio: anticorruzione, sicurezza sul lavoro, ecc.

Stante la normativa vigente, esiste l'obbligo (previsto dall'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 – Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) a carico del datore di lavoro di promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro, sottoponendo i lavoratori (intendendosi per lavoratore chiunque svolga attività per l'Ente a titolo oneroso oppure a titolo gratuito) a specifica attività formativa. Quest'ultima viene declinata, a cura del Servizio di Protezione civile dell'Ente, ed erogata in corso d'anno in base alle priorità individuate ed ai contingenti di personale da formare/ aggiornare.

L'individuazione degli obblighi formativi in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro - di cui al D. Lgs. 81/2008 e Accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni – è totalmente a carico del Datore di Lavoro, che ne detiene i centri di responsabilità e di spesa, nonché la competenza riguardo alla relativa programmazione e rendicontazione.

Sono comprese in quest'area, altresì, le attività formative del Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione – Segretario generale, nei termini considerati dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) - applicazione diretta, nel Comune di Cerreto Guidi, dei valori intrinseci della legislazione varata con la Legge n. 190/2012 ed il D. Lgs. n. 33/2013 (come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016)

Per tutti questi aspetti è già stato previsto, nell'arco del triennio 2025/2027, lo svolgimento di specifiche iniziative di formazione.

Di seguito è indicato un elenco, non esaustivo, delle principali competenze trasversali sulle quali si focalizzerà, al riguardo, la formazione nel triennio 2025 - 2027.

- Privacy e trasparenza – Il regolamento UE n. 679/2016 sul trattamento dei dati personali e il codice della privacy applicato al Comune,
- Trasparenza e diritto d'accesso,
- Formazione in materia di Sicurezza e Prevenzione (D. Lgs. 81/2008).

ARGOMENTI/CORSI DI FORMAZIONE DA ATTUARE

- Accesso agli atti e tutela della privacy (nuove norme);
- I poteri di ordinanza della Pubblica Amministrazione;
- Nuovi obblighi in materia di trasparenza dell'azione amministrativa nel contesto PIAO e PNRR (da destinarsi ai referenti dei Servizi, RPTC e/o uffici di supporto);
- Procedure PNRR (alta specializzazione);
- L'attuazione del PNRR nella disciplina dei contratti pubblici;
- Nuovo codice degli appalti
- Fascicolo virtuale dell'Operatore Economico (FVOE) e relativi controlli e verifiche (la formazione dovrebbe coinvolgere tutti gli operatori dei Servizi interessati, che si occupano di procedure di gara tout court),
- Affidamenti di forniture e servizi sotto soglia, strumenti telematici di negoziazione;
- Le concessioni di servizi
- Gli accordi quadro in materia di lavori, servizi e forniture,
- L'offerta economicamente più vantaggiosa: rapporto qualità-prezzo, minor prezzo, costi ciclo vita, valutazione dell'anomalia, costi della manodopera e della sicurezza,
- Procedura aperta di servizi e forniture: criticità e deroghe,
- Codice degli Appalti: I requisiti di carattere generale,
- Modalità di nomina e modalità di lavoro delle Commissioni di gara per gli appalti pubblici di lavori,
- Le concessioni, I piani finanziari e gli equilibri economici finanziari in materia di Lavori Pubblici,
- Gli affidamenti di servizi relative alla gestione degli impianti sportivi e alle concessioni in caso di impianti a rilevanza economica, alla luce della nuova riforma dello sport.

CRITERI DI APPLICAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI E VERIFICA DEI RISULTATI

Quanto alla formazione specialistica, allo scopo di assicurare una razionale distribuzione delle risorse destinate a questo tipo di formazione, afferente ai diversi settori e/o individuale e di contemperare le esigenze di formazione specialistica di settore e/o individuale con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, nonché di monitorare agevolmente l'erogazione delle diverse attività formative, si concorda che le richieste di formazione vengano sempre formulate dal dirigente della struttura di appartenenza del dipendente interessato, che autorizza. Ogni richiesta deve sempre specificare: il tema, le motivazioni, gli obiettivi e, quando questa afferisce ad un'iniziativa già individuata a catalogo, l'agenzia di formazione cui far riferimento, il titolo del corso, la data, l'eventuale programma e la quota individuale di iscrizione richiesta.

Ogni dipendente potrà cogliere l'occasione di investire sul proprio percorso professionale, anche in considerazione del fatto che questo impegno, grazie ai rinnovati Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, potrà essere valorizzato attraverso miglioramenti di carriera e di retribuzione.

I corsi di formazione saranno ritenuti validi se:

la frequenza sarà pari almeno al 75% del monte ore previsto (tranne che per quei corsi la cui normativa preveda un'obbligatorietà di frequenza diversa, nonché per i corsi di durata inferiore alle 10 ore, per i quali è richiesta la totale frequenza). Solo così si potrà accedere alle prove finali, qualora previste; sarà superata positivamente la prova finale, se prevista.

Solo a queste condizioni verrà rilasciato attestato di partecipazione.

La partecipazione ad un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma.

La mancata partecipazione del dipendente iscritto all'attività formativa, per gravi e urgenti necessità di servizio, malattia o gravi motivi familiari, dovrà essere sempre comunicata tempestivamente – a cura del Dirigente del Servizio di riferimento – al referente per la formazione. Il Dirigente del Servizio sarà tenuto altresì a garantire la tempestiva sostituzione del dipendente rinunciario e a prevedere l'iscrizione dello stesso ad una successiva sessione o edizione del corso (sempre che questo sia possibile) o ad altra analoga azione formativa successiva.

Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi, che il proprio Dirigente deve confermare, autorizzando la rinuncia.

Azioni di Customer satisfaction

Dirigenti: Ai Dirigenti verrà chiesto di relazionare in merito alle ricadute operative dei corsi effettuati dai propri collaboratori.

