

PIANO INTEGRATO
DI
ATTIVITÀ
E
ORGANIZZAZIONE

PIAO 2025-2027

Sommario

<u>Premessa</u>	4
<u>Sezione 1 Scheda Anagrafica</u>	5
<u>Sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione</u>	7
<u>Sottosezione 2.1 Valore Pubblico</u>	7
<u>Sottosezione 2.1.2 Piano triennale delle Azioni Positive 2025-2027</u>	17
<u>Sottosezione 2.2 Performance 2025-2027</u>	23
<u>2.2.1 Performance organizzativa</u>	23
<u>2.2.2 Performance individuale</u>	28
<u>2.2.3 Monitoraggio in corso d'esercizio</u>	31
<u>2.2.4 Misurazione e Performance organizzativa e individuale</u>	31
<u>2.2.5 Utilizzo sistemi premianti e valorizzazione del merito</u>	31
<u>2.2.6 Performance per progetto/obiettivo (performance organizzativa)</u>	33
<u>2.2.7 Rendicontazione dei risultati</u>	33
<u>Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza 2024-2026</u>	33
<u>2.3.1 Contesto esterno</u>	35
<u>2.3.2 Contesto interno</u>	36
<u>2.3.3 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)</u>	36
<u>2.3.4 Referenti</u>	36
<u>2.3.5 Stato di attuazione</u>	37
<u>2.3.6 Attività a rischio corruzione</u>	38
<u>2.3.7 Formazione, controllo e prevenzione del rischio</u>	39
<u>2.3.8 Nucleo di Valutazione</u>	42
<u>2.3.9 Performance</u>	42
<u>2.3.10 Segnalazione di illeciti e tutela del segnalante (Whistleblowing)</u>	43
<u>2.3.11 Relazione dell'attività svolta</u>	45
<u>2.3.12 Obblighi di trasparenza</u>	45
<u>2.3.13 Società partecipata</u>	46
<u>2.3.14 Il sito internet istituzionale</u>	47
<u>2.3.15 Posta elettronica certificata</u>	47
<u>2.3.16 Accesso civico</u>	47

<u>Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano</u>	50
<u>Sottosezione 3.1 Struttura Organizzativa</u>	50
<u>3.1.1 La Dotazione Organica</u>	50
<u>Sottosezione 3.2 Lavoro Agile</u>	52
<u>Sottosezione 3.3 Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale</u>	53
<u>3.3.1 Le Risorse umane disponibili e le Politiche assunzionali</u>	53
<u>3.3.2 Definizione della “nuova dotazione organica”</u>	53
<u>3.3.3 Modulazione quantitativa e qualitativa della consistenza del Personale</u>	55
<u>3.3.4 Ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenza</u> <u>di Personale</u>	55
<u>3.3.5 Fabbisogno di Personale 2025-2027</u>	55
<u>3.3.6 Piano Assunzionale 2025-2027</u>	56
<u>3.3.7 Limiti di Spesa per i contratti flessibili</u>	60
<u>3.3.8 Assunzioni a tempo determinato</u>	60
<u>Sottosezione 3.4 Formazione 2025-2027</u>	60
<u>Sezione 4 Monitoraggio</u>	63

Premessa

Il PIAO (PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE) è stato introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, per il "rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni" ed è costituito, ai sensi dell'art. 6 del Regolamento emanato dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti, dalle seguenti sezioni coordinate: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, Organizzazione e Capitale Umano Monitoraggio.

Il Piano ha durata triennale e viene approvato e pubblicato annualmente entro il 31 gennaio; il termine è tuttavia differito di trenta giorni in caso di proroga del termine di approvazione del bilancio da parte degli Enti Locali, a convalida della necessità di garantire la coerenza dei contenuti del PIAO ai documenti di programmazione finanziaria. Per l'anno in corso il termine ultimo di adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione è il 30 marzo a seguito del D.M. 24.12.2024 che prevede l'approvazione del Bilancio di Previsione entro il 28.02.2025.

Il PIAO nasce con l'obiettivo di dare a tutte le PA, con un iter semplificato per le piccole realtà presenti, un efficiente strumento di programmazione e gestione delle attività, dalla visione unitaria ed organica, partendo da adempimenti pianificatori già vigenti e sostituendoli con un documento unico di semplificazione dell'attività amministrativa.

Normativa di riferimento:

- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246,
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i. (in particolare il D. Lgs n. 74/2017: si veda come specificato in seguito) "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- Legge 6 novembre 2012, n.190 e s.m.i. recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"
- Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni"
- Decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge n. 190 del 2012"
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 recante "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"

Sezione 1

Scheda Anagrafica

Ragione Sociale: CONSORZIO TERRECABLATE

Natura giuridica: consorzio di Enti Locali costituito ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n.267/2000

Sede Legale e Sede Operativa: Viale P. Toselli n.9/a – 53100 Siena

P.I. e CF: 01072050527

Cod. IPA: ct_052

Codice ATECO: J.61.1 – Telecomunicazioni fisse

E-mail: segreteria@consorzio~~terrecablate~~.it – info@consorzio~~terrecablate~~.it

PEC: [consorzio~~terrecablate~~@pec.consorzio~~terrecablate~~.it](mailto:consorzioterrecablate@pec.consorzioterrecablate.it)

Sito web: [www.consorzio~~terrecablate~~.it](http://www.consorzioterrecablate.it)

Il CONSORZIO TERRECABLATE è stato costituito ai sensi dell'art. 31 del T.U di cui al D.Lgs 267/2000 ed è un'amministrazione pubblica secondo quanto disposto dall'art. 1, 2° comma, del D.Lgs. 165/2001. I soci sono attualmente 39 (Provincia di Siena, Comuni del territorio provinciale di Siena, Unioni dei Comuni) come da elenco seguente:

Abbadia San Salvatore	1,90%
Asciano	1,95%
Buonconvento	0,90%
Casole d'Elsa	0,90%
Castellina in Chianti	0,80%
Castelnuovo Berardenga	2,30%
Castiglione d'Orcia	0,70%
Cetona	0,80%
Chianciano Terme	2,00%
Chiusdino	0,55%
Chiusi	2,45%
Colle Val d'Elsa	5,70%
Gaiole in Chianti	0,70%
Montalcino	1,70%
Montepulciano	3,95%
Monteriggioni	2,30%
Monteroni d'Arbia	2,10%
Monticiano	0,45%
Murlo	0,60%
Piancastagnaio	1,15%
Pienza	0,60%

Poggibonsi	8,00%
Radda in Chianti	0,45%
Radicofani	0,35%
Radicondoli	0,30%
Rapolano Terme	1,40%
San Casciano dei Bagni	0,50%
San Gimignano	2,10%
San Quirico d'Orcia	0,70%
Sarteano	1,30%
Siena	18,00%
Sinalunga	3,45%
Sovicille	2,50%
Torrita di Siena	2,05%
Trequanda	0,40%
Provincia di Siena	18,00%
Unione dei Comuni Amiata - Val d'Orcia	2,00%
Unione dei Comuni della Valdichiana Senese	2,00%
Unione dei Comuni della Val di Merse	2,00%

Ai sensi dell'art.11 del vigente Statuto, gli Organi del Consorzio sono:

- l'Assemblea dei Soci
- il Consiglio di Amministrazione
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione
- il Direttore Generale.

E inoltre presente un Comitato per il Controllo Analogo Congiunto, sulla base di apposita convenzione approvata da tutti i Soci nel 2022.

Sezione 2

Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

Sottosezione 2.1. Valore pubblico

La mission del Consorzio

In un contesto socioeconomico in cui la tecnologia a banda larga e lo sviluppo sostenibile del territorio concorrono all'obiettivo di migliorare la qualità della vita in una realtà sempre più "globalizzata", il Consorzio è stato istituito per dar vita ad un grande progetto che vede Siena e la sua provincia come precursori del cablaggio in Fibra ottica a favore dei cittadini, delle aziende e degli enti pubblici presenti sul territorio provinciale.

In seguito, però, alla riforma dei servizi pubblici locali, il Consorzio ha modificato i suoi obiettivi statutari che dal 2007 lo inquadrano come ente strumentale delle amministrazioni consorziate con il compito primario della gestione e dello sviluppo di servizi di ICT per conto e nell'interesse dei Soci.

Il Consorzio Terrecablate non persegue scopi di lucro e la sua gestione è informata a criteri di economicità.

Ecco, quindi, che il Valore Pubblico per il Consorzio si concretizza nella realizzazione di obiettivi economici, sociali e ambientali che favoriscono e qualificano l'azione degli Enti Soci nel proprio territorio di competenza.

Le attività che l'Ente svolge per le proprie amministrazioni consorziate si riflettono infatti sui fruitori dei servizi erogati dagli Enti Locali che sono i cittadini, le imprese, le associazioni locali ma anche le Forze dell'Ordine.

Il consolidamento e/o potenziamento dei servizi forniti ai Soci, nell'ottica di un continuo miglioramento qualitativo sia in ordine alle procedure e ai protocolli di gestione che di ricerca di apparati innovativi per connessioni più sicure e più veloci, pone il Consorzio in una posizione di costante esame delle proprie politiche gestionali e istituzionali.

Questo ruolo non è solo determinato da vincoli normativi che obbligano il Consorzio ad operare entro protocolli programmati e ben determinati, ma è anche un atto di responsabilità e piena adesione ad un importante progetto di crescita economica e sociale del territorio provinciale senese secondo principi di legalità, trasparenza e pari opportunità.

A tal proposito, viene ribadito anche dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, come le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono non solo a protezione del valore pubblico ma esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del territorio.

In linea con la programmazione regionale e provinciale, la disponibilità di infrastrutture a larga banda e di tecnologie e servizi ad essa correlati rappresenta un fattore strategico di crescita della

“società della conoscenza”, un elemento di sostegno ed incremento della competitività del sistema economico locale, un valido strumento per i cittadini sul quale costruire una maggior *partecipazione democratica* e una maggiore consapevolezza dei propri diritti e doveri.

Il contesto nazionale di riferimento

Lo sviluppo del progetto di e-government rientra nell'ampio processo di innovazione e riorganizzazione della Pubblica Amministrazione cominciato negli anni '90 nell'ambito della riforma amministrativa della Pubblica Amministrazione e che si è posto l'obiettivo di modernizzare la “res pubblica” attraverso una maggiore efficienza, trasparenza e *semplificazione amministrativa* migliorando la qualità del rapporto con il cittadino.

Per e-government o amministrazione digitale si intende quindi, l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) nei processi amministrativi attraverso cui la PA si propone di rendere più efficiente l'azione amministrativa, migliorando da una parte, la qualità dei servizi pubblici erogati ai cittadini e diminuendo dall'altra, i costi per la collettività.

In sintesi, l'apporto dell'e-government nell'ambito della Pubblica Amministrazione:

- Migliora l'efficienza amministrativa della PA;
- Favorisce l'interoperabilità tra le amministrazioni;
- Migliora la trasparenza dei procedimenti;
- Consente l'accesso ai servizi on-line di tutte le amministrazioni e servizi pubblici ed è disponibile 24 ore su 24;
- Riduce i costi e tempi;
- Garantisce un trattamento paritario per tutti i cittadini.

L'adozione di tecnologie digitali, pertanto, è essenziale per migliorare l'efficienza, aumentare la trasparenza e garantire la qualità dei servizi offerti.

A questo processo di riorganizzazione digitale della PA, è stato dato ulteriore sviluppo dal D.L. 1° marzo 2021, n. 22 convertito con modificazioni dalla L. 22 aprile 2021, n. 55 che, oltre a riordinare le attribuzioni di alcuni ministeri, interviene anche sulle funzioni del Governo in materia di innovazione tecnologica e transizione digitale prevedendo che il Presidente del Consiglio promuova, indirizzi e coordini l'azione del Governo in diverse materie, tra cui la *strategia italiana per la banda ultra larga; la digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni e delle imprese; le infrastrutture digitali materiali e immateriali*.

Il *Dipartimento per la Trasformazione Digitale* è la struttura di supporto alla Presidenza del Consiglio dei ministri per la promozione ed il coordinamento delle azioni del Governo finalizzate alla definizione di una strategia unitaria in materia di trasformazione digitale e di modernizzazione del Paese attraverso le tecnologie digitali. Esso dà attuazione alle direttive del Presidente in materia e assicura il coordinamento e l'esecuzione dei programmi di trasformazione digitale.

Con il D.L. 14 giugno 2021, n. 82 è stata istituita l'Autorità nazionale per la cyber sicurezza (ACN), a

tutela degli interessi nazionali nel cyberspazio. Garantisce l'implementazione della strategia nazionale di cyber sicurezza adottata dal Presidente del Consiglio, promuove un quadro normativo coerente nel settore, ed esercita funzioni ispettive e sanzionatorie. Sviluppa collaborazioni a livello internazionale con agenzie omologhe. Assicura il coordinamento tra i soggetti pubblici e la realizzazione di azioni pubblico-private volte a garantire la sicurezza e la resilienza cibernetica per lo sviluppo digitale del Paese.

In tutte le Pubbliche Amministrazioni il CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale, D.lgs. 82/2005) all'art. 17 prevede e disciplina l'istituzione del Responsabile per la Transizione Digitale (RTD); il RTD è una figura dirigenziale interna, introdotta per le PA locali con i DL 179/2016 e 217/2017 di modifica al CAD.

Il Responsabile della Transizione Digitale per il Consorzio Terrecablate è il Direttore Generale ing. Enrico Borelli.

Il Consorzio programma le sue attività di erogazione di servizi ICT alle amministrazioni consorziate sulla base delle direttive di AgID che opera attraverso l'emanazione di Linee guida contenenti regole, standard e guide tecniche, nonché di indirizzo, vigilanza e controllo sull'attuazione e sul rispetto delle norme previste nel CAD, o adozione di atti amministrativi generali, in materia di agenda digitale, digitalizzazione della pubblica amministrazione, sicurezza informatica, interoperabilità e cooperazione applicativa tra sistemi informatici pubblici e quelli dell'Unione europea.

In data 12.01.2024 è stato approvato con D.P.C.M. il Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026 i cui principi guida sono i seguenti:

Principi guida	Definizioni	Riferimenti normativi
1. Digitale e mobile come prima opzione (<i>digital & mobile first</i>)	Le pubbliche amministrazioni devono erogare i propri servizi pubblici in digitale e fruibili su dispositivi mobili, considerando alternative solo in via residuale e motivata, attraverso la <i>"riorganizzazione strutturale e gestionale"</i> dell'ente ed anche con una <i>"costante semplificazione e reingegnerizzazione dei processi"</i>	Art.3-bis Legge 241/1990 Art.1 c.1 lett. a) D.Lgs. 165/2001 Art.15 CAD Art.1 c.1 lett. b) Legge 124/2015 Art.6 c.1 DL 80/2021
2. cloud come prima opzione (<i>cloud first</i>)	le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano il paradigma cloud e utilizzano esclusivamente infrastrutture digitali adeguate e servizi cloud qualificati secondo i criteri fissati da ACN e nel quadro del SPC	Art.33-septies Legge 179/2012 Art. 73 CAD
3. interoperabile by design e by default (<i>API-first</i>)	i servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata e attraverso processi digitali collettivi, esponendo opportuni e-Service, a prescindere dai canali di erogazione del servizio che sono individuati logicamente e cronologicamente dopo la progettazione dell'interfaccia API;	Art.43 c.2 dPR 445/2000 Art.2 c.1 lett.c) D.Lgs 165/2001 Art.50 c2, art.50-ter e art.64- bis c.1-bis CAD

4. accesso esclusivo mediante identità digitale (<i>digital identity only</i>)	le pubbliche amministrazioni devono adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa	Art.64 CAD Art. 24, c.4, DL 76/2020 Regolamento EU 2014/910 "eIDAS"
5. servizi inclusivi, accessibili e centrati sull'utente (<i>user-centric</i>)	le pubbliche amministrazioni devono progettare servizi pubblici che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo	Legge 4/2004 Art.2 c.1, art.7 e art.53 CAD Art.8 c.1 lettera c) e lett.e), ed art.14 c.4-bis D.Lgs 150/2009
6. dati pubblici un bene comune (<i>open data by design e by default</i>)	il patrimonio informativo della Pubblica Amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile	Art.50 c.1 e c.2-bis, art.50- quater e art.52 c.2 CAD D.Lgs 36/2006 Art.24-quater c.2 DL90/2014
7. concepito per la sicurezza e la protezione dei dati personali (<i>data protection by design e by default</i>)	i servizi pubblici devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali	Regolamento EU 2016/679 "GDPR" DL 65/2018 "NIS" DL 105/2019 "PNSC" DL 82/2021 "ACN"
8. once only e concepito come transfrontaliero	le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite, devono dare accesso ai loro fascicoli digitali e devono rendere disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici rilevanti	Art.43, art.59, art.64 e art.72 DPR 445/2000 Art.15 c.3, art.41, art.50 c.2 e c.2-ter, e art.60 CAD Regolamento EU 2018/1724 "single digital gateway" Com.EU (2017) 134 "EIF"
9. apertura come prima opzione (<i>openness</i>)	le pubbliche amministrazioni devono tenere conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in nei propri servizi, prediligere l'utilizzo di software con codice aperto o di e-service e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente, nonché promuovere l'amministrazione aperta e la condivisione di buone pratiche sia amministrative che tecnologiche	Art.9, art.17 c.1 ed art.68-69 CAD Art.1 c.1 D.Lgs 33/2013 Art.30 D.Lgs 36/2023
10. sostenibilità digitale	le pubbliche amministrazioni devono considerare l'intero ciclo di vita dei propri servizi e la relativa sostenibilità economica, territoriale, ambientale e sociale, anche ricorrendo a forme di aggregazione	Art.15 c.2-bis CAD Art.21 D.lgs. 36/2023 Regolamento EU 2020/852 "principio DNSH"
11. sussidiarietà, proporzionalità e appropriatezza della digitalizzazione	I processi di digitalizzazione dell'azione amministrativa coordinati e condivisi sono portati avanti secondo i principi di sussidiarietà, proporzionalità e appropriatezza della digitalizzazione, ovvero lo Stato deve intraprendere iniziative di digitalizzazione solo se sono più efficaci di quelle a livello regionale e locale, e in base alle esigenze espresse dalle amministrazioni stesse, limitandosi negli altri casi a quanto necessario per il coordinamento informatico dei dati, e al tempo stesso le singole amministrazioni devono garantire l'appropriatezza delle iniziative di digitalizzazione portate avanti autonomamente, cioè in forma non condivisa con altri enti al	Art.5, 117 e 118 Costituzione Art.14 CAD

	livello territoriale ottimale rispetto alle esigenze preminenti dell'azione amministrativa e degli utenti dei servizi pubblici.	
--	---	--

A partire dall'**aggiornamento 2025**, dell'edizione 2024-2026 del Piano Triennale, approvato con D.P.M. del 03.12.2024, vengono resi disponibili degli strumenti che le Amministrazioni possono prendere a riferimento come modelli di supporto, esempi di buone pratiche e *check-list* per pianificare i propri interventi.

Le principali novità della nuova edizione del Piano, pertanto, riguardano:

- l'inserimento nello scenario dei temi relativi all'IT Wallet, alla Data Quality ed alla dematerializzazione documentale
- l'introduzione di 11 nuovi Strumenti.

Le linee di azione attuali del Consorzio

Il Consorzio Terrecablate rappresenta una realtà peculiare fra i diversi soggetti a partecipazione pubblica che in Toscana operano nell'ambito dei servizi ICT alla PA locale, non solo per l'esperienza ed il know how acquisito nei suoi quasi 25 anni di vita - che lo distingue per la qualità e quantità dei servizi erogati - ma soprattutto per la consistente e capillare proprietà di infrastrutture su tutto il territorio di riferimento.

Consapevole delle opportunità di fare sistema come avvenuto anche con successo in varie altre regioni italiane il Consorzio ha sviluppato presso la Regione Toscana nel corso dell'ultimo mandato importanti iniziative politiche e proposte tecniche tese ad impostare e realizzare un percorso di maggiore integrazione fra la Regione stessa ed i suddetti soggetti ICT di derivazione pubblica che, attualmente, lavorano su base tendenzialmente provinciale.

Nella prospettiva regionale che si è andata in tal senso delineando, nel corso del 2023 il CdA del Consorzio ha sottoposto all'Assemblea dei soci un'articolata ed approfondita ipotesi tecnica di trasformazione del Consorzio in Società Consortile a Responsabilità Limitata (sarl). L'Assemblea ha ritenuto tale ipotesi suscettibile di maggiori approfondimenti, anche alla luce del contesto normativo nazionale nel frattempo parzialmente mutato.

Gli sviluppi complessivi dello scenario regionale hanno poi indotto gli amministratori del Consorzio a porre tale possibilità in secondo piano. I numerosi tavoli di lavoro svoltisi negli ultimi anni, infatti, non si sono concretizzati nella direzione della prospettiva delineata dal Consorzio.

La Giunta della Regione Toscana ha deliberato il 29/07/2024 la Proposta di Legge n. 272 che recentemente è divenuta *Legge Regionale 9 dicembre 2024, n. 57 – “Disciplina dell'innovazione digitale nel territorio regionale e tutela dei diritti di cittadinanza digitale. Modifiche alla l.r. 54/2009”* (pubblicata sul BURT del 18.12.2024). Nelle intenzioni della Regione Toscana, la nuova Legge pone al centro un approccio cooperativo con gli enti locali e fra l'altro:

- punta a rafforzare la conoscenza e la resilienza digitale della PA con la costituzione di uno CSIRT regionale (Computer Security Incident Response Team) dedicato alla cybersicurezza di riferimento per tutte le pubbliche amministrazioni del territorio;
- introduce in attuazione dello AI Act europeo una parte specifica sull'intelligenza artificiale e sulle "regulatory sandboxes", strumento di studio determinante per i processi di sperimentazione negli ambiti più innovativi;
- rafforza il ruolo del Consorzio METIS, soggetto in house già esistente, augurandosi che lo stesso possa diventare il vero braccio operativo in materia di innovazione digitale per il territorio toscano.

Si ritiene che il Consorzio debba proseguire nel dialogo politico e tecnico con la Regione Toscana e con gli altri operatori per giocare in tale processo un ruolo strategico importante. Tale prospettiva di contesto sarà importante perché il Consorzio possa valutare la propria futura evoluzione, al di là della prefigurata trasformazione in soggetto societario, magari intervenendo sugli aspetti dello Statuto Consortile che possono meritare un aggiornamento dopo quasi due decenni di vigenza

Il Cyber Risk è il rischio connesso al trattamento delle informazioni del sistema informatico di un ente (banche dati, hardware, software) che vengono violate, rubate o cancellate a causa di eventi accidentali o di azioni dolose (come per esempio gli attacchi hacker).

In considerazione del progressivo aumento dei crimini informatici, il Consorzio si prefigge la costante ricerca di soluzioni innovative di protezione informatica idonee alle proprie strutture e risorse digitali e a quelle dei consorziati.

Al momento il Consorzio Terrecablate sta proponendo ai suoi Soci il servizio basata sul prodotto SentinelOne: la nuova generazione di *Endpoint Protection* che permette di proteggere la rete e tutti i dispositivi endpoint contro qualsiasi tipo di minaccia, conosciuta ed ignota, compresi gli attacchi zero-day. Prevenzione, Rilevamento, Risposta, Remediation ed Analisi Forense in un'unica piattaforma completa ed integrata basata su Machine Learning ed Intelligenza Artificiale.

Inoltre sul piano della sicurezza dell'accesso ad Internet, l'Ente ha ristrutturato la rete provinciale per unificare i punti di transito, monitoraggio e controllo. Nel 2023 questa attività di ristrutturazione si è conclusa con la progettazione e acquisto di un sistema di Next Generation Firewall (Palo Alto) con funzionalità di IDS/IPS (Intrusion Detection System/Intrusion Prevention System) che è stata attivato nel corso del 2024.

Naturalmente, il successo di un'efficace azione di contrasto ai crimini informatici passa anche attraverso:

- **l'aggiornamento sul tema** della sicurezza informatica;
- **la piena consapevolezza di come siano gestiti i dati aziendali.** Il GDPR (General Data Protection Regulation) offre un quadro di riferimento a livello europeo su cosa fare e chiede di monitorare regolarmente la situazione;
- **l'educazione dei dipendenti.** Le loro condotte possono infatti segnare il successo o il fallimento di qualsiasi politica di sicurezza informatica aziendale. È dunque fondamentale formarli sui comportamenti da adottare, in modo che imparino a gestire autonomamente e

correttamente gli endpoint aziendali e personali.

Il **Codice di Condotta dei Dipendenti** ha anche la funzione, infatti, di indirizzare il personale verso comportamenti e azioni volte a limitare le eventuali vulnerabilità informatiche.

Il Consorzio Terrecablate ha aggiornato ed approvato il proprio **Codice di Comportamento dei dipendenti** in data 14.04.2023 con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5-2023.

Il Consorzio Terrecablate, per l'erogazione dei servizi ICT, che sono tutti indirizzati alla qualificazione digitale dei Soci con risorse proprietarie, dispone di una struttura (Centro Servizi) rappresentata dall'insieme delle risorse umane, delle risorse materiali, degli strumenti e delle procedure che consentono l'erogazione e la gestione dei servizi ICT agli Enti consorziati.

Le possibilità di poter usufruire di collegamenti veloci e affidabili ha consentito, ad esempio, la realizzazione di un sistema di **Video Sorveglianza Territoriale (VDS)** a cui hanno aderito tutte le amministrazioni consorziate. Lo sviluppo di una piattaforma di VDS, alla quale accedono anche le forze dell'ordine, permette l'interoperabilità di dati importanti per il controllo del territorio e per l'impostazione e il coordinamento delle politiche locali in materia di sicurezza.

Ulteriori servizi a beneficio delle amministrazioni consorziate sono:

- **Data Center infrastruttura** virtuale, per l'erogazione dei servizi in modalità cloud ;
- **GIS** per gestione dei dati cartografici e delle procedure ad essi legate, e attività di supporto attivo e consulenza agli uffici sulle modalità di utilizzo dei dati geografici ai fini di istruttorie.
- **Comunicazione elettronica** tramite la quale è stato possibile realizzare, anche a causa dell'emergenza pandemica, nuove piattaforme in cloud attivando sale specifiche di videoconferenze sia per lo svolgimento delle riunioni sia per le sedute consiliari e di giunta. Sono state rese disponibili funzioni di streaming, per consentire la partecipazione pubblica, e sessioni registrate.
- **Sviluppo di portali e applicativi** anche per il Lavoro Agile dei dipendenti del Consorzio e delle amministrazioni Consorziate che ne hanno fatto richiesta e per la possibilità di svolgere le sedute del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci del Consorzio in modalità mista.
- **Progetto GDPR** progetto di area vasta per supportare gli enti soci nel percorso di adeguamento al regolamento europeo 2016/679 – GDPR seguendo un percorso comune e condiviso. Per questo motivo il Consorzio ha sviluppato con risorse interne un portale per la gestione informatizzata di tutti gli aspetti e gli adempimenti relativi al GDPR. Nel 2021 il Consorzio ha esperito una procedura aperta per la selezione di un operatore esterno che svolgesse, attraverso un team multidisciplinare, le funzioni di RPD e che fornisse il supporto professionale agli enti per mantenere la conformità al GDPR.

Le linee programmatiche del Consorzio 2025-2027

L'attuale assetto del Consorzio e la sua ridotta possibilità di sviluppo sul piano del bacino di utenza a

cui rivolgersi (esclusivamente i soci attuali) e su quello della struttura di personale, porta a disegnare una prospettiva di sostanziale mantenimento della varietà dei servizi erogati a cui si ipotizza di aggiungere una moderata componente di incremento della quantità delle adesioni da parte dei soci per il quale si renderà necessario il parziale ricorso al supporto di operatori esterni. Le **linee programmatiche 2025-27** sono state approvate in Assemblea dei Soci il 22.1.2025 nel Piano Programma e la loro sintesi è la seguente:

- Agevolazione alla diffusione della copertura a banda ultra larga per l'accesso alle reti pubbliche e contestualmente sviluppo della rete dei soci: in considerazione degli interventi della Società Terrecablate Reti e Servizi pianificati anche sulla base delle esigenze manifestate dal Consorzio per l'innalzamento dei livelli di servizi di TLC nelle aree in "sofferenza digitale", potranno proseguire le attività per l'estensione della rete privata in fibra ottica del Consorzio a servizio degli ultimi soci ancora non collegati. Per misurare oggettivamente le reali carenze digitali del territorio e guidare l'azione della Terrecablate Reti e Servizi srl negli interventi, si prevede l'approfondimento delle indagini sulla reale sofferenza digitale della Provincia di Siena al quale si auspica che contribuiscano i vari *stakeholders*;
- Mantenimento dell'autorizzazione generale per la fornitura di reti e della conseguente iscrizione del Consorzio al ROC (Registro degli Operatori di Comunicazione) n. 39934;
- Sviluppo della rete di accesso per fornire nuovi servizi di connettività ai soci;
- Gestione e miglioramento della qualità dei servizi erogati mediante aggiornamento e potenziamento dei sistemi di gestione e monitoraggio, aumento degli SLA (Service Level Agreement) mediante il ricorso a fornitori esterni di servizi di assistenza;
- Estensione del Cloud privato del Consorzio anche mediante il ricorso ad altri data Center pubblici per poter differenziare la dislocazione dei dati, aumentare le prestazioni dei servizi e la capacità di archiviazione, ottenere la qualificazione CSP;
- sviluppo di progetti nell'ambito del PNRR, misura M1C1 "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA" in tema di Cloud First, servizi digitali e Cybersecurity;
- potenziamento dei servizi e dei sistemi della cybersecurity "nativa", strutturalmente inserita nei servizi erogati dal Consorzio, e adeguamento alle vigenti normative in materia di sicurezza informatica (direttiva europea NIS 2 –"Network and Information Security Directive 2")

In materia di accessibilità digitale, in coerenza con la normativa di settore, il Consorzio Terrecablate ha operato per rendere i suoi sistemi informatici capaci di fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità o per esigenze particolari necessitano di tecnologie assistive o specifiche configurazioni.