Dipendenti: Potranno essere chiamati ad esprimere una valutazione di gradimento rispetto ai corsi di formazione attivati (questionario di rilevazione del gradimento delle attività formative).

I CORSI IN PREVISIONE

Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali (A.N.U.T.E.L.)

Associazione Nazionale Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe (A.N.U.S.C.A.).

L'A.N.U.T.E.L. organizza annualmente molti corsi di aggiornamento, seminari, giornate formative in tutte le città della Toscana. Il tipo di abbonamento sottoscritto, prevede la partecipazione gratuita dei dipendenti dei Comuni iscritti ai corsi organizzati dall'Associazione, senza limitazione di numero. La formazione del

personale delle biblioteche è demandata, per le materie di settore, alla Rete Documentaria (REANET).

"Partners" consolidati:

- CALDARINI E ASSOCIATI
- UNIONE DEI COMUNI – ASEV
- MIRA
- ANCI Toscana
- ALFA CONSULENZE
- MAGGIOLI
- MINERVA DI EDK

La quota associativa annualmente corrisposta per l'adesione all'Associazione dei Comuni, consente a questo Ente – fra l'altro – di avere accesso alle attività formative organizzate da *"La Scuola ANCI Toscana"*. Quest'ultima è una struttura specifica dell'Associazione dei Comuni, nata per mettere a sistema i processi della formazione destinata al personale della Pubblica Amministrazione locale. Da ottobre 2012 *"La Scuola ANCI Toscana"* è Agenzia Formativa regionale accreditata, dotata di una rete di professionalità che offre, ai propri associati, interventi e progetti formativi di buon livello qualitativo, a costi sensibilmente ridotti rispetto a quelli normalmente praticati sul mercato. Anche per il 2025 questa Amministrazione, ha aderito all'Associazione dei Comuni, con l'intenzione, non secondaria, di usufruire dei corsi di formazione rivolti a dipendenti della Pubblica Amministrazione iscritti. Con determinazioni dirigenziali, questa Amministrazione ha aderito a forme di abbonamento a giornate di formazione "a catalogo", per la fruizione – senza limiti di scadenza – di corsi di formazione, sia a distanza sia in aula, organizzati dall'Agenzia di formazione di ANCI Toscana.

La formula dell'abbonamento risulta particolarmente interessante e conveniente, anche perché rispetto a tanti singoli acquisti/iscrizioni, consente di semplificare tutta la gestione amministrativa, riducendo ad un unico atto di impegno e poi di liquidazione, i molteplici singoli atti e provvedimenti altrimenti necessari, creando quindi economie di scala.

**PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO
AGILE (POLA)
2025/2027**

PREMESSA

Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID- 19”, convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n.77, ha disposto all'art.263 comma 4-bis che “Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”.

L'emergenza COVID-19, stravolgendo l'intero sistema delle relazioni sociali con l'imposizione del distanziamento sociale e fisico, infatti, fa sorgere all'improvviso la necessità di apportare profonde modifiche alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di coniugare la tutela della salute dei cittadini e dei lavoratori con la regolare erogazione almeno dei servizi essenziali.

Con Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante “Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” si supera il regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione. Il lavoro agile/smart working diviene, pertanto, la modalità necessitata e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina sostanzialmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017 prevedendo la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con il Decreto Proroghe (Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56), approvato il 29 aprile in Consiglio dei ministri, si stabilisce che fino alla definizione della disciplina del lavoro agile nei contratti collettivi del pubblico impiego, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, le amministrazioni pubbliche potranno continuare a ricorrere alla procedura semplificata per lo smart working, ma senza più essere vincolati ad applicarlo a una percentuale minima del 50% del personale con mansioni che possono essere svolte da casa.

Ecco le principali novità introdotte con il “decreto proroghe”, per la PA:

- il lavoro agile non è più ancorato a una percentuale (soglia del 50% prima prevista), ma al rispetto di principi di efficienza, efficacia e customer satisfaction;
- mantiene inalterato il necessario rispetto delle misure di contenimento del fenomeno epidemiologico e della tutela della salute adottate dalle autorità competenti;
- rinvia alla contrattazione collettiva (che ha preso avvio proprio in data 29 aprile presso l'Aran) la definizione degli istituti del lavoro agile, ma ne consente fino al 31 dicembre 2021 l'accesso attraverso le modalità semplificate di cui all'articolo 87 del decreto legge n. 18 del 2020 (quindi senza la necessità del previo accordo individuale e senza gli oneri informativi a carico della parte datoriale);
- conferma – a regime e dunque fuori dal contesto emergenziale – l'obbligo per le amministrazioni di adottare i Pola (Piani organizzativi del lavoro agile) entro il 31 gennaio di ogni anno, riducendo però dal 60% al 15% (per le attività che possono essere svolte in modalità agile) la quota minima dei dipendenti che potrà avvalersi dello smart working. In caso di mancata adozione del Pola, il lavoro agile sarà svolto da almeno il 15% del personale che ne faccia richiesta;
- consente implicitamente alle amministrazioni che entro il 31 gennaio 2021 hanno adottato il Pola con le percentuali previste a legislazione allora vigente di modificare il piano alla luce della disciplina sopravvenuta.

Successivamente con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 si stabilisce che dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA torna ad essere quella in presenza. Si torna, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" (la legge Madia), così come modificata dai successivi provvedimenti normativi. Spetterà alle singole amministrazioni definire l'organizzazione degli uffici.

Il Piano integrato della pubblica amministrazione (PIAO, introdotto dal DL 80/2021) assorbe i contenuti dei Piani organizzativi del lavoro agile (POLA) e rappresenta per tutte le pubbliche amministrazioni, a partire dal 31 gennaio 2022, uno strumento di semplificazione e di pianificazione delle attività e delle strategie da attuare. Il tetto del 15% dei lavoratori in smart working varrà per le amministrazioni che non adotteranno il Piano.