L'art. 3 del D.Lgs. 222/2023, che integra la normativa istitutiva del PIAO (art. 6 del decreto-legge n.80 del 9/6/2021, convertito in legge 113/2021) dispone che le Pubbliche Amministrazioni, nell'ambito del personale in servizio individuano un dirigente amministrativo o altro dipendente ad esso equiparato,

“che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione”.

In ottemperanza alla normativa soprarichiamata, il Consorzio procederà alla nomina di un Responsabile.

Le misure attuative con i relativi indicatori sono ampiamente dettagliate nel paragrafo successivo come obiettivi strategici dell'Ente.

La normativa di riferimento per l'accessibilità digitale è la seguente:

- l'art. 10 del d.lgs. 267/2000 che assicura il diritto dei cittadini di accedere, in generale, alle informazioni di cui è in possesso l'amministrazione;
- la Legge 4/2004 (c.d. Legge Stanca) “Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici”;
- il Decreto del Presidente della Repubblica, 1° marzo 2005, n. 75 “Regolamento di attuazione della Legge 9 gennaio 2004, n. 4 per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici” che ha sancito i criteri e i principi operativi ed organizzativi generali per l'accessibilità;
- il Decreto Ministeriale 20 marzo 2013 “Modifiche all'allegato A del decreto 8 luglio 2005 del Ministro per l'innovazione e le tecnologie, recante: «Requisiti tecnici e i diversi livelli per l'accessibilità agli strumenti informatici»;
- le Linee Guida per i siti web della P.A. redatte ai sensi dell'art. 4 della Direttiva n. 8/2009 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, per quanto riguarda le indicazioni relative all'accessibilità ed usabilità dei siti web;
- il d.lgs. 7.3.2005 n. 82 “Codice dell'amministrazione digitale”;
- l'art. 9 del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 “Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”, come convertito con modificazioni, con Legge 17 dicembre 2012, n. 221, per quanto riguarda le problematiche sull'inclusione digitale;
- la Circolare dell'Agenzia per l'Italia Digitale n. 1/2016 del 22 marzo 2016, con la quale è stata abrogata e sostituita la Circolare n. 61/2013 del 29 marzo 2013 “Disposizioni del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221 in materia di accessibilità dei siti web e servizi informatici. Obblighi delle pubbliche amministrazioni”;
- la Direttiva (UE) 2016/2102 del 26 ottobre 2016, relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici;
- il D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 106 (Attuazione della direttiva (UE) 2016/2102 relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici);
- il richiamato D.Lgs. 222/2023, sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità;

- le Linee Guida AGID sull'accessibilità degli strumenti informatici del 21/12/2022;
- Il Piano Triennale per l'informatica 2024-2026 approvato da AgID in data 12.02.2024 e l'aggiornamento 2025 approvato con D.P.C.M. 3.12.2024.

I recenti sviluppi nel campo dell'Intelligenza Artificiale

AGID ha recentemente messo a punto il c.d. Decalogo per l'Intelligenza Artificiale nella PA, per guidarne l'adozione responsabile nella Pubblica Amministrazione, che di seguito si riporta. L'IA ha il potenziale di rivoluzionare i servizi, rendendoli più efficienti ed efficaci, ma non solo: può anche aprire nuove opportunità per i cittadini e le imprese, migliorando la qualità della vita e stimolando la crescita economica.

- Le PA concentrano l'investimento in tecnologie di IA nell'automazione dei compiti ripetitivi connessi ai servizi istituzionali
- Le PA forniscono informazioni adeguate agli utenti al fine di consentire loro di prendere decisioni informate riguardo all'utilizzo dei servizi che sfruttano l'intelligenza artificiale.
- Le PA adottano elevati standard di sicurezza e protezione della privacy per garantire che i dati dei cittadini siano gestiti in modo sicuro e responsabile.
- Le PA tengono in considerazione soluzioni basate sull'IA, le attività di normazione tecnica in corso a livello internazionale e a livello europeo.
- Le PA analizzano i rischi associati all'impiego di sistemi di intelligenza artificiale per assicurare che non provochino violazioni dei diritti fondamentali della persona.
- Le PA assicurano che le tecnologie utilizzate rispettino i principi di equità, trasparenza e non discriminazione.
- Le PA investono nella formazione e nello sviluppo delle competenze necessarie per gestire e applicare l'intelligenza artificiale in modo efficace nell'ambito dei servizi pubblici.
- Le PA valutano attentamente gli impatti ambientali ed energetici legati all'adozione di tecnologie di intelligenza artificiale.
- Le PA, che acquistano servizi di intelligenza artificiale tramite API, valutano con attenzione le modalità e le condizioni con le quali il fornitore del servizio gestisce i dati.
- Le PA si assicurano che i foundation models adottino adeguate misure di trasparenza che chiariscono l'attribuzione delle responsabilità e dei ruoli.

Sottosezione 2.1.2 Piano triennale delle Azioni Positive 2025-2027

Piano triennale delle Azioni Positive per favorire le Pari Opportunità del benessere nei luoghi di lavoro e contro le discriminazioni. (D. Lgs. 11.04.2006 n. 198)

PREMESSA

Il D.Lgs. n. 198/2006 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), seguito alla L. n.125/1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro), prevede per le PP.AA. la predisposizione di "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di **pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne**", tendendo in tal modo a realizzare l'uguaglianza concreta fra uomini e donne.

Le pari opportunità sono un principio giuridico inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.

L'uguaglianza tra donne e uomini è un valore fondamentale sostenuto anche dall'Unione Europea e sancito nei suoi trattati e nella Carta dei diritti fondamentali (art. 23). Esso costituisce inoltre uno degli obiettivi strategici dello sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite incluso nell'Agenda 2030 (Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze).

Il Piano Triennale delle Azioni Positive viene redatto con lo scopo di predisporre delle misure idonee atte a garantire le pari opportunità e la parità di genere.

In relazione a tale Piano, la direttiva 23 maggio 2007, ha messo in evidenza i potenziali ambiti attraverso i quali rendere attuabili la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche: l'organizzazione del lavoro, l'eliminazione e la prevenzione delle discriminazioni, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l'importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità.

Una politica garantista della parità di genere e dell'inclusività promuove comportamenti volti a contrastare ogni forma di discriminazione a favore dell'equità, dell'inclusività e del rispetto di ogni persona.

Gli strumenti generalmente adottati per raggiungere questi obiettivi sono le cd. **azioni positive**

La direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativa alle "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche*", al punto 3.6 sottolinea l'obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno i CUG (Comitato Unico di Garanzia), sottolineando altresì che per le amministrazioni di dimensioni ridotte è possibile istituire il "CUG condiviso".

Il Piano delle Azioni Positive è parte del PIAO ed è un obbligo per le Amministrazioni pubbliche. Ogni Ente ha l'obbligo di trasmettere il Piano alla Consiglieria di Parità e di inviare, per gli anni facenti parte del triennio, gli aggiornamenti delle azioni positive messe in campo e quelle ancora da attuare. La Consiglieria di Parità è una figura istituzionale che opera per promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione fra donne e uomini nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella

progressione professionale, nelle condizioni di lavoro e nella retribuzione.

Le lavoratrici o i lavoratori che ritengano di essere vittima di discriminazione, molestie o violenza sul luogo di lavoro possono, tra le altre cose, rivolgersi a questa figura per chiedere un intervento per un tentativo di mediazione, conciliazione o un'azione in giudizio.

In data 19 Dicembre 2023, il Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo ha firmato la Direttiva per il riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme attribuendo alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. L'intento è quello di richiamare l'attenzione delle amministrazioni affinché possano sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona così come previsto dai principi stabiliti dalla Carta Costituzionale. La violenza contro le donne è purtroppo un fenomeno sempre più diffuso che affonda le proprie radici in un sostrato culturale spesso alimentato da comportamenti comuni e si declina in svariate forme che destano tutte in egual modo allarme sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni della collettività. La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce inoltre a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d ciclo di gestione della performance previsto dal D. Lgs. 150/2009 secondo cui un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

L'adozione del Piano delle Azioni Positive, pertanto, si pone come un ulteriore passo dello sviluppo del Consorzio verso un modello più evoluto e moderno di amministrazione pubblica ed esprime la volontà di contribuire fattivamente:

- *alla rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità in ambito lavorativo;*
- *migliorare il clima lavorativo;*
- *favorire i valori di equità attraverso la diffusione della cultura dell'inclusione e del rispetto della dignità della persona.*

Il presente Piano fa parte della sottosezione Valore Aggiunto del PIAO 2025-2027 che è stato approvato con Deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 03-25 del 19.03.2025.

IL CONTESTO

I dati sotto riportati sono riferiti alla data del 31.12.2024.

lavoratori/ lavoratrici	Dirigenti	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Operatori	totale
donne	0	1	0	1	0	2
uomini	1	4	2	0	0	7
totale	1	5	2	1	0	9

Il Consorzio intende favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198.

Sulla base di tali premesse, pertanto, sono individuate e confermate, le seguenti linee generali d'intervento:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso ai sensi del vigente REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE MODALITÀ DI ASSUNZIONE E DELLE PROCEDURE CONCORSUALI;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- promuovere la formazione sui temi dell'inclusione e del rispetto che è stata attuata attraverso il corso promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica su Syllabus "**RiForma Mentis**" svolto da tutti i dipendenti del Consorzio come obiettivo di Performance individuale per l'anno 2024; inoltre è stato pubblicato il 25.11.2024 sulla homepage del sito istituzionale dell'Ente in occasione della giornata contro la violenza sulle donne il seguente messaggio:



Le azioni previste nel presente Piano 2025 -2027, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, intendono perseguire i seguenti obiettivi:

1. garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
2. favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
3. favorire la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenziazione rappresenta un elemento che favorisce la qualità dei servizi.

AZIONE POSITIVA PRELIMINARE: COSTITUZIONE DEL CUG

Nella previsione di reclutamento di figure in sostituzione dei dipendenti usciti per mobilità volontaria e in attesa del rinnovo della RSU previsto per aprile p.v. ai sensi della circolare ARAN n. 1/2025, il Consorzio ha previsto di dotarsi di un proprio C.U.G. ai sensi della normativa soprarichiamata. Nell'eventualità che le procedure di assunzione citate diano esito negativo, l'ente valuterà la costituzione di un C.U.G. condiviso.

Obiettivo n.1	Obiettivo n.2	Obiettivo n.3
Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni favorendo la cultura del rispetto	Garantire il rispetto delle pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale	Nuove politiche di organizzazione del lavoro

OBIETTIVO n.1 -Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni favorendo la cultura del rispetto

AZIONE POSITIVA: Formazione

Promozione di eventi formativi che abbiano il fine ultimo di favorire l'accettazione della diversità all'interno dell'ambiente lavorativo per creare un ambiente fertile ben predisposto a diversità e inclusione, promuovendo l'empatia e stimolando l'intelligenza emotiva del personale dipendente, per garantire sempre la libertà di espressione e la fluidità nella collaborazione tra colleghi, **così che tutti si possano sentire a proprio agio nell'ambiente di lavoro.**

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori (in particolare quelli in part-time) e coinvolgere lavoratrici e lavoratori appartenenti alle categorie protette.

Nell'anno in corso verrà incluso come obiettivo di performance individuale per tutti i dipendenti il corso di Syllabus "La cultura del rispetto" per accrescere la cultura della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione.

OBIETTIVO n.2 - Garantire il rispetto delle pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale

AZIONE POSITIVA: Garantire il rispetto delle pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello sviluppo professionale

Continuerà ad essere garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego, per lo sviluppo professionale e di carriera. A tale scopo, ciascun bando/avviso di selezione di personale deve contenere espressamente il richiamo ai principi di cui al D. Lgs. 198/2006. In tutte le commissioni per la selezione del personale è stata e sarà garantita, salva motivata impossibilità, la presenza di entrambi i generi nella misura minima di 1/3 secondo le previsioni normative. L'Amministrazione si impegna, in continuità a quanto fatto fino ad oggi, ad adottare le misure necessarie per garantire, in ogni settore, un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone e che tengano conto anche delle diversità di genere.

OBIETTIVO n.3 - Nuove politiche di organizzazione del lavoro

AZIONE POSITIVA: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Si intende:

- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
- Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
- Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
- Tutelare e promuovere le potenzialità e le capacità della persona con disabilità.
- Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro modificando se necessario l'attuale Disciplinare sull'orario di lavoro per prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

DURATA DEL PIANO – DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale. Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato nel sito web dell'Ente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza ad idoneo aggiornamento.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Articolo 37 della Costituzione;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Legge 104/1992 per l'assistenza e l'integrazione sociale e i diritti delle persone con handicap;
- D. Lgs 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53";
- D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni;
- D. Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- D. Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- D. Lgs 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D. Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni";
- D. Lgs 18 luglio 2011, n. 119, "Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183";
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche Amministrazioni";
- D. Lgs 15 giugno 2015, n. 80, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";
- Legge 22 maggio 2017, n. 81, "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";

- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, 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 (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017;
- Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "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"; - Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";
- Legge 162/2021 "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo";
- D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.
- D.Lgs. n.222 del 13 dicembre 2023 avente ad oggetto "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227". Tale decreto, pubblicato in G.U. n.9 del 12-1-2024 è entrato in vigore il 13-1-2024.

Sottosezione 2.2. - Performance 2024-2026

Le azioni di intervento a favore dell'attuazione dell'Agenda digitale e della reingegnerizzazione dei processi, a vantaggio prioritariamente degli Enti Soci e della propria organizzazione, costituiscono per il Consorzio obiettivi di Performance individuale ed organizzativa in ottemperanza a quanto disposto dal DL n. 80/2021 all'art. 6, comma 3, lettera a) che individua tra i contenuti del PIAO 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".