Con Decreto dell'8 ottobre 2021 "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" (pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 13 ottobre 2021), il Ministro della pubblica amministrazione, in attuazione delle disposizioni impartite con decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, ha indicato le modalità organizzative per gestire il rientro in presenza del personale dipendente a partire dal 15 ottobre 2021.

Il Decreto stabilisce che ciascun Ufficio è tenuto ad adottare le misure organizzative necessarie per consentire il graduale rientro in sede di tutto il personale in servizio a decorrere dal 15 ottobre ed entro il 31 ottobre, assicurando, da subito la presenza in servizio dei dipendenti preposti alle attività di sportello e ricevimento degli utenti (front office) e di quelli assegnati ai settori preposti all'erogazione di servizi all'utenza (back office), anche attraverso la flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento, flessibilità da definirsi previa intesa con le organizzazioni sindacali.

L'art. 1, comma 3 del decreto 8 ottobre, nel precisare che "il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa", dando così seguito all'art. 1, comma 1, del D.P.C.M. del 23 settembre, ha disposto, "nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi (...) nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)", che l'accesso al lavoro agile possa essere comunque autorizzato nel rispetto di alcune condizionalità:

- a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- c) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:
 - gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
 - le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- h) le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dal presente articolo.

Il 30 novembre 2021 il Ministro per la Pubblica amministrazione ha pubblicato lo schema di “Linee guida per lo smart working nella Pubblica amministrazione”, che anticipano ciò che sarà definito entro l’anno nei contratti di lavoro.

Il DL 80/2021 all’articolo 6 comma 6 (convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) introduce il nuovo “Piano Unico” della PA, il “Piano Integrato di Attività e Organizzazione”, che accorpa il piano della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell’anticorruzione. Il POLA confluisce pertanto in questo nuovo Piano unico, che ha durata triennale con aggiornamento annuale e dovrà essere pubblicato dalle amministrazioni entro 30 giorni dall’approvazione del bilancio.

Il Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 ha fatto slittare il PIAO per gli Enti Locali al 31.7.2022.

Nelle more dell’approvazione del PIAO lo scorso anno è stato redatto il POLA quale allegato del Peg – Piano

Performance utilizzando il TEMPLATE già predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica.

Il 16 novembre 2022 si aggiunge un nuovo tassello alla disciplina del lavoro agile perché viene firmato il CCNL

nazionale per gli enti locali che prevede un’apposita disciplina nel Titolo IV LAVORO A DISTANZA, distinguendo tra il lavoro agile e il lavoro da remoto (art. da 63 a 70).

Il CCNL stabilisce che i criteri generali per l’individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

L’art. 4, comma 1, lettera b), 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 indicati, in coerenza con 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.

A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

a) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la

fruizione dei servizi a favore degli utenti;

b) la garanzia di un’adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando

la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell’esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;

c) l’adozione di ogni adempimento al fine di dotare l’amministrazione di una piattaforma digitale o di un

cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle

informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;

d) l’adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;

e) l’adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici

adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

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 deve provvedere a indicare:

a) le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);

b) gli obiettivi all’interno dell’amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;

c) i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita

del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).

A legislazione vigente, la materia del lavoro agile è disciplinata dall’art. 14, comma 1, della Legge n. 124/2015

in ordine alla sua programmazione attraverso lo strumento del Piano del Lavoro Agile (POLA) e dalle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento

della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, che, come espressamente indicato nelle premesse, regolamentano la materia in attesa dell'intervento dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

PARTE 1

LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

Antecedentemente al periodo emergenziale COVID-19, all'interno del Comune non era mai stato avviato alcun percorso di attivazione di lavoro da remoto sia come telelavoro sia come lavoro agile. Per contro, con la sopravvenienza della normativa emergenziale del 2020, l'amministrazione è stata pronta sia a livello tecnologico che organizzativo a strutturare il lavoro agile con ordinanza sindacale individuando i servizi essenziali e le attività indifferibili da rendere in presenza e con provvedimento del segretario generale attivando il lavoro agile in emergenza. Con la deliberazione di Giunta n.122 del 2/11/2020 "Approvazione regolamento e accordo individuale per istituzione smartworking legato alla pandemia Covid 19" il Comune di Cerreto Guidi ha adottato un regolamento disciplinante l'istituto dello smart working come misura utile a tutela dell'incolumità dei dipendenti, considerando opportuno avviare dalla data di adozione del provvedimento sopracitato e fino al termine dell'emergenza pandemica in Italia, una fase sperimentale di smartworking attraverso la quale i dipendenti erano autorizzati a svolgere attività lavorativa a distanza. E' stata adottata una successiva deliberazione n.124 del 16/11/2020 "Approvazione modifiche al regolamento ed all'accordo individuale per l'istituzione dello smartworking legato alla pandemia Covid 19", con cui il Comune di Cerreto Guidi ha modificato il regolamento sullo smartworking. Il regolamento anzidetto costituisce la base per dare attuazione al nuovo regolamento sul lavoro agile da utilizzare come modalità operativa anche al di fuori dell'emergenza pandemica.

PARTE 2

MODALITA' ATTUATIVE

Alla luce della normativa attualmente vigente, l'Amministrazione del Comune di Cerreto Guidi ritiene di prevedere l'attivazione del lavoro agile per i casi in cui i dipendenti si trovano in situazioni di bisogni particolari da valutare. Qualora le domande formulate risultino superiori rispetto ad una adeguata gestione del servizio, viene data priorità alle seguenti categorie di dipendenti:

- lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge 104/92;
- lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1 della legge 104/92;
- lavoratori fragili: soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medicolegali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita
- lavoratori definiti caregivers ai sensi del comma 255 dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205;
- lavoratrici in stato di gravidanza
- lavoratori con figli fino a 12 anni di età.

L'accordo tra lavoratore e Responsabile dell'ufficio di appartenenza è a tempo determinato e ha durata massima di 12 mesi. È possibile il rinnovo.

L'accesso allo smart working avviene su base volontaria e consensuale e si attiva previa manifestazione di interesse da parte del lavoratore, da inoltrare al Responsabile dell'ufficio di appartenenza. Il Responsabile del servizio di assegnazione ne valuta la compatibilità rispetto alle esigenze di funzionalità del servizio.

Il periodo di smart working riguarderà solo una giornata lavorativa a settimana salvo motivate esigenze e salvo per i soggetti fragili, il dipendente è tenuto a rispettare l'orario di lavoro (sei ore) garantendo una reperibilità costante durante l'orario di lavoro stabilito dall'Ente.

In tale orario il dipendente dovrà essere reperibile per il Sindaco, per i componenti della Giunta, i responsabili, i colleghi e gli utenti e dovrà rispondere, come se fosse presente in ufficio, alle telefonate dei cittadini. Durante tale "fascia oraria di contattabilità", ovvero dei periodi di tempo durante i quali il lavoratore agile deve rendersi necessariamente contattabile dall'Amministrazione via mail o telefono o altre forme, quali ad esempio messaggistica istantanea o chat, il lavoratore agile sarà tenuto a rispondere tempestivamente. Al di fuori di tali fasce, l'Amministrazione, pur restando libera di contattare il lavoratore agile, non potrà pretendere l'immediata risposta. Resta fermo il diritto alla disconnessione: il lavoratore agile ha il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro, al di fuori delle fasce di contattabilità, senza che da ciò possano derivare effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro. Dovranno essere rispettati i tempi di riposo del lavoratore ai sensi dell'articolo 19 della Legge 81/2017.

La fascia di inoperabilità comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 7 del d.lgs. 66/2003 e all'art 17, comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Il diritto alla disconnessione del lavoratore deve intendersi come diritto del lavoratore a disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche utilizzate per svolgere la prestazione lavorativa, in virtù del quale non sono richiesti contatti con i colleghi o con il Responsabile per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.

Le prestazioni rese fuori sede non possono essere superiori a 1 giorno settimanale e non sono cumulabili per i mesi successivi.

Nell'arco del mese le giornate di lavoro agile non possono essere autorizzate nei giorni immediatamente antecedenti o successivi a periodi di congedo ordinario o a festività religiose o civili fermo restando, che, all'interno di ogni area organizzativa, il dirigente competente/responsabile potrà autorizzare comunque lavoro in smart working in tali giornate, purché sia garantita la funzionalità dei servizi al pubblico e la presenza in sede di un numero minimo di dipendenti per ogni settore.

Il dipendente ed il dirigente devono sottoscrivere un disciplinare ove sono specificate le regole per lo svolgimento dello smartworking, la tipologia di strumentazione informatica ricevuta e le modalità di utilizzo della stessa oltre alla informativa sulla sicurezza dei lavoratori (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81). In caso di malattia la prestazione da remoto è sospesa, analogamente alla prestazione in ufficio. La malattia sopravvenuta interrompe lo smart working, nel rispetto delle norme in materia di assenze dal lavoro, con conseguente invio della certificazione del medico curante e invio del numero di protocollo all'Amministrazione, secondo le norme in uso nell'Ente. Durante la prestazione da remoto, lo/la smartworker non può avvalersi di permessi orari, fatta salva la riduzione oraria ai sensi dell'art. 39 del D Lgs n. 151/01 per i riposi giornalieri dei genitori, nonché i permessi correlati alla tutela dell'handicap grave ai sensi dell'art 33 commi 3 e 6 della L104/92, dando comunicazione preventiva per scritto al responsabile. Comportamenti difformi del personale saranno suscettibili di valutazione disciplinare.

La prestazione può essere svolta in modalità agile qualora sussistano le seguenti condizioni minime:

a) è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
b) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
c) è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
d) sia fornita dall'Amministrazione la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile.
In tal senso verranno individuate le attività che possono essere rese in smart working e quelle che invece devono essere rese necessariamente in presenza. Per la regolamentazione del lavoro agile si rinvia al regolamento che sarà materia di confronto con i sindacati per i criteri.

PARTE 3

SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

L'organizzazione del lavoro in modalità agile o da remoto richiede un rafforzamento dei sistemi di valutazione improntati alla verifica dei risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati e concordati. Si impone l'affermazione di una cultura organizzativa basata sui risultati, capace di generare autonomia e responsabilità nelle persone, di apprezzare risultati e merito di ciascuno. Risulta evidente, quindi, come il tema della misurazione e valutazione della performance assuma un ruolo strategico nell'attuazione e nell'implementazione del lavoro agile.

La corretta rappresentazione del lavoro per obiettivi rende necessario predisporre per ciascun lavoratore un

Progetto individuale di lavoro agile. Per i Responsabili di posizione organizzativa gli obiettivi sono sempre espressamente individuati nel Peg – Piano Performance e pertanto i risultati sono rilevabili sia durante l'anno che in fase di rendicontazione finale anche al nucleo di valutazione.