2.2.1 Performance organizzativa

Obiettivi generali: si tratta di un insieme di obiettivi definiti in un apposito paragrafo del Piano Programma 2025-2027 che individua degli indici di performance globali. La misura del raggiungimento di ogni singolo obiettivo si ottiene riducendo di tanti punti percentuali (a partire da 100%) le percentuali di scostamento dall'obiettivo.

Obiettivo specifico: potenziamento Connettività

In questo ambito, gli obiettivi da perseguire sono:

- Mantenimento della totalità dei soci aderenti alla rete Extranet;
- l'aumento della quantità dei collegamenti di tipo intranet per consentire agli enti di congiungere le sedi secondarie alla propria rete privata interna

Indicatori	Baseline	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Risultati attesi
Mantenimento numero di enti consorziati che utilizzano la connettività Intranet	39	39	39	39	Mantenimento della totalità dei soci aderenti alla rete e graduale aumento progressivo dei collegamenti delle sedi secondarie degli enti
Numero terminazioni della rete	943	970	1000	1030	realizzati con risorse proprietarie senza il ricorso ad operatori di telecomunicazione

Obiettivo specifico: implementazione servizi di Data Centre

Gli obiettivi in questo settore sono l'implementazione di:

- gestione e sviluppo dell'infrastruttura del Data Center distribuito (3 nodi interni alla rete del Consorzio: Siena, Torrita Poggibonsi / Data Center qualificato ACN) per consentire la qualificazione ACN dei servizi del Consorzio;

Indicatori	Baseline	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Risultati attesi
Servizi qualificati ACN	0	1	2	4	Ottenimento della qualificazione/adeguamento dei servizi ICT del Consorzio

Obiettivo specifico: Certificazione ISO9001

L'obiettivo in questo settore è il rinnovo della certificazione ISO9001 sulla qualità dei servizi relativa alla "Fornitura di software applicativi in modalità SaaS, fornitura di servizi IaaS, servizi di hosting web, progettazione e sviluppo di siti e applicativi web".

Indicatori	Baseline	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Risultati attesi
possesso ISO9001	1	1	1	1	Continuità della certificazione dell'ente

Obiettivo specifico: Videosorveglianza

Questo tipo di servizio fa parte ormai del core business del Consorzio ed è basato sulla piattaforma provinciale di videosorveglianza sviluppata e gestita interamente dal Consorzio. Gli obiettivi in questa materia sono:

- aumento del numero di telecamere installate

- sostituzione delle telecamere obsolete

Indicatori	Baseline	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Risultati attesi
Numero di TLC attive	2476	2520	2550	2600	Progressivo aumento della quantità di telecamere installate

Obiettivi specifici di inclusione e tutela della disabilità: secondo il citato D.Lgs. 222/2023 l'accessibilità, intesa in senso ampio, è l'insieme delle caratteristiche ambientali, strutturali ed organizzative che consentono alla persona di poter usufruire di beni, luoghi e servizi favorendo la piena inclusione delle persone con disabilità. Il decreto garantisce l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione, nel rispetto del diritto europeo e internazionale in materia, fornisce una definizione di accessibilità ancora più completa.

Indicatori	Baseline	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	Risultati attesi
Aggiornamento requisiti di accessibilità del sito istituzionale del Consorzio e dei siti istituzionali e/o pannelli turistici informativi degli enti consorziati richiedenti	0	1	1	1	Erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

Anticorruzione e Trasparenza: Gli obiettivi legati all'attività istituzionale del Consorzio comprendono anche quelli previsti dalla Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" e s.m.i. e dal D.Lgs. 33 del 14.03.2013 e s.m.i. "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" emanato in attuazione dei principi e criteri di delega contenuti nell'art. 1, comma 35, della Legge 190/2012, mirati ad individuare le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e prevenire attività illegittime o illecite attraverso l'adozione di procedure, comportamenti interni e sistemi di controllo finalizzati a migliorare l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza dell'azione amministrativa e quindi a generare valore pubblico. Le misure adottate ai fini degli obblighi di Trasparenza e conseguentemente per la prevenzione della Corruzione costituiscono obiettivi della Performance, come di seguito indicato:

Indicatori	Baseline	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Risultati attesi
Percorsi di formazione individuale in materia di Anticorruzione e Trasparenza: strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza	0	9	9	9	-Qualificazione professionale -Maggiore qualità ed efficienza nei rapporti con gli enti consorziati. -Qualità crescente dei servizi erogati - Maggiore consapevolezza ed efficienza nella programmazione e gestione delle attività
Percorsi di formazione individuale in materia di valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione	0	1	1	1	-ottimizzare e valorizzare il contesto organizzativo in ottica del principio della trasparenza

Obiettivi speciali/progetti: si tratta di obiettivi della performance organizzativa che per la loro peculiarità sono assegnati a singoli dipendenti che hanno acquisto negli anni un'esperienza particolare nella materia

- **Progetto:** Adempimenti amministrativi necessari ai sensi di legge per tutti gli affidamenti di lavori, servizi e forniture e attività di implementazione e coordinamento del sistema di gestione delle risorse aziendali
- **Dipendente:** Andrea Vignoli
- **Contenuto:** Il Consorzio, tenuto conto dell'accresciuta gamma di attività in ambito contabile ed amministrativo, che richiedono una riorganizzazione delle competenze, delle mansioni e del personale, finalizzata all'implementazione e coordinamento della nuova piattaforma acquisita dal Consorzio per la gestione delle risorse aziendali e dovendo adempiere ad obblighi informativi di pubblicità, di gestione e monitoraggio di tutti gli affidamenti di lavori servizi e forniture, non disponendo di personale specifico per le attività di natura amministrativo – contabile a supporto del Servizio Economico- Finanziario del Consorzio stesso, ha disposto il presente obiettivo di performance\progetto per l'anno in corso. La remunerazione del progetto\obiettivo è legata alla sua effettiva realizzazione che non dovrà interferire con l'espletamento della normale attività lavorativa del servizio. Laddove l'attività riferita al progetto venisse svolta fuori dal normale orario di lavoro la stessa non comporterà il pagamento di competenze per la prestazione di lavoro straordinario. Il pagamento del compenso previsto sarà liquidato nelle date sottoindicate previa attestazione, da parte del Direttore Generale, dei risultati ottenuti. Il presente obiettivo\progetto non sarà valutato ai fini della liquidazione della produttività ma trova copertura fra le Risorse Stabili del Fondo Risorse Decentrate.
- **SAL:** 01/07/2025: 35% - 01/10/2025: 35% - SALDO al 31/03/2026

- **Indicatori:**

- Sistema CUP (Codice Unico Progetto) - richiesta e gestione Codici per tutti i progetti di Lavori Servizi e Forniture;
- Sistema SIMOG (Sistema Monitoraggio Gare) - richiesta e gestione Codici CIG per tutti i progetti di Lavori, Servizi e Forniture;
- SIMAP – pubblicazione bandi, avvisi ed esiti di gara su GUCE (Gazzetta Europea);
- Osservatorio Lavori Pubblici sez. Toscana - pubblicazione bandi, avvisi ed esiti di gara, comunicazioni eventi, avanzamenti ecc.;
- RASA- Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante- incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA);
- AVCPASS – Sistema di verifica requisiti di carattere generale, tecnico-organizzativo ed economico-finanziario per affidamenti sopra € 40.000,00;
- GURI - pubblicazione bandi, avvisi ed esiti di gara;
- ANAC – ricerca annotazioni riservate imprese appaltatrici;
- ANAC - servizio riscossione contributi da eseguirsi in fase di gara;
- Sportello Unico Previdenziale- richiesta DURC imprese appaltatrici;
- Registro Imprese della Camera di Commercio – richiesta CCIAA delle imprese appaltatrici;
- Equitalia – Verifica inadempimenti fornitori;
- Aggiornamento ed integrazione con dati contabili del sistema di gestione delle risorse interne (ERP) dell'ente;
- Coordinamento delle attività per la creazione ed implementazione del flusso documentale associato alla erogazione dei servizi agli Enti Consorziati;
- Coordinamento delle attività per la gestione del flusso documentale associato agli affidamenti di lavori servizi e forniture ai subappaltatori;
- Gestione ed implementazione Anagrafiche Clienti e Fornitori;
- Gestione ed elaborazione della documentazione contabile clienti e fornitori;
- Gestione cespiti ammortizzabili;
- Gestione ordini di pagamento e riscossioni;
- Rapporti operativi con la banca cassiere.

Per i punti da a) a l), le modalità di svolgimento saranno aggiornate con l'operatività delle nuove disposizioni del D. Lgs. n. 36/2023 *“Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”* a partire dal 01.07.2023.

- **Progetto:** Promozione, progettazione e Project management dei sistemi di videosorveglianza per gli enti soci
- **Dipendente:** Fabio Magrino

- **Contenuto:** Il Consorzio, tenuto conto che tra le attività attuali e future da accrescere nell'ambito delle quali sono in corso processi di riorganizzazione delle competenze, delle mansioni e del personale, risultano le attività di promozione, progettazione e project management dei sistemi di videosorveglianza per gli enti soci. Le amministrazioni consorziate, ai sensi della vigente normativa sulla sicurezza urbana, vogliono dotarsi di un sistema di videosorveglianza che consenta un monitoraggio costante ed efficace del territorio comunale con strumenti innovativi a sostegno anche delle indagini delle forze di polizia, integrati e tecnologicamente evoluti, in grado di garantire l'interscambiabilità tra le diverse forze di polizia locale e statale, nel rispetto dei ruoli e delle specifiche competenze. Il presente obiettivo\progetto non sarà valutato ai fini della liquidazione della produttività ma trova copertura fra le Risorse Stabili del Fondo per le Risorse decentrate.
- **SAL:** 01/07/2025: 35% - 01/10/2025: 35% - SALDO al 31/03/2026
- **Indicatori:**
 - a. Promozione della diffusione della conoscenza sulla disponibilità del servizio di videosorveglianza e di tutte le sue varianti per gli enti soci;
 - b. Progettazione preliminare, definitiva ed esecutiva dei lavori necessari alla costruzione dei sistemi di videosorveglianza; - Supporto alle strutture competenti degli enti soci nella redazione di documentazione finalizzata all'ottenimento delle autorizzazioni necessarie all'attivazione di sistemi di videosorveglianza (prefettura, sovrintendenza, ecc..);
 - c. Cura dei rapporti con gli enti per il rilascio di autorizzazioni e permessi necessari all'attivazione di sistemi di videosorveglianza;
 - d. Project management in materia di esecuzione dei progetti di videosorveglianza, e coordinamento dei vari soggetti competenti delle altre aree (sia amministrative che tecniche) nelle attività che coprono tutto il ciclo dell'attivazione (progettazione – offerta – accettazione – provisioning – collaudo);
 - e. Redazione e continuo aggiornamento della documentazione e dei sistemi interni gestionali relativi alla memorizzazione e catalogazione dei materiali e delle opere in esercizio relativi ai sistemi di videosorveglianza.

2.2.2 Performance individuale

Obiettivi individuali Area Amministrativa

Dipendenti: Andrea Vignoli

- a) Gestione ed avanzamento del contratto per la fornitura di servizi di supporto alla conformità al GDPR.
- b) Partecipazione programma formazione individuale

Indicatori	Baseline	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Risultati attesi
Verifica dello svolgimento degli audit	68	+10	+10	+10	Aumento progressivo della quantità
Percorso di formazione individuale in materia di trasparenza e anticorruzione	-	+1	+1	+1	Formazione periodica

Obiettivi individuali Area Servizi

Dipendenti: David Giomi, Valerio Pelosi

progettazione e sviluppo di applicativi gestionali per i soci

- sviluppo di portali istituzionali e di promozione del territorio per i soci;
- ampliamento delle adesioni all'offerta VoIP
- Partecipazione programma formazione individuale

Indicatori	Baseline	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	Risultati attesi
Numero di gestionali	-	+2	+2	+2	Aumento progressivo della quantità
Numero di portali istituzionali	-	+2	+2	+2	Aumento progressivo della quantità
Numero di linee terminali del servizio VoIP	2093	2150	2200	2250	Maggiore diffusione del servizio
Percorso di formazione individuale in materia di Cybersecurity		+2	+2	+2	Formazione tecnica
Percorso di formazione individuale in materia di trasparenza e anticorruzione	-	+1	+1	+1	Formazione tecnica

Obiettivi Area Tecnica

Dipendenti: Fabio Magrino

- sostituzione delle telecamere obsolete nell'ambito del progetto di *turn-over*
- Partecipazione programma formazione individuale

Indicatori	Baseline	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	Risultati attesi
Numero di telecamere sostituite	0	250	400	500	Progressivo aumento della quantità di telecamere sostituite
Percorso di formazione individuale in materia di Cybersecurity		+1	+1	+1	Formazione tecnica
Percorso di formazione individuale in materia di trasparenza e anticorruzione	-	+1	+1	+1	Formazione tecnica

Obiettivi Area Tecnica e Area Infrastrutture e Rete

Dipendenti: Stefano Salutari, Paolo Torricelli, Mariavittoria Quaresima

- diffusione della nuova Extranet provinciale con aumento della capacità (da 1 Gbps a 10 Gbps) dei collegamenti delle sedi principali;
- sviluppo dei servizi di accesso WiFi (WLAN, Hotspot privato e pubblico)
- sviluppo di servizi di Virtual Data Center
- Partecipazione programma formazione individuale

Indicatori	Baseline	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Risultati attesi
Numero di terminazioni X-NET 2 a 10 Gbps	10	40	100	150	Maggiore affidabilità e sicurezza delle connessioni
Numero installazioni di accesso WIFI su nuova piattaforma	x	+40	+60	+80	Aumento della semplicità di gestione dei servizi (hotspot pubblico e privato)
Percorso di formazione individuale in materia di Cybersecurity		+3	+3	+3	Formazione tecnica
Percorso di formazione individuale in materia di trasparenza e anticorruzione	-	+1	+1	+1	Formazione tecnica

Obiettivi Area Direzione Generale

Dipendenti: Emanuela Procopio

- Supporto all'assolvimento di adempimenti normativi in materia di Anticorruzione e Trasparenza, Conto Annuale, ecc.
- Partecipazione programma formazione individuale

Indicatori	Baseline	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	Risultati attesi
Numero di adempimenti	4	4	4	4	Completamento con esito positivo della procedura relativa
Percorso di formazione individuale in materia di Cybersecurity		+3	+3	+3	Formazione tecnica

2.2.3 Monitoraggio in corso d'esercizio

Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 ex D.Lgs 150/2009 il Consorzio adotta un sistema per assicurare la qualità dei servizi mediante rilevazione sistematica dei risultati ottenuti.

A questo scopo, è in fase di implementazione un metodo per la misura del grado di soddisfazione dei servizi erogati con possibilità di proposte migliorative, al fine di fornire prestazioni maggiormente conformi alle esigenze di ogni Ente consorziato e per la valutazione della performance del personale coinvolto nel servizio monitorato.