Il responsabile definisce d'intesa con il dipendente le attività da svolgere da remoto, i risultati attesi da raggiungere nel rispetto di tempi predefiniti, gli indicatori di misurazione dei risultati (tipo di indicatore, descrizione, valore target) attraverso i quali verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, le modalità di rendicontazione e di monitoraggio dei risultati, attraverso la predisposizione di report periodici da parte del dipendente, la previsione di momenti di confronto tra il Responsabile e il dipendente per l'esercizio del potere di controllo della prestazione lavorativa, la verifica e validazione da parte del Responsabile dello stato di raggiungimento dei risultati rispetto agli valori target definitivi. Ove richiesto dal Responsabile e/o dal dipendente gli esiti del monitoraggio sui risultati raggiunti possono essere oggetto di un confronto tra le parti da realizzare attraverso colloqui individuali.

Le attività da realizzare e i risultati da raggiungere da parte del dipendente in lavoro agile sono da ricollegare sia agli obiettivi assegnati al Responsabile con il Piano esecutivo di gestione – Piano della performance sia, più in generale, alle funzioni ordinarie assegnate al Settore, nell'ottica del miglioramento della produttività del lavoro. Risulta necessario bilanciare e valutare con attenzione le implicazioni tra la performance individuale del dipendente in lavoro agile e le prestazioni dei colleghi in ufficio, nonché la correlata interazione tra le attività svolte dallo stesso lavoratore in lavoro agile e in presenza al fine della verifica del raggiungimento dei risultati concordati.

Il Responsabile dovrà produrre una Relazione annuale sui Progetti di lavoro agile contenente i risultati dei singoli dipendenti, che tenga conto dei risultati periodici rendicontati. Il risultato confluirà nella scheda di valutazione del dipendente in lavoro agile.

PARTE 4

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Cerreto Guidi da un lato parte dal dover registrare un'assoluta assenza di esperienza pregressa sia di telelavoro sia di lavoro agile in periodo di non emergenza epidemiologica, che possa in qualche modo costituire un benchmark esperienziale di riferimento; dall'altra registra nei mesi del 2020 di "forzato" ricorso al lavoro agile un output produttivo che, calato nel contesto di riferimento, marca un risultato tendenzialmente più che positivo. In tale percorso, si sono verificate le sostanziali differenze tra concetto di lavoro agile - quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici - e telelavoro (Decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70) inteso come "la prestazione eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce". Nel caso del Comune di Cerreto Guidi per il momento l'attivazione dello smart working è avvenuta più nella forma del telelavoro ovvero ora lavoro da remoto, avendo i dipendenti comunque rispettato un determinato orario di lavoro con fasce di reperibilità e in misura ridotta nella forma del lavoro agile.

Si precisa che in ragione del carattere sperimentale che ha tuttora avuto e del fatto che il lavoro in presenza sia diventato la regola si ritiene prematuro in questo momento programmare la fase di sviluppo intermedio e di sviluppo avanzato.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
2025 – 2027

PREMESSE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La normativa in materia di pari opportunità prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive (d'ora in avanti PAP) tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani, di durata triennale, sono documenti obbligatori per tutte le pubbliche Amministrazioni. La mancata adozione è sanzionata con l'impossibilità di assumere nuovo personale. Dal 2022 il Piano delle Azioni Positive è stato assorbito nel PIAO. Il piano rappresenta uno strumento di programmazione strategica finalizzato al cambiamento culturale e organizzativo. Esso si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", perché intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La normativa di riferimento è la seguente:

- la legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro" e gli artt. 44 e ss. del "Codice delle pari opportunità".
- il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI), che ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.
- l'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.
- D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali".
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina le sanzioni per la mancata attuazione del PAP
- l'art.19 del CCNL 14 settembre 2000 che disciplina le pari opportunità, stabilendo che al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L.125/1991 e degli artt.7, comma 1, e 61 del D.Lgs.n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. Tale articolo stabilisce inoltre che presso ciascun ente sono inoltre costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari. E prosegue specificando i compiti dei comitati e che in sede di

negoziante decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a: accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi; flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali; perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale; individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

- Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”* che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a *“assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, che richiama la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE e che indica come sia importante il ruolo propositivo e propulsivo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.
- l'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro correlato quando esso emerge. La norma prevede, infatti, che *“La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*.
- il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, che nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- D. Lgs. n.5/2010 *“Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*

- l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. In particolare, l'art. 7 introduce l'ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato, prevedono l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 che ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.
- il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*" con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.
- la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante "*Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale*", la quale auspica l'innescio di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.
- la legge n. 81 del 22 maggio 2017, "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*".
- la Direttiva 1 giugno 2017 n. 3 in materia di lavoro agile, "*Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*";
- la Direttiva n. 1 del 24 giugno 2019 in materia di categorie protette, "*Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 – Legge 23 novembre 1998, n. 407 – Legge 11 marzo 2011, n. 25*".
- la Direttiva n. 2 del 7 agosto 2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", che recita: *La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica*

amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. I Comitati unici di garanzia devono, quindi, presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempimento dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile. In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance. Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti. A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono: rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere; osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato; curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015); monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG; adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi; tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001)."

- l'art. 6 del D.L. 80/2021 e il D.P.R. 81/2022 disciplinanti l'assorbimento del PAP nel PIAO.
- le Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" del 6 ottobre 2022 emanate in forma congiunta dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità, che offrono indicazioni per la realizzazione di una migliore organizzazione lavorativa più inclusiva e rispettosa della parità di genere.

Le pubbliche amministrazioni garantiscono un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. Importante ricordare che le norme allargano l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. E' notorio che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

PRINCIPI E OBIETTIVI DELL'ENTE

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, il Comune si ispira ai seguenti principi: a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli; b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica gli obiettivi di carattere generale che il Comune intende perseguire nell'arco del triennio, sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale che tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

AZIONI POSITIVE DELL'ENTE

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti specifiche azioni positive:

- supporto all'attività del C.U.G., in particolare per l'attuazione del regolamento e suo funzionamento;

- miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente;
- promozione della comunicazione e diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità;
- pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive e monitoraggio periodico delle attività svolte;
- istituzione e aggiornamento nel sito internet del Comune di un'area dedicata alle pari opportunità e all'informazione sull'attività del C.U.G.;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere;

Pur in assenza di attività formativa all'interno dell'ente, i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione delle lavoratrici part-time soggetti svantaggiati.

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio dello stato di attuazione del Piano, relazionando alla Giunta Comunale e alle RSU.

IL PIANO TRIENNALE E IL CUG

Come previsto dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04/03/2011, i Piani in questione rientrano sia nell'attività propositiva che in quella consultiva/di verifica assegnate al Comitato Unico di Garanzia, istituito all'interno del Comune. Il Comitato unifica in un solo organismo le competenze del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing.

Il C.U.G del Comune di Cerreto Guidi, è stato istituito con Delibera di Giunta Comunale n.234/2010. In tale delibera è stato approvato il regolamento di funzionamento del CUG ed è stato preso atto delle prime nomine quali componenti titolari e/o sostituti interni al comitato stesso. Nei primi dieci anni di istituzione il Comitato Unico di Garanzia è stato nominato con appositi atti di determinazione del Responsabile del servizio personale, in ossequio a quanto previsto nella stessa Deliberazione e secondo una composizione che rispettasse, sia nei membri effettivi, sia nei membri supplenti, la rappresentanza dell'Ente e la rappresentanza dei lavoratori, attraverso dipendenti designati, in maniera paritaria, dall'Amministrazione comunale e dalle componenti sindacali presenti nell'Ente. In tal senso la determina FPE 131/2010 prevedeva due componenti effettivi e due supplenti.

Nel 2020 c'è stata la necessità di procedere, con determinazione da parte del Responsabile del Servizio personale, al rinnovo delle intere componenti del Comitato Unico di Garanzia e di apportare alcune modifiche al regolamento. Con delibera di Giunta n. 112/2020 si è pertanto proceduto alla modifica suddetta e si è dato atto che il Comitato, stante la dimensione di Comune medio piccolo del nostro Ente, sia formato esclusivamente da due membri titolari (uno in rappresentanza dei lavoratori dipendenti, attraverso la designazione delle componenti sindacali presenti nell'Amministrazione, ed uno in rappresentanza dell'Amministrazione comunale), e da due membri supplenti, che operano in caso di assenza dei primi (uno in rappresentanza dei lavoratori dipendenti, attraverso la designazione delle componenti sindacali presenti nell'Amministrazione, ed uno in rappresentanza dell'Amministrazione comunale). L'amministrazione, per la scelta del proprio

rappresentante titolare, ha tenuto conto dei dipendenti che hanno svolto e che svolgono attività verso le fasce più deboli della popolazione, che affrontano problematiche delle donne, l'emarginazione, il lavoro femminile; mentre nella scelta del rappresentante supplente ha tenuto conto della necessità di una rappresentanza attiva in tutte le aree organizzative dell'Ente. Nel 2021 con deliberazione di Giunta n.33/2021 c'è stata la sostituzione del rappresentante supplente dell'Ente.

Il C.U.G del Comune di Cerreto Guidi persegue le seguenti finalità:

- realizzare condizioni di pari opportunità e dignità delle donne e degli uomini;
- rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono l'effettiva attuazione dell'uguaglianza e quant'altro costituisca discriminazione, diretta o indiretta, legata al genere, in particolare nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella progressione professionale e di carriera;
- favorire il riequilibrio delle rappresentanze tra i dipendenti di sesso maschile e femminile;
- favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro;
- prevenire e contrastare ogni forma di molestia e violenza nei confronti delle donne

Il C.U.G. contribuisce ad assicurare, in raccordo con il vertice dell'Ente, un migliore ambiente lavorativo, il rafforzamento delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazioni, molestia e violenza, diretta ed indiretta, dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

Nel Comune di Cerreto Guidi è presente una maggiore componente femminile rispetto a quella maschile. Per questo è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità, come fatto significativo di rilevanza strategica.

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a qualsiasi titolo (tempo indeterminato, determinato, art. 110 D. Lgs. n. 267/2000) è riferita al 31 marzo 2025 e non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio della componente femminile, così come risulta dalla tabella più sotto riportata. Si precisa inoltre che al momento è presente un Segretario Comunale donna, subentrata dopo il pensionamento del precedente Segretario, uomo, in convenzione con i comuni di Montaione e Gambassi Terme.

DIPENDENTI IN SERVIZIO:

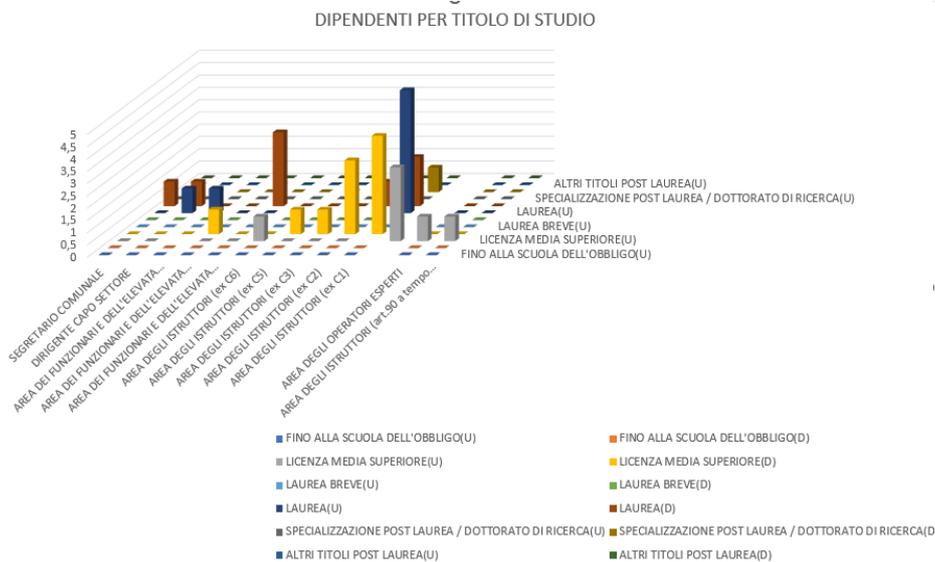
| NOME | COGNOME | | |
|-----------|-------------|----|------------------------------|
| GIOVANNI | SPADONI | B7 | AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI |
| MAURO | BANDINI | C1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI |
| LAURA | BOLDRINI | C1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI |
| MARCO | TAVIANI | C1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI |
| ANTONIO | BARBINO | C1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI |
| ALESSIA | CORTESI | C1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI |
| IRINA | BAGNOLI | C2 | AREA DEGLI ISTRUTTORI |
| AMINA | HMAMSI | C1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI |
| BARBARA | BONAVITA | C1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI |
| EDOARDO | ANTONINI | C1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI |
| DAVIDE | BIONDOLILLO | C1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI |
| FABRIZIO | BIUZZI | C1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI |
| ANTONELLA | DELL'ACCIO | C1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI |
| MARILU' | PINTO | C1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI |
| TOMMASO | SOLDI | C1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI |

TABELLA PER ETÀ'

| PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE | NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE | fin o a 19 anni (U) | fin o a 19 anni (D) | tra 20 e 24 anni (U) | tra 20 e 24 anni (D) | tra 25 e 29 anni (U) | tra 25 e 29 anni (D) | tra 30 e 34 anni (U) | tra 30 e 34 anni (D) | tra 35 e 39 anni (U) | tra 35 e 39 anni (D) | tra 40 e 44 anni (U) | tra 40 e 44 anni (D) | tra 45 e 49 anni (U) | tra 45 e 49 anni (D) | tra 50 e 54 anni (U) | tra 50 e 54 anni (D) | tra 55 e 59 anni (U) | tra 55 e 59 anni (D) | tra 60 e 64 anni (U) | tra 60 e 64 anni (D) | tra 65 e 67 anni (U) | tra 65 e 67 anni (D) | 68 anni e oltre (U) | 68 anni e oltre (D) | Total e U | Total e D | |
|--|---|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------|--------------|----|
| SEGRETERIO | SEGRETERIO COMUNALE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO | DIRIGENTE CAPO SETTORE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| POSIZIONE ECONOMICA D5 | AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| POSIZIONE ECONOMICA D4 | AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| POSIZIONE ECONOMICA D1 | AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| POSIZIONE ECONOMICA C6 | AREA DEGLI ISTRUTTORI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| POSIZIONE ECONOMICA C5 | AREA DEGLI ISTRUTTORI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| POSIZIONE ECONOMICA C4 | AREA DEGLI ISTRUTTORI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| POSIZIONE ECONOMICA C3 | AREA DEGLI ISTRUTTORI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| POSIZIONE ECONOMICA C2 | AREA DEGLI ISTRUTTORI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| POSIZIONE ECONOMICA C1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 7 |
| POSIZIONE ECONOMICA C1 (art. 90 a tempo determinato) | AREA DEGLI ISTRUTTORI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3 | AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | TOTALE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 13 | 19 |

| fin o a 19 anni (U) | fin o a 19 anni (D) | tra 20 e 24 anni (U) | tra 20 e 24 anni (D) | tra 25 e 29 anni (U) | tra 25 e 29 anni (D) | tra 30 e 34 anni (U) | tra 30 e 34 anni (D) | tra 35 e 39 anni (U) | tra 35 e 39 anni (D) | tra 40 e 44 anni (U) | tra 40 e 44 anni (D) | tra 45 e 49 anni (U) | tra 45 e 49 anni (D) | tra 50 e 54 anni (U) | tra 50 e 54 anni (D) | tra 55 e 59 anni (U) | tra 55 e 59 anni (D) | tra 60 e 64 anni (U) | tra 60 e 64 anni (D) | tra 65 e 67 anni (U) | tra 65 e 67 anni (D) | 68 anni e oltre (U) | 68 anni e oltre (D) | Total e U | Total e D | |
|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------|--------------|----|
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 13 | 19 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| QUALIFICAZIONE (ex D4) | | | | | | | | | | | | | | | |
| AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELITE QUALIFICAZIONE (ex D1) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex C6) | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex C5) | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex C3) | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex C2) | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex C1) | 0 | 0 | 3 | 4 | 0 | 0 | 5 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 8 | 7 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI (art.90 a tempo determinato) | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| TOTALE | 0 | 0 | 6 | 11 | 0 | 0 | 7 | 7 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 13 | 19 |



Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi, essendo la componente femminile maggiore rispetto a quella maschile.

Il Piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Per il triennio 2025-2027, e in particolare per l'anno 2025, si confermano gli obiettivi degli anni precedenti e si definiscono quelli nuovi.