La Relazione sulla Gestione del Direttore Generale, redatta semestralmente, sull'andamento della gestione consortile, illustra le attività svolte in ottemperanza degli indirizzi programmatici e strategici fissati dall'Assemblea dei Soci e i risultati ottenuti.

La *Relazione sulla Gestione*, ai sensi dell'art.31 dello Statuto, viene sottoposta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori ed è parte integrante e sostanziale del Bilancio d'Esercizio.

Il Direttore Generale, sulla base anche delle nuove attribuzioni di RPCT, attua il monitoraggio in corso d'esercizio attraverso incontri periodici con le strutture e individuali.

2.2.4 Misurazione e Performance organizzativa e individuale

Con Delibera n. 05-17 il Consiglio di Amministrazione del Consorzio ha deliberato di dotarsi di un Nucleo di Valutazione di tipo monocratico, affidando allo stesso le funzioni correlate alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009. Il NdV è stato recentemente rinnovato, in data 20.12.2023 con Delibera del C.d.A. n. 14-23, con la quale è stata nominata la d.ssa Lorella CATENI.

La valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti viene effettuata a consuntivo, sulla base delle analisi degli esiti degli obiettivi e relative azioni contenute nel presente piano.

2.2.5 Utilizzo sistemi premianti e valorizzazione del merito

Si dà atto che in data 26.11.2024 è stato sottoscritto il CCI per il triennio 2024-2026.

Il sistema di incentivazione è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia del Consorzio sia sul lato dei servizi erogati ai Soci che su quello riguardante le competenze e la professionalità acquisite dal personale. Si può parlare di effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato derivante dalla normale prestazione lavorativa.

Per queste finalità, non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati ma viene effettuata una valutazione su base meritocratica secondo i principi approvati nel CCI sottoscritto indicato:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività e meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo anche nel rispetto degli obiettivi formativi assegnati;
- le risorse sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per il Consorzio, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- il sistema premiante non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo di gestione della performance come disciplinato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti gli istituti che abbiano a proprio fondamento la valutazione delle prestazioni.

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- un premio collegato agli obiettivi e alle prestazioni individuali di tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dal Consorzio pari al 30% del totale delle risorse destinate alla produttività;
- un premio collegato alla performance organizzativa alla quale partecipano tutti i dipendenti secondo gli obiettivi strategici su indicati pari al 70% delle risorse su indicate.

Per il Direttore Generale, le cui mansioni sono stabilite dallo Statuto consortile, l'erogazione della retribuzione di risultato è legata solo ed esclusivamente alla Performance organizzativa. L'articolo 4-bis del DI 13/2023 ha previsto che le P.A., nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance, debbano assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali, specifici obiettivi annuali per il rispetto dei tempi di pagamento (riferiti all'indicatore di ritardo annuale art. 1, commi 859 lettera b), e 861, della 145/2018); tali obiettivi sono valutati ai fini della retribuzione di risultato in misura non inferiore al 30% a decorrere dall'anno 2024, secondo le modalità indicate dalla circolare MEF-RGS / DFP n. 1 del 3.1.2024.

Le risorse destinate alla produttività vengono annualmente assegnate al Direttore Generale che potrà attribuirle ai dipendenti interessati sulla base del raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e individuali e in base alla valutazione della prestazione dei dipendenti, secondo i principi stabiliti dal sistema premiante approvato dal Consiglio di amministrazione del 27.12.2024.

2.2.6 Performance per progetto/obiettivo (performance organizzativa)

La produttività per performance per progetto viene riconosciuta ai dipendenti coinvolti in specifici progetti e nei limiti dei rispettivi budget.

I Progetti saranno previamente individuati nella seguente sottosezione, sulla base delle linee di indirizzo espresse dal Consiglio di amministrazione. Il Direttore Generale definirà il contenuto specifico di ciascun progetto nonché la quota attribuibile a ciascuno di essi. L'obiettivo\progetto avrà durata annuale e sarà remunerato a scadenze diverse. L'importo del progetto\obiettivo trova copertura nel Fondo Risorse Decentrate relativo al periodo di riferimento sulla base delle risorse disponibili la cui utilizzazione viene sottoscritta in sede di Accordo Decentrato.

Il Direttore Generale potrà affidare al progetto\obiettivo (ai progetti) uno o più dipendenti; la partecipazione dei dipendenti è da ritenersi volontaria.

Della proposta di affidamento dovrà far parte apposita scheda per la puntuale descrizione del progetto affidato con indicazione di specifici indicatori di raggiungimento del progetto e di valore atteso. Il monitoraggio a cadenza determinata permetterà la relativa corresponsione delle risorse assegnate secondo quanto indicato nel presente Piano. Il saldo del compenso avverrà a progetto terminato e dopo l'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci del Bilancio Consuntivo dell'anno di riferimento e sulla base di apposita valutazione complessiva con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

Le somme eventualmente assegnate alla remunerazione dei progetti finalizzati, laddove non utilizzate, in tutto o in parte, per qualsiasi motivo, rappresenteranno economie di bilancio per il Consorzio.

2.2.7 Rendicontazione dei risultati

L'Art. 10. del D.Lgs 150/2009 prevede l'elaborazione di un documento denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi presenti nel Bilancio di Previsione e nel Piano della Performance, rilevandone gli scostamenti registrati nel corso dell'anno e indicandone le relative cause.

La relazione sulla performance, con i dati definitivi della gestione, validata dal Nucleo di Valutazione è trasmessa al Presidente del C.d.A. entro il 30 giugno di ciascun anno.

Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza 2024-2026

Il D. L. n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto all'art. 6 per le PP.AA. l'introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) come documento

unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. La prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante del PIAO.

Il PNA 2022 approvato con Delibera n.7 del 17 gennaio 2023 dall'ANAC, costituisce un atto d'indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa fornendo strategie di Prevenzione che ogni Ente "personalizza" in base alle proprie peculiarità.

In questa sezione il Consorzio individua le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e si pone l'obiettivo di prevenire attività illegittime o illecite attraverso l'adozione di procedure, comportamenti interni e sistemi di controllo finalizzati a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la trasparenza attraverso:

- formazione dei dipendenti;
- controllo dei procedimenti;
- monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti per la fornitura di beni e/o servizi;
- creazione di un costante collegamento fra corruzione e trasparenza ai sensi del D.Lgs. 33 del 14.03.2013, così come modificato dal D.Lgs. 97 del 25.05.2016, emanato in attuazione dei principi e criteri di delega contenuti nell'art. 1, comma 35, della Legge 190/2012, con lo scopo di dare ulteriore vigore al principio della trasparenza come strumento cardine nella prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

E' opportuno segnalare che Legge n. 190/2012, con cui è stata data attuazione nel nostro ordinamento alla Convenzione di Merida, non contiene una definizione distinta di "corruzione". Dalla "ratio legis" è possibile, tuttavia, evincere un significato ampio di corruzione a cui si riferiscono gli strumenti e le misure previsti dal Legislatore. Pertanto, l'A.N.A.C., anche in linea con la nozione accolta a livello internazionale, ha ritenuto che, poiché la Legge n. 190/2012 è finalizzata alla realizzazione di una tutela preventiva, debba essere privilegiata un'accezione ampia del concetto di corruzione, volta a ricomprendere, come indicato nel PNA 2017, *le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si rilevi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito, al fine di ottenere vantaggi privati*. Al termine "corruzione" è attribuito, dunque, un significato più esteso di quello strettamente connesso con le fattispecie di reato disciplinate negli articoli 318, 319 e 319-ter del Codice Penale (ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari), tale da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione (disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale), ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - si evinca un *malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo*.

2.3.1 Contesto Esterno

L'analisi del contesto esterno, richiesto dal Piano Nazionale Anticorruzione per valutare le caratteristiche dell'ambiente nel quale le diverse amministrazioni operano, è indispensabile per un'efficace valutazione degli eventuali rischi corruttivi che potrebbero concretizzarsi nelle attività del Consorzio.

La naturale conseguenza è l'elaborazione di un programma, volto innanzitutto a prevenire eventi corruttivi, conforme alla realtà socio-economica in cui opera l'Ente per una gestione dei rischi mirata ed efficiente.

Le forme di reato in una realtà sempre più strutturata sull'utilizzo della rete e delle tecnologie digitali sono quelle legate ai servizi informatici verso i quali il Consorzio focalizza in particolare la sua attenzione.

Secondo il report diffuso dalla Polizia Postale sono state molteplici nel 2024 le sfide affrontate e compendiate nel report diffuso nella giornata odierna, che può contare su una rete di 100 uffici territoriali coordinati dal Servizio Polizia Postale e per la Sicurezza Cibernetica, oggi inserito nella nuova Direzione Centrale per la Polizia Scientifica e la Sicurezza Cibernetica del Dipartimento della Pubblica Sicurezza, dedicata all'alta investigazione tecnologica e alle scienze forensi.

Nell'ambito del settore della cybersicurezza, nel corso dell'anno 2024, sono stati rilevati circa 1.018 attacchi informatici riconducibili principalmente alla violazione degli account social di privati realizzata tramite malware e, pertanto, è essenziale evidenziare, sotto il profilo della protezione delle infrastrutture critiche a livello regionale, i 28 protocolli d'intesa sottoscritti tra il COSC Toscana e diversi soggetti istituzionali e imprese rilevanti in ambito regionale, cui, quotidianamente la Polizia Postale Toscana invia gli ALERT sui principali rischi di attacchi del momento.

Per quanto concerne, invece, le attività svolte nel settore dei reati economico-finanziari commessi attraverso la rete, nel 2024 sono state indagate 394 persone ed effettuati 3 arresti e 69 perquisizioni. Sempre più sofisticati i modus operandi utilizzati sulle piattaforme di e-commerce, così come le cosiddette "truffe romantiche", che vedono come vittime soprattutto donne di età compresa tra i 40 e i 60 anni, circondate da persone conosciute in rete e indotte con articolati stratagemmi a versare ingenti somme di denaro a truffatori senza scrupoli.

Si è evidenziato, altresì, un significativo aumento del fenomeno delle truffe legate al trading online: molti utenti della rete, allettati dalla prospettiva di facili guadagni derivanti da investimenti prospettati dai malviventi come sicuri, sono stati indotti da abili truffatori e finti intermediari finanziari ad investire centinaia di migliaia di euro su piattaforme fittizie, mandando in fumo i risparmi di un'intera vita.

Il fenomeno del phishing, finalizzato alla captazione illecita di codici personali e dati sensibili, attraverso il ricorso a malware e siti-clone, si è progressivamente evoluto nel vishing (ossia, voice phishing, commesso telefonicamente) e nello smishing (phishing commesso attraverso sms, che inducono in genere gli utenti a cliccare link fraudolenti, per sottrarre denaro, credenziali e dati sensibili).

Il tessuto economico-produttivo della Regione continua ad essere oggetto degli attacchi noti a livello mondiale con le espressioni BEC Fraud (Business E-mail Compromise) e CEO Fraud (Chief Executive Officer), che costituiscono la moderna applicazione della tecnica di attacco denominata "man in the middle". Scopo delle organizzazioni criminali è quello di intromettersi nei rapporti commerciali tra le aziende, dirottando ingenti somme verso conti correnti nella disponibilità dei truffatori.

Merita richiamare, a questo proposito, il Protocollo sottoscritto nel 2023 tra la Regione Toscana e il Centro Operativo per la Sicurezza Cibernetica della Polizia Postale per la Toscana per il contrasto alla criminalità informatica. L'accordo prevede un'azione congiunta per reagire agli attacchi informatici, per aiutare cittadine e cittadini, enti locali o imprese vittime di attacchi informatici, per condividere sempre più rapidamente le informazioni sui rischi cyber e le contromisure da adottare. Con il Protocollo sottoscritto si approda ad una nuova modalità di collaborazione fra le Istituzioni, che consolida le azioni preventive degli eventuali attacchi cyber, andando a rafforzare le competenze e le conoscenze in campo digitale sia nei confronti dei cittadini e delle imprese.

2.3.2 Contesto interno

Il contesto interno viene argomentato in altre sezioni del presente documento.

2.3.3 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Responsabile della prevenzione della corruzione è il Direttore Generale, Ing. Enrico Borelli, nominato con disposizione presidenziale n.1 del 12.04.13, il quale predispone il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza confluito nel PIAO nella sottosezione "*Rischi corruttivi e Trasparenza*" che viene sottoposto al Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione.

Il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione è stato rafforzato dalle novità, in materia di trasparenza, introdotte dal D.Lgs. 97/2016 in quanto unisce i due incarichi, quello di RPC e RT, prevedendo che vengano riconosciuti poteri e funzioni idonei allo svolgimento della propria attività in autonomia ed effettività.

2.3.4 Referenti

Nella consapevolezza che la prevenzione dei fenomeni corruttivi non possa che essere il frutto di una necessaria interazione delle risorse, delle competenze e delle capacità di ognuno, tutto il personale,

in relazione alle proprie competenze, è tenuto alla conoscenza di quanto riportato nella presente sottosezione e a darvi esecuzione.

Tutto il personale è tenuto a segnalare al Direttore Generale ogni anomalia accertata e in particolar modo il mancato rispetto dei termini o l'impossibilità di eseguire i controlli nei tempi e nei modi prestabiliti comunicandone le cause.

Il personale del Consorzio, anche in osservanza del nuovo Codice di Comportamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14.04.2023 con Delibera n.5-2023, in caso di conflitto di interessi e/o incompatibilità anche potenziale è tenuto ad astenersi, comunicando tempestivamente al Direttore Generale, la situazione di conflitto.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012 *"La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare"*.

2.3.5 Stato di attuazione

Nell'anno 2024 le misure preventive, così come evidenziato nella Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sono state attuate senza criticità ulteriori perché elaborato tenendo conto delle dimensioni ridotte dell'Ente. La funzione del RPCT è stata indispensabile per organizzare e indirizzare le diverse attività dell'Ente secondo quanto programmato nella sezione anticorruzione e Trasparenza del PIAO 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio in data 27.05.2024 con Deliberazione n. 05-24.

La collaborazione del personale ha fatto sì che le azioni di monitoraggio e controllo delle attività dell'Ente avvenissero con basso impatto sui tempi di conclusione dei procedimenti.

Nell'anno di riferimento non sono state rilevate violazioni e/o irregolarità. Al personale del Consorzio è stata inviata una copia del presente PIAO al fine di reperire osservazioni utili all'approvazione di un testo che non rappresenti una mera formalità ma un impegno concreto e condiviso a favore della legalità.

Si dà evidenza, a tal proposito, che in data 14.04.2023 con Deliberazione n. 05-23 il Consiglio di Amministrazione del Consorzio ha approvato il *"CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI"* adottato ai sensi dell'art.54, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e in conformità alla delibera ANAC n. 177/2020 al fine di assicurare la qualità dei servizi resi da questo Ente, di contribuire alla prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione nonché di far rispettare i principi costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità. Il Codice approvato, integra e specifica, i doveri minimi previsti dal *"Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici"* emanato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, che i dipendenti pubblici sono tenuti ad osservare.

Si segnala che non sono pervenute osservazioni da parte dei dipendenti del Consorzio in merito all'aggiornamento del PIAO per il triennio 2025-2027.

Si ricorda, inoltre, che per l'approvazione del PIAO non è prevista dalla normativa vigente la *"procedura aperta"*

Si dà evidenza che nell'anno appena concluso non si sono verificati fatti corruttivi o ipotesi di

disfunzioni amministrative significative, né modifiche organizzative rilevanti, né modifiche degli obiettivi strategici o in altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza

2.3.6 Attività a rischio corruzione

Le attività del Consorzio che possono presentare rischio di corruzione sono le seguenti:

- a) Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- b) Proroga di contratti di servizio in essere;
- c) Concorsi e procedure selettive, progressioni di carriera;
- d) Processi di spesa;
- e) Materie oggetto di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi;

Unità di Servizio	Ambito	Attività sensibile	Rischio potenziale	Classificazione e rischio
Tutti i servizi	Scelta del Contraente per l'affidamento di lavori servizi e forniture/proroga contratti servizio in essere	Sono inclusi tutti i processi/contratti volti all'acquisizione sul mercato di forniture, servizi e lavori pubblici ai sensi del D.lgs. 163/2006	Alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria	Medio
Direzione Generale	Concorsi e procedure selettive, progressioni di carriera	Espletamento di procedure concorsuali o selettive, mobilità	Alterazione dei risultati delle procedure selettive e concorsuali, attribuzione trattamenti economici non dovuti, disparità di trattamento nelle assunzioni conseguenti a mobilità esterne	Medio
Direzione Generale	Materie oggetto di incompatibilità e di inconferibilità, cumulo di impieghi e incarichi	Sono comprese tutte quelle situazioni disciplinate dall'art.53 del D.Lgs. 165/2001 e dal D.Lgs. 39/2013	Omissione di controllo	Basso
Contabilità	Processi di Spesa	Emissione mandati di pagamento	Pagamenti non dovuti, influenza sui tempi di pagamento	Basso
Economato	Processi di Spesa	Spedizioni e acquisti di beni consumo di lieve entità	Pagamenti non dovuti	Basso

La classificazione del rischio delle varie attività dell'Ente sono state individuate tenendo conto dei monitoraggi e delle verifiche costanti effettuati dal RPCT e del ricorso per il 90% degli acquisti di beni e servizi al Portale delle Pubbliche Amministrazioni (MEPA); anche per il servizio Economato, per le identiche motivazioni e per le esigue uscite, si è ritenuto realistico indicare un basso livello di rischio corruzione.

Gli affidamenti di servizi e forniture, dove potrebbero annidarsi, in maniera più evidente e tangibile,

attività criminose e corruttive, vengono gestiti ricorrendo ai servizi offerti dal MEPA.

Per ciò che riguarda il conflitto di interessi nei contratti pubblici, il Consorzio Terrecablate ha previsto sessioni formative, anche in merito agli obblighi di trasparenza secondo quanto indicato nel D.Lgs. 36/2023, e l'implementazione di un sistema di dichiarazioni per tutti i soggetti coinvolti nel ciclo di vita di un contratto pubblico.

A questo proposito, si fa presente che il Consorzio Terrecablate, in realtà, ed altri Enti simili, sono stati esclusi dai finanziamenti derivanti dal PNRR; di queste ultime risorse beneficiano però gli enti consorziati che le utilizzano per l'acquisizione di nuovi servizi dal Consorzio.

2.3.7 Formazione, controllo e prevenzione del rischio

Come già indicato nell'introduzione, il Consorzio Terrecablate è un Ente di dimensioni ridotte, assimilabile ad un Comune di piccole dimensioni le cui criticità sono state esaminate dall'ANAC nell'adozione del PNA 2022 e riprese nell'aggiornamento 2024 approvato con Delibera n. 31/2025.

Pur essendo un consorzio fra Enti Locali, il Consorzio Terrecablate non opera nel contesto territoriale in maniera diretta. I suoi interlocutori principali (*stakeholders*) sono gli enti soci e, in linea secondaria, i collaboratori, i consulenti, le aziende fornitrici e gli altri operatori che concorrono con le proprie risorse alla realizzazione dei servizi ICT per le amministrazioni consorziate.

Orientati, comunque, a perfezionare il contesto istituzionale ed operativo in cui il Consorzio opera, per il personale sono previste maggiori attività formative diversificate come imprinting qualitativo del servizio reso sia in termini di perfezionamento delle competenze professionali che di maggiore consapevolezza nel discernere le situazioni e gli eventi che potrebbero fornire elementi valutabili ai fini corruttivi. In questa ottica il Consorzio Terrecablate vuole perseguire attraverso i servizi che vengono erogati agli Enti Soci anche un concreto contributo allo sviluppo della legalità nella comunità locale.

Infatti, tutte le attività formative sono orientate alla creazione di *Valore Pubblico* rafforzando la conoscenza delle regole che presidiano l'esercizio della funzione pubblica e a diffondere l'etica pubblica. Ma l'etica pubblica non concerne solo il principio di legalità: l'ANAC ha chiarito, ad esempio, che la *maladministration* si riferisce anche agli "sprechi". In questo quadro, allora, anche tutta l'attività formativa rientra a pieno titolo sotto l'ombrello della formazione in tema di anticorruzione: saper gestire i collaboratori, saper istituire e far funzionare il controllo di gestione e il sistema di valutazione della performance; saper utilizzare i dati per definire e impostare politiche pubbliche.

Data la sostanziale assenza del verificarsi di eventi corruttivi, il Consiglio di Amministrazione condividendo la necessità di una visione integrata dei principi e degli obiettivi di cui si compone il PIAO, ha individuato con Delibera n. 4-2023 del 07.03.2024 le seguenti Linee Guida come contributo alla Trasparenza e alla prevenzione di fenomeni di *maladministration*:

a) aggiornamento della sezione Rischi corruttivi e Trasparenza in coerenza con quanto indicato nel PNA 2022;

b) adeguamento PIAO 2024-2026 al D.Lgs. n.222 del 13 dicembre 2023 avente ad oggetto "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227";

c) svolgimento di sessioni di formazione specifica e/o di aggiornamento sulla sicurezza informatica e sui temi dell'inclusione e della parità di genere per tutto il personale, anche attraverso la piattaforma Syllabus se presenti .

Gli strumenti a disposizione e adottati dal Consorzio, per prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione sono elencati di seguito:

- adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (Sez. PIAO: Rischi Corruttivi);
- conformità dell'azione al Codice di Comportamento;
- formazione;
- regolamenti interni;
- Carta dei Servizi;
- obblighi di Pubblicità e Trasparenza;
- monitoraggio (semestrale) in ordine agli adempimenti in materia di Anticorruzione e Trasparenza;
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;
- verifica delle cause di inconferibilità e incompatibilità ai sensi del D.Lgs. 08.04.2013, n. 39 attraverso l'adozione di uno specifico modello di Dichiarazione che il soggetto deve sottoscrivere al momento della nomina e di seguito annualmente ai sensi dell'art. 20 del decreto legislativo suindicato;
- verifica del conflitto di interessi nelle procedure di gara.
- tutela del personale che segnala illeciti.

In considerazione dell'esigua dotazione organica non sarà possibile, se non in misura molto limitata, prevedere forme di rotazione ordinaria degli incarichi e del personale dipendente negli uffici esposti a maggior rischio di corruzione.

In ogni caso, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, promuove incontri formativi con tutto il personale per l'esposizione in dettaglio di quanto indicato nella presente sezione. Con le suddette riunioni, a cadenza annuale o a richiesta del personale o in presenza di attività straordinarie di particolare rilevanza, viene assolto in parte sia l'obbligo di formazione del personale, previsto dalla Legge 190/12, che quello di parziale monitoraggio dell'attività dell'ente.

L'informativa ha la finalità di: verificare la legittimità degli atti adottati, monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge od ai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, monitorare i rapporti tra l'Ente e i soggetti con cui si stipulano contratti e verificare in linea generale la conformità del dipendente al Codice di Comportamento

Inoltre, al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione il Responsabile della prevenzione della corruzione, in qualsiasi momento, può richiedere, per iscritto, ai dipendenti

che hanno istruito il provvedimento finale, di dare adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento.

Come già esplicitato nel paragrafo precedente, sono previste anche sessioni formative specifiche sia in tema di Anticorruzione che di Trattamento dei Dati ai sensi del Regolamento Europeo 679/2016. Il RPCT può in ogni momento verificare e chiedere delucidazioni a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità.

Si segnala che la presente sezione "Eventi corruttivi e Trasparenza" è stata pubblicata in bozza sul sito istituzionale dell'Ente, in Amministrazione Trasparente, per raccogliere pareri e/o osservazioni utili per l'elaborazione di un documento efficace.

Si segnala che non sono pervenute osservazioni in merito.

Nei confronti del *pantouflage*, ovvero l'incompatibilità successiva, richiamato dal PNA 2018 e dal PNA 2022, introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge n. 190/2012 che, modificando l'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, il c. 16-ter, ha disposto il divieto per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Pertanto, il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

Il PNA 2022, approvato dall'ANAC con delibera n. 07 del 17.01.2023, riconsidera il *divieto di pantouflage* indicando nel dettaglio i soggetti destinatari:

- Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. n. 165/2001:
 - Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
 - Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato
 - Ai titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013
- Enti pubblici economici e Enti di diritto privato in controllo pubblico:
 - Coloro che rivestono uno degli incarichi di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 39/2013, secondo quanto previsto all'art. 21 del medesimo decreto.

Per quanto concerne invece la fattispecie di attività lavorativa o professionale contemplata dalla norma si deve intendere *qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato e incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati*. Sono esclusi dal *pantouflage* gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata.

Il Consorzio Terrecablate, per garantire il rispetto della disposizione sul *pantouflage*, in ragione dell'esigua dotazione organica, ritiene per il triennio di riferimento di adottare le seguenti misure:

- Inserimento nei contratti di assunzione del personale specifiche clausole anti-*pantouflage*;
- previsione di una dichiarazione da sottoscrivere entro un anno antecedente la cessazione dal

- servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- acquisizione di dichiarazione da parte degli operatori economici in caso di affidamenti fuori MEPA di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto.

L'ANAC nei confronti del divieto di Pantouflage svolge *attività consultiva* ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. e), della l. n. 190/2012, non solo verso le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici nazionali, ma anche verso tutti i soggetti privati destinatari dell'attività delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. n. 165/2001 che intendono conferire un incarico, e *attività di vigilanza*.

2.3.8 Nucleo di Valutazione

Nella seduta del 29/03/2017, in considerazione delle ridotte dimensioni della struttura organizzativa del Consorzio, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito di dotarsi di un Nucleo di Valutazione di tipo monocratico, affidando allo stesso le funzioni correlate alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009. Il NdV è stato recentemente rinnovato, in data 20.12.2023 con Delibera del C.d.A. n. 14-23.

In questo contesto, il Nucleo di Valutazione verifica che gli obiettivi legati alla prevenzione della corruzione e della trasparenza vengano contemplati ai fini della misurazione e valutazione della Performance.

2.3.9 Performance

Il Piano della Performance è un documento di programmazione e comunicazione inizialmente previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e viene indicato dall'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022, fra i documenti assorbiti dal PIAO. La Performance, quindi, è una sezione del PIAO dove, in coerenza con i vincoli di Bilancio, sono esplicitati obiettivi ed indicatori, definendo quindi gli elementi fondamentali su cui basare poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa ed individuale.

Agli obiettivi strettamente legati all'attività istituzionale del Consorzio si aggiungono quelli previsti dalla Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" e s.m.i. e dal D.Lgs. 33 del 14.03.2013 e s.m.i. "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" emanato in attuazione dei principi e criteri di delega contenuti nell'art. 1, comma 35, della Legge 190/2012, mirati ad individuare le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e prevenire attività illegittime o illecite attraverso l'adozione di procedure, comportamenti interni e sistemi di controllo finalizzati a migliorare l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza dell'azione amministrativa.

2.3.10 Segnalazioni di illeciti e tutela del segnalante (Whistleblowing)

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'appropriata tutela del segnalante (pubblico o privato) che segnala condotte illecite in ambito lavorativo deriva dalla normativa internazionale.

Il whistleblowing, o segnalazione di un presunto illecito, è un istituto giuridico previsto dalla L. 190/2012 (cd. Legge anticorruzione) e ora disciplinato dal D. Lgs n. 24/2023, avente ad oggetto: "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", con il quale vengono regolamentate le modalità di protezione delle persone che segnalano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Il D.lgs. 24/2023 abroga:

- *l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001;*
- *l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater, del d.lgs. 231/2001;*
- *l'art. 3 della L. 179/2017.*

CANALI DI SEGNALAZIONE

- interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);

- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

SCELTA DEL CANALE DI SEGNALAZIONE

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

I segnalanti possono effettuare direttamente una *divulgazione pubblica* quando:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

In ottemperanza al D.Lgs. 24/2023, In data 12.07.2023, l'ANAC ha emanato le Linee Guida n. 311 relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne.

Per le segnalazioni di condotte illecite, il Consorzio ha attivato e pubblicato un portale specifico il cui link di accesso è (<http://whistleblowing.consorzioiterrecablate.it>) pubblicato nella sezione "amministrazione trasparente" del sito.

Ad oggi, non risultano segnalazioni di illeciti.

2.3.11 Relazione dell'attività svolta

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012 entro il 15 dicembre di ogni anno, termine differito al 31 gennaio 2025 con comunicazione del Presidente dell'ANAC del 29.10.2024, il Responsabile della prevenzione della corruzione pubblica nel sito internet del Consorzio una relazione recante i risultati dell'attività svolta e ne dà comunicazione al Nucleo di Valutazione e al Consiglio di amministrazione.

2.3.12 Obblighi di trasparenza

La Trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione. Essa è posta al centro di molte indicazioni e orientamenti internazionali in quanto strumentale alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica. Infatti, proprio la Legge n. 190/2012 individua nel principio di trasparenza un valido strumento di prevenzione e di contrasto alla corruzione. Importanti innovazioni sono state apportate dal D.Lgs. 97/2016 in merito agli ambiti soggettivi di applicazione.

Le misure adottate per la Trasparenza e conseguentemente per la prevenzione della Corruzione costituiscono obiettivi della Performance.

In ottemperanza alla nuova normativa in merito agli obblighi di pubblicazione, l'ANAC ha formulato "Le Prime Linee Guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016".