Obbiettivi anno 2025

- ✓ *Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera;*
- ✓ *I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori/lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori/lavoratrici portatori di handicap;*
- ✓ *Il Comune di Cerreto Guidi, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche, si impegna, nel rispetto della normativa vigente, a promuovere la mobilità delle dipendenti con problemi familiari e con figli in uffici con orari prestabiliti;*

- ✓ *Articolazioni orarie diverse e temporanee in presenza di particolari esigenze dei lavoratori/lavoratrici dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori;*
- ✓ *Istituzione nel sito internet dell'Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.*

Verifica obiettivi:

- ✓ *Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera:*
Sono stati presi impegni di spesa per le seguenti giornate formative nel corso dell'anno 2025 che sono in parte già svolte e in parte da svolgere nel corso dell'anno:
 - “Funzioni e organizzazione del Suap Evoluzione e ruolo nella gestione del procedimento unico” – 16, 23, 30 Gennaio 2025 ore 10:00 – 12:00
 - “Servizi Cimiteriali - La Guida Completa alla Gestione Efficace, Competenze e Responsabilità Amministrative” – 20, 22, 27, 29 Gennaio 2025 ore 15:00 – 18:00;
 - “Legge di bilancio 2025: le principali novità per gli enti locali” e “Il nuovo piano annuale dei flussi di cassa 2025”
 - “Il modello in house per i servizi pubblici locali e per i servizi strumentali: analogie e differenze” - 07 Febbraio 2025, Orario: 09:30 -12:30
 - “Le novità in tema di mercati, fiere, posteggi sparsi alla luce della Legge 30.12.2023 n° 214: i nuovi compiti dei Comuni per il commercio su aree pubbliche ed il regime transitorio in attesa delle Linee guida che il Ministero delle imprese e del made in Italy ha trasmesso alla Conferenza unificata.” – 24 Febbraio 2025 ore 10:00 – 12:00;
 - “LA SANATORIA EDILIZIA DOPO LA LEGGE 105/2024 (c.d. ‘SALVA CASA’)”;
 - Addetto alla conduzione di carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo (12 ore);
 - Addetto alla conduzione di gru su autocarro (12 ore);
 - Addetto alla conduzione di macchine movimento terra (escavatori idraulici, pale cariatriche frontali e terne – 16 ore;
 - Addetto alla pianificazione, controllo e apposizione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare (12 ore);
 - Addetto alla conduzione di piattaforme mobili elevabili con stabilizzatori (10 ore);
 - Addetto alla conduzione di trattori agricoli a ruote (8 ore);
 - Preposto in materia di sicurezza sul lavoro (8 ore);
 - Addetto squadra antincendio rischio medio;
 - “ACCERTAMENTO DI COMPATIBILITÀ (ACP) E SANZIONI PAESAGGISTICHE E DOPO LA LEGGE 105/2024 (c.d. ‘SALVA CASA’)”;
 - “IL CONTRIBUTO DI COSTRUZIONE E LA CERTIFICAZIONE DI AGIBILITÀ DOPO LA LEGGE 105/2024 (ALLA LUCE DELLE LINEE DI INDIRIZZO E DEI CRITERI INTERPRETATIVI DEL MIT)”;
 - “ATTIVITÀ EDILIZIA LIBERA E INTERVENTI EDILIZI LIBERI CON OBBLIGO DI CILA DOPO LA LEGGE 105/2024”;
- ✓ *Articolazioni orarie diverse e temporanee in presenza di particolari esigenze dei lavoratori/lavoratrici dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori:*

1. *Concesse le ore di DIRITTO ALLO STUDIO, secondo l'art. 46 comma 1 del CCNL del 16/11/2022, "Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno."*

Gli obiettivi di questo anno (2025):

- *la promozione del benessere organizzativo e la creazione di un buon clima lavorativo;*
- *la promozione di iniziative di informazione/formazione/sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi vita e lavoro;*
- *favorire misure di conciliazione vita privata/lavoro;*
- *rafforzare le funzioni e le competenze dei Comitati unici di garanzia.*

Gli obiettivi generali sono volti per lo più: a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Nell'anno 2022 è iniziato un percorso con la Città Metropolitana di Firenze e con l'Università di Firenze per la raccolta dei dati funzionali alla stesura del Bilancio di genere. Il documento è composto da tre sezioni: la sezione 1 dedicata all'analisi del contesto esterno e interno – la sezione 2 relativa alla descrizione delle azioni per la parità di genere – la sezione 3 relativa alla "riclassificazione delle voci di bilancio per aree tematiche di genere. Sono stati inviati i documenti richiesti (statuto, bilanci, pap, performance, peg, ...).

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (di seguito CUG). Come previsto anche nella direttiva 2/2019, il Comitato potrà contare sulla disponibilità degli spazi e degli strumenti per il suo funzionamento e riceverà, quando richiesto, idoneo supporto informativo e organizzativo per lo svolgimento delle attività svolte.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, che potranno essere recepiti, andando in tal modo ad aggiornare il piano da parte del competente Ufficio Personale. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

Il piano è rivolto a tutti i dipendenti.

Con l'approvazione del rendiconto 2020 e 2021 l'Amministrazione Comunale ha destinato all'avanzo di amministrazione nella sezione "avanzo vincoli formali" le risorse di cui al comma 870 dell' art. 1 della L. 178/2020 il quale prevede che, tra l' altro, i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel corso del 2020/2021 in considerazione dell' emergenza

Covid-19 possano finanziare nel 2021/2022, previa certificazione da parte dei revisori, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al limite stabilito dall' art. 23 comma 2 D. Lgs n.75/2017, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero istituti di welfare. Tali somme vincolate non sono ancora state oggetto di contrattazione. Il presente Piano viene preventivamente trasmesso alla Consigliera per le pari opportunità provinciale, alla RSU, alle OO.SS per le eventuali osservazioni di prassi. L'attività di verifica attuativa del Piano delle Azioni Positive è svolta mediante:

- l'invio di apposita relazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente da parte del CUG, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019;
- la realizzazione di incontri con il Servizio Personale, in collaborazione con altri servizi del Comune e con il CUG si attiverà un percorso con il duplice scopo di esercitare un controllo sul processo attivato e di misurare l'impatto delle azioni poste in atto.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e diffuso telematicamente a tutti i dipendenti.