Si segnala che con l'avvio della piena digitalizzazione dei contratti pubblici a partire dal 1° gennaio 2024, l'ANAC con la Delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, ha aggiornato e integrato la delibera n. 264 del 20 giugno 2023 riguardante la **trasparenza dei contratti pubblici**.

A seguito dell'entrata in vigore il 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 per la Tutela dei Dati, il Consorzio ha affidato l'incarico Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) allo studio Legale Associato Corsinovi-Mammana in Via Federico D'Antiochia di Firenze (FI), così come pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente/ Altri Contenuti.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- è Responsabile del reperimento dei dati e della loro pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'istituto dell'accesso civico (art. 43 co. 4 d.lgs. 33/2013).

2.3.13 Società partecipata

A seguito del D.Lgs. n°259/2003, "Codice delle comunicazioni elettroniche", il Consorzio Terrecablate ha costituito nel 2005, con una partecipazione del 100%, la società Terrecablate Reti e Servizi srl (TCRS) per la gestione dei servizi di TLC rivolte al pubblico mentre il Consorzio ha indirizzato la propria mission, nel rispetto del cosiddetto Decreto Bersani (D.L. 223/2006, convertito nella L. 248/2006) all'erogazione di servizi di ICT solo ed esclusivamente ai propri Enti Consorziati, così come indicato in premessa.

Il D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" insieme al D. Lgs n. 175/2016 recante "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica" come modificato dal D. Lgs. N.100/2017, hanno ampliato il quadro normativo in materia di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle società a controllo pubblico, negli Enti di diritto privato controllati, nelle società partecipate e negli altri Enti di diritto privato considerati dal Legislatore all'art. 2 bis, c.3 del D.lgs. 33/2013

La società Terrecablate Reti e Servizi srl ha adottato dal mese di marzo 2021 la configurazione di "società benefit" e cura la pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013 nel proprio sito web "www.terrecablate.it/società-trasparente-2/".

Nell'adunanza dell'8 novembre 2017, l'ANAC ha approvato in via definitiva la Delibera n. 1134 recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati o partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli Enti pubblici economici" con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione oltre a fornire delle indicazioni in merito all'applicazione delle disposizioni in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione ai citati enti, individua anche i compiti previsti per le amministrazioni controllanti e partecipanti.

In questo contesto, il Consiglio di Amministrazione del Consorzio ha approvato

- con Delibera n.12-2023 del 20.12.2023 l'adempimento di *revisione ordinaria* di cui all'art. 20 D. Lgs n.175/2016 optando per il mantenimento senza interventi della società Terrecablate Reti e Servizi srl – Società Benefit
- con Delibera n. 13- 2023 del 20.12.2023 "*L'atto di indirizzo in materia di spese di funzionamento, comprese quelle per il personale ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 175/2016*".

Nell'anno in corso il Consorzio proseguirà il monitoraggio costante del sito di TCRS per la verifica degli adempimenti in termini di trasparenza e anticorruzione previsti dalla normativa vigente promuovendo anche incontri, se ritenuto necessario, con l'Amministratore Unico della società Terrecablate Reti e Servizi sia a titolo di monitoraggio dell'attività svolta internamente dall'Ente partecipato che di impulso all'adozione di misure che contrastino la corruzione e favoriscano la trasparenza.

2.3.14 Il sito internet istituzionale del Consorzio

Il sito internet del Consorzio (www.consorzioTerrecablate.it) costituisce il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile e meno oneroso per gli utenti (Enti consorziati), attraverso il quale si può garantire un'informazione trasparente, pubblicizzare e consentire l'accesso ai servizi, consolidare la propria immagine istituzionale.

In conformità con la normativa vigente, sul sito web del Consorzio, nella homepage, è presente apposita sezione denominata "*Amministrazione trasparente*" suddivisa in sottosezioni secondo quanto previsto dal d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016.

La pubblicazione on line delle informazioni di cui al paragrafo precedente è effettuata in coerenza con quanto riportato nel Decreto Trasparenza (il d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016), e alla Delibera ANAC n. 601 del 19 dicembre 2023, che ha aggiornato e integrato la delibera n. 264 del 20 giugno 2023 riguardante la **trasparenza dei contratti pubblici**, secondo le caratteristiche istituzionali e organizzative dell'Ente, con particolare riferimento a:

- aggiornamento e visibilità dei contenuti (tempestività)
- chiarezza e accessibilità
- classificazione e semantica
- formati e contenuti aperti

fatto salvo il rispetto della normativa specifica in materia di riservatezza dei dati personali o materie specifiche.

2.3.15 Posta elettronica certificata

Il Consorzio Terrecablate ha pubblicato sul sito istituzionale l'indirizzo PEC consorzioTerrecablate@pec.consorzioTerrecablate.it. La posta ricevuta nella casella PEC viene gestita dall'ufficio Protocollo.

La PEC viene utilizzata ordinariamente per la trasmissione di documenti relativi all'attività istituzionale dell'Ente.

2.3.16 Accesso civico

La tutela del diritto di accesso civico è disciplinata dalle disposizioni di cui dal D.Lgs. n. 33/2013. Il d.lgs. 97/2016 ha introdotto accanto a quello già disciplinato, il diritto di chiunque di accedere a dati e documenti detenuti dalla pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013, (*accesso generalizzato*) nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti e dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5 bis, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la

partecipazione al dibattito pubblico.

Ciò in attuazione del principio di trasparenza che il novellato articolo 1, comma 1, del decreto trasparenza ridefinisce come accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni non più solo finalizzata a “favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”, ma soprattutto, e con una modifica assai significativa, come strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa. L'intento del legislatore è ancor più valorizzato in considerazione di quanto già previsto nel co. 2 dell'art. 1 del decreto trasparenza secondo cui la trasparenza è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, e integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino. La trasparenza diviene, quindi, principio cardine e fondamentale dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e dei loro rapporti con i cittadini. L'accesso generalizzato non sostituisce l'accesso civico “semplice” previsto dall'art. 5, comma 1 del decreto trasparenza, e disciplinato nel citato decreto già prima delle modifiche ad opera del d.lgs. 97/2016. L'accesso civico rimane circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni interessati dall'inadempienza. L'accesso generalizzato si delinea come autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione e come espressione, invece, di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3). L'accesso generalizzato deve essere anche tenuto distinto dalla disciplina dell'accesso ai documenti amministrativi di cui agli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 (d'ora in poi “accesso documentale”). La finalità dell'accesso documentale ex l. 241/90 è, in effetti, ben differente da quella sottesa all'accesso generalizzato ed è quella di porre i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà - partecipative e/o oppositive e difensive - che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari.

La regola della generale accessibilità è temperata, però, dalla previsione di eccezioni poste a tutela di interessi pubblici e privati che possono subire un pregiudizio dalla diffusione generalizzata di talune informazioni. Dalla lettura dell'art. 5 bis, co. 1, 2 e 3 del decreto trasparenza si possono distinguere due tipi di eccezioni, assolute o relative.

L'accesso generalizzato è escluso nei casi indicati al co. 3 dell'art. 5 bis, nei casi cioè in cui una norma di legge, sulla base di una valutazione preventiva e generale, per tutelare interessi prioritari e fondamentali, dispone sicuramente la non ostensibilità di dati, documenti e informazioni ovvero la consente secondo particolari condizioni, modalità e/o limiti. Solo una fonte di rango legislativo può giustificare la compressione del diritto a conoscere cui ora il nostro ordinamento è improntato. Dette esclusioni (eccezioni assolute) ricorrono in caso di

- Segreto di Stato o divieto di divulgazione;

- negli altri casi di divieto di accesso o divulgazione previsti dalla legge, ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche modalità o limiti, inclusi quelli di cui all'art. 24, comma 1, della legge n. 241 del 1990.

Al di fuori dei casi sopra indicati, possono ricorrere, invece, limiti (eccezioni relative o qualificate) posti a tutela di interessi pubblici e privati di particolare rilievo giuridico elencati ai commi 1 e 2 dell'art. 5-bis del decreto trasparenza.

La richiesta d'accesso civico può essere avanzata da chiunque senza limitazioni, gratuitamente e non deve essere motivata. Va inoltrata al RPCT, con modulo predisposto dall'Ente e pubblicato nell'apposita sezione, al seguente indirizzo di posta elettronica: segreteria@consorzioterrecablato.it. Entro 30 giorni la PA deve inserire nel sito il documento e trasmetterlo al richiedente. Oppure può comunicargli l'avvenuta pubblicazione e fornirgli il link alla pagina web.

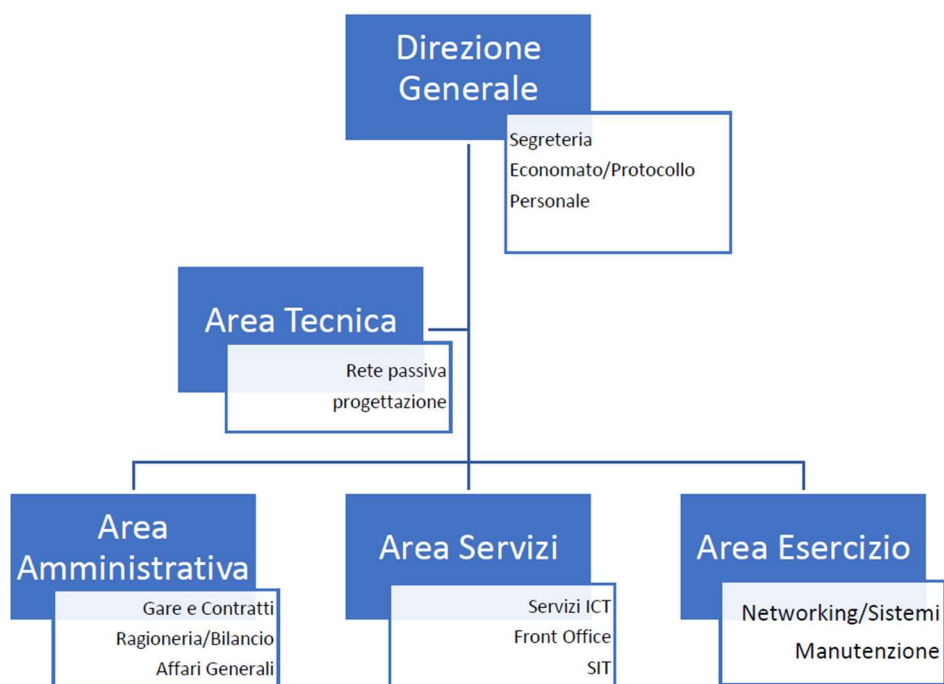
Nel 2022 non risultano pervenute richieste di accesso civico al Consorzio

.

Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano

Sottosezione 3.1. Struttura Organizzativa

(rif.: Delibera Assemblea del 22.01.2025- Bilancio previsionale 2025-2027)



3.1.1 La Dotazione Organica

L'organigramma del Consorzio per il 2025 e per il triennio 2025-2027 è di seguito rappresentato e descritto.

L'organigramma del Consorzio per il 2025 e per il triennio 2025-2027 è di seguito descritto:

Direzione Generale: figura prevista e disciplinata nello statuto del Consorzio, nella quale converge anche la dirigenza diretta dei servizi di:

- **Segreteria:** si occupa di tutte le attività di amministrazione interne funzionali all'andamento ordinario del Consorzio. Supporta la Direzione Generale nella redazione, gestione e archiviazione degli atti amministrativi del Consorzio.
- **Economato:** si occupa della gestione della cassa economale, delle piccole spese correnti per la gestione ordinaria del Consorzio;
- **Personale:** Si occupa della amministrazione del personale interno.

- Protocollo: gestisce ed archivia i flussi documentali entranti ed uscenti delle comunicazioni di varia natura;

Area Servizi: si occupa della progettazione, implementazione, amministrazione e gestione dei servizi per gli enti consorziati e cura aspetti inerenti all'erogazione dei servizi (attivazione, esercizio, rendicontazione, ecc.). È a sua volta suddivisa in 3 servizi:

- Servizi ICT: svolge le funzioni di progettazione, sviluppo e manutenzione dei servizi informatici e di comunicazione elettronica per gli enti. Assicura i livelli di servizio dichiarati attraverso il monitoraggio della disponibilità dei sistemi. Svolge funzioni di sorveglianza normativa in materia di ICT.
- *Front Office*: svolge funzioni di *helpdesk* nei confronti dell'utenza nei limiti dichiarati nei servizi erogati. Cura le relazioni con gli enti identificando le necessità e rilevando eventuali nuove esigenze in materia di ICT;
- Servizi SIT: gestisce il patrimonio informativo cartografico del Consorzio e degli enti consorziati che gli demandano questa funzione. Produce e modifica basi di dati cartografiche curandone la pubblicazione. Progetta e realizza interfacce di accesso ai dati. Supporta gli enti nelle attività di redazione di strumenti urbanistici di loro competenza.

Area Tecnica: gestisce tutti gli aspetti tecnici/progettuali delle varie attività del Consorzio e le attività in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro e conformità alle normative vigenti. È suddivisa in 4 aree:

- Rete passiva: gestisce la realizzazione di opere relative ad infrastrutture e componenti passive della rete. Contribuisce alla progettazione, partecipa alla istruzione delle gare di appalto per le opere e collabora alla direzione dei lavori;
- Progettazione: esegue la progettazione preliminare, definitiva ed eventualmente esecutiva dei lavori necessari alla evoluzione della infrastruttura e rete passiva. Cura

i rapporti con gli enti per il rilascio di autorizzazioni, permessi ecc. Svolge funzioni di *project management* in materia di attivazione di servizi ai soci, coordinando i vari soggetti competenti delle altre aree (sia amministrative che tecniche) nelle attività che coprono tutto il ciclo dell'attivazione (progettazione – offerta – accettazione – provisioning – collaudo).

Area Esercizio Infrastrutture: realizza ed esercisce le componenti infrastrutturali attive della piattaforma tecnologica del Consorzio (*backbone*, distribuzione, accesso, data centre, impianti tecnologici, ecc.). È suddivisa in 2 sezioni:

- Networking e sistemi: Gestisce e progetta gli apparati di tutte le componenti di rete e dei sistemi informatici del Consorzio assicurandone il corretto funzionamento per garantire la continuità di erogazione dei servizi agli enti.
- Manutenzione: è responsabile dello stato di conservazione degli asset del Consorzio. Amministra gli impianti tecnologici funzionali alla rete, curandone la progettazione e i rapporti contrattuali con i fornitori. Gestisce le attività di riparazione, adeguamento e monitoraggio ed è referente per il Consorzio nei rapporti con soggetti terzi che a vario titolo utilizzano risorse del Consorzio.

Area Amministrativa: cura tutti gli aspetti amministrativi, contabili e di gestione economico-finanziaria del Consorzio:

- Ragioneria: si occupa della contabilità del Consorzio;
- Bilancio: Cura la gestione economica-finanziaria ed assiste la Direzione Generale nella redazione dei bilanci;
- Affari Generali: supporta la Direzione Generale nella gestione delle relazioni con gli organi istituzionali e con i soci.
- Gare e contratti: gestisce gli aspetti amministrativi dei procedimenti in materia di appalti e contratti;

La consistenza a dicembre 2024 dell'organico del Consorzio Terrecablate e la sua destinazione è riassunta nella seguente tabella nella quale, per completezza di informazione, si è tenuto conto anche dei rapporti a tempo determinato, dei *part-time* e dei contratti di lavoro autonomo a progetto.

	Totali	Dirigenti	Contratto	Cat.B	Cat.C	Cat.D
Direzione Generale	1	1				
Segreteria/ Econom/Protoc	1			1		
Personale	0,2		0,2			
Area Servizi	1					1
Servizi ICT	1					1
Front Office						
Servizi SIT						
Area Tecnica	1				1	
Rete passiva Progettazione						
Area Infrastrutture						
Networking e sistemi	2					2
Manutenzione	1					1
Area Amministrativa	1				1	
Gare e contratti						
Ragioneria/Bilancio						
Affari Generali						
	9,2	1	0,2	1	2	5

Il personale del Consorzio è stato indicato secondo la classificazione del personale prevista dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022.

Sottosezione 3.2: Lavoro Agile

La definizione di smart working, contenuta nella [legge n. 81/2017](#), pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come, ad esempio, pc portatili, tablet e smartphone).

Cessata la fase pandemica del 2020-2021, con disposizione n. 004 del 03.11.2021 del Direttore Generale sono state definite, previo confronto con le organizzazioni sindacali, delle linee guida per il personale del Consorzio per lo svolgimento del lavoro agile, alle seguenti condizioni:

- *non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti;*
- *l'amministrazione deve disporre di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la sicurezza delle comunicazioni tra lavoratore e amministrazione;*
- *deve aver previsto un piano di smaltimento degli arretrati e deve fornire al personale i dispositivi necessari;*
- *che la prestazione di lavoro in modalità agile avrà luogo:*
 - *previa richiesta del dipendente per particolari motivi familiari/personali e deve essere presentata al sottoscritto via e-mail e autorizzata nella stessa forma;*
 - *su richiesta del sottoscritto in qualità di datore di lavoro, con il consenso del dipendente, per motivi organizzativi legati alle trasferte/missioni per ridurre i tempi legati agli spostamenti ed ottimizzare quelli di prestazione del servizio, per eventi atmosferici avversi;*
 - *su richiesta del sottoscritto in qualità di datore di lavoro, anche senza il consenso del dipendente, per cause che renderebbero l'attività lavorativa in presenza rischiosa per la salute;*

- *Che la prestazione lavorativa in modalità agile può essere svolta per periodi diversi per particolari esigenze personali o per indicazioni normative; per l'intera giornata lavorativa.*

Sottosezione 3.3: Programmazione Triennale PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, la presente sottosezione di programmazione, indica la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni. In particolare, deve contenere:

- la consistenza di personale, suddiviso per inquadramento professionale;
- la capacità assunzionale del Consorzio, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno, se individuate;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

3.3.1 LE RISORSE UMANE DISPONIBILI E LE POLITICHE ASSUNZIONALI

La normativa di riferimento per il Consorzio Terrecablate in materia di politiche assunzionali è ancora basata sulla logica del turn-over, e precisamente si riferisce ai commi 557-quater e 562 della Legge n. 296/2006 in materia di contenimento della spesa di personale.

3.3.2 DEFINIZIONE DELLA “NUOVA DOTAZIONE ORGANICA”

La nuova formulazione dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 75/2017, fissa la prevalenza della programmazione dei fabbisogni sulla dotazione organica stabilendo che, in sede di definizione del Piano Triennale del Fabbisogno di personale, le pubbliche amministrazioni, oltre ad indicare la consistenza della dotazione stessa, possano procedere alla sua riformulazione in base ai fabbisogni programmati, nell'ambito del potenziale limite finanziario e garantendo comunque la neutralità finanziaria di tale operazione.

Le Linee Guida dell'8/05/2018, traducono il concetto di limite finanziario precisando che la dotazione organica deve essere considerata come un valore finanziario che si sostanzia in una *dotazione di spesa potenziale massima*. Per il Consorzio, quindi, il riferimento resta l'art. 1 comma 562 della L. 296/2006 che pone

la spesa sostenuta nell'anno 2008, quale limite alla spesa di personale per gli enti non sottoposti al patto di stabilità.

Pertanto, in base ai dati contenuti nel bilancio consuntivo relativo all'anno 2008 approvato dall'Assemblea dei soci con delibera n. 2/09 del 20/04/2009 si riporta di seguito la spesa di personale relativa all'anno 2008:

ANNO	COSTI DEL PERSONALE (tempo indeterminato e tempo determinato)	COLLABORAZIONI ESTERNE	TOTALE SPESA DI PERSONALE
2008	458.707,63	97.318,70	556.026,33

La Dotazione Organica del Consorzio, conseguentemente, individuata quale *dotazione di spesa potenziale massima* corrispondente al limite alla spesa di personale secondo la normativa vigente, è pari **ad € 556.026,33**.

Nelle risorse sopra descritte sono tuttavia compresi anche gli importi erogati quale salario accessorio e precisamente:

- per il personale del comparto, i compensi erogati a valere sul fondo risorse decentrate, e la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- per il Direttore Generale, la retribuzione di posizione e di risultato.

Dal momento che tali compensi non sono conteggiati nella determinazione del costo dei dipendenti sia ai fini del fabbisogno che delle capacità assunzionali, si ritiene di dover accantonare le risorse necessarie alla loro copertura in modo da determinare la quota di dotazione organica effettivamente utilizzabile ai fini del presente piano.

Per quanto riguarda il personale del comparto, l'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, impone alle amministrazioni di quantificare il fondo per il salario accessorio nel rispetto del limite del fondo relativo all'anno 2016, comprensivo anche delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

Allo stesso modo deve essere considerata anche la retribuzione di posizione e di risultato del Direttore Generale.

Si ritiene, quindi, necessario scorporare dalla dotazione organica, come sopra determinata, l'importo complessivo di € 139.348,97 così composto:

- IMPORTO MASSIMO DEL FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE DEL COMPARTO (COMPRESSE LE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ELEVATE QUALIFICAZIONI): COMPENSIVO DI ONERI RIFLESSI € 91.687,39;
- IMPORTO MASSIMO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL DIRETTORE GENERALE COMPENSIVO DI ONERI RIFLESSI: € 47.661,58.

Pertanto le risorse utilizzabili quale **Dotazione Organica** ai fini del presente piano **ammontano ad € 416.677,26**

3.3.3 MODULAZIONE QUALITATIVA E QUANTITATIVA DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

La Dotazione Organica del Consorzio, come sopra definita, è calcolata nel rispetto della normativa vigente e prendendo a riferimento la spesa sostenuta per il personale nell'anno 2008. Costituendo il limite di spesa potenziale massima, per poter procedere alla programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2025/2027 ed alla conseguente previsione delle assunzioni necessarie e possibili nel rispetto della normativa vigente, è necessario definire l'attuale consistenza del personale a tempo indeterminato in servizio presso il Consorzio indicando per ciascun profilo il costo annuo teorico comprensivo degli oneri riflessi:

PROFILO	NUMERO DIPENDENTI IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO AL 1/1/2025	COSTO ANNUO INDIVIDUALE (al lordo degli oneri)	COSTO ANNUO COMPLESSIVO
DIRETTORE GENERALE	1	59.710,03	59.710,03
FUNZIONARIO TECNICO INFORMATICO	5	33.956,83	169.784,15
ISTRUTTORE TECNICO	2	31.756,54	63.513,07
OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	1	27.795,65	27.795,65
TOTALE	9		320.802,90

3.3.4 RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O DI ECCEDENZA DI PERSONALE

L'articolo 33 del D. Lgs. n 165/2001 pone l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di procedere annualmente alla ricognizione di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale. Dalle verifiche effettuate, anche in considerazione del limitato contingente di personale a tempo indeterminato in servizio, **non** è risultata nessuna situazione di eccedenza o di soprannumero tra i dipendenti del Consorzio.

3.3.5 FABBISOGNO DI PERSONALE 2025/2027

Come richiamato dal comma 2 dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e dell'ottimale distribuzione delle risorse umane è un principio guida, che deve costituire il fondamento della redazione del piano triennale del fabbisogno di personale per garantire il conseguimento di obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti.

Tenendo conto delle funzioni ordinarie attualmente attribuite al Consorzio, del loro potenziamento e soprattutto degli obiettivi strategici che il Consorzio stesso si è posto con gli atti di programmazione

pluriennale già approvati, si procede alla definizione del Piano Assunzionale 2025/2027 come contenuto nella sezione 3.3.6 nel rispetto delle risorse utilizzabili quale Dotazione Organica pari ad € 416.677,26.

3.3.6 PIANO ASSUNZIONALE 2025/2027

Negli ultimi anni l'attività del Consorzio ha avuto un aumento costante in termini di ampliamento dei servizi rivolti ai soci; tale aumento di attività ha comportato anche un corrispondente incremento delle infrastrutture informatiche finalizzate alla fornitura di servizi ICT.

Lo stesso andamento crescente si prevede anche sul piano programmatico; di conseguenza diventa necessario adeguare la dotazione di personale per l'area Tecnica a potenziamento della sezione di networking e sistemi, che gestisce e progetta gli apparati di tutte le componenti di rete e dei sistemi informatici del Consorzio, assicurandone il corretto funzionamento per garantire la continuità di erogazione dei servizi agli enti soci.

Inoltre, nell'anno 2023, in data 31/12/2023, si è verificata la cessazione di un dipendente a tempo indeterminato con il profilo di Funzionario tecnico informatico Area Funzionari ed elevata qualificazione. Tale cessazione ha creato, in considerazione del regime assunzionale applicato al Consorzio (cosiddetto "turn over per teste") la possibilità di procedere all'assunzione di un'unità di personale.

Pertanto, per tutte le motivazioni sopra articolate, il Consorzio procederà nel triennio 2025/2027 in considerazione degli spazi disponibili quale capacità assunzionale e secondo la normativa vigente, all'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 dipendente Istruttore Tecnico Informatico (Area degli Istruttori), tramite procedura per mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001.

Nel caso in cui la procedura di mobilità volontaria non si concluda con l'individuazione di un candidato idoneo, il Consorzio non procederà all'assunzione del dipendente Area Istruttori ma all'assunzione di un ulteriore dipendente con profilo di Funzionario Tecnico Informatico (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) mediante l'utilizzo della graduatoria del concorso per n. 1 posto di Funzionario Tecnico Informatico in corso di validità, oppure di altra graduatoria concorsuale.

In data 28/02/2025, inoltre, si è verificata la cessazione di n. 1 dipendente Operatore esperto amministrativo contabile, area degli operatori esperti. Il Consorzio procederà alla copertura di tale cessazione con l'assunzione a tempo indeterminato di una ulteriore unità di personale. Il profilo e l'area di inquadramento della nuova unità di personale saranno definiti successivamente, con un'apposita variazione della presente sezione, anche a seguito del completamento dell'assunzione di cui al precedente capoverso.

PROGRESSIONI VERTICALI

L'art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. 165/2001, ha introdotto la possibilità di effettuare progressioni tra le aree anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, a condizione che il dipendente sia in possesso dei requisiti previsti dalla Tabella C allegata al contratto stesso.

Il Consorzio, al fine di assicurare il migliore e più funzionale inquadramento del personale dipendente, tenendo conto in particolare delle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate, procederà all'assegnazione di n. 2 progressioni verticali dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione.

In considerazione del regime assunzionale applicato al Consorzio (cosiddetto "turn over per teste"), tali progressioni verticali sono finanziate dalle corrispondenti cessazioni dalla categoria precedente dei due dipendenti assegnatari.

Come previsto dalla normativa vigente, le progressioni verticali finanziate con le ordinarie facoltà assunzionali, possono essere attuate nel rispetto della riserva del 50% dei posti disponibili da destinare all'accesso dall'esterno.

Di seguito si riporta pertanto un prospetto riepilogativo in cui è attestato il rispetto di tale riserva secondo i contenuti del presente Piano:

NUMERO DI POSTI DISPONIBILI	AREA DI INQUADRAMENTO – PROFILO DI ASSUNZIONE	NUMERO DI POSTI RISERVATI ALL'ACCESSO DALL'ESTERNO	NUMERO DI POSTI DESTINATI A PROGRESSIONI TRA AREE
4	Funzionari ed elevata qualificazione – Funzionario tecnico Informatico	2	2

I due posti riservati all'accesso dall'esterno sono così individuati: n. 1 posto di Funzionario Tecnico Informatico coperto con assunzione da concorso pubblico già definita con decorrenza in data 02/01/2024, n. 1 posto di Funzionario tecnico informatico che sarà coperto con un'ulteriore assunzione da effettuare con un nuovo concorso pubblico o con l'eventuale scorrimento di una graduatoria concorsuale.

In relazione all'evoluzione normativa ed interpretativa della materia, l'Ente intende altresì verificare gli spazi economici e giuridici per procedere nei tempi possibili ad una progressione verticale alla categoria C.

DEFINIZIONE SPESA PER IL PERSONALE ED ATTESTAZIONE RISPETTO LIMITI DI LEGGE

A seguito del completamento di tutte le procedure previste nel Piano Assunzionale 2025/2027, la dotazione organica del Consorzio sarà quella di seguito riportata:

PROFILO	NUMERO POSTI ATTUALMENTE COPERTI	CESSAZIONI PREVISTE	ASSUNZIONI PREVISTE	NUMERO POSTI PREVISTI E COPERTI IN DOTAZIONE ORGANICA

DIRETTORE GENERALE	1	0	0	1
FUNZIONARIO TECNICO INFORMATICO	5	0	2	7
ISTRUTTORE TECNICO	2	2	1	1
TOTALE	8	2	3	9

Come già descritto sopra, le assunzioni sono indicate sono quelle di seguito descritte:

- n. 2 dipendenti Funzionario Tecnico Informatico, da assumere con procedura di progressione verticale ex art. 13 comma 6 CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022, coperte dalle corrispondenti cessazioni degli stessi n. 2 dipendenti con inquadramento Istruttore Tecnico;
- n. 1 dipendente Istruttore Tecnico, da assumere con procedimento di mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001, coperta da cessazione di n. 1 dipendente Funzionario Tecnico Informatico in data 31/12/2023.

Pertanto, sulla base della dotazione organica come sopra definita, e delle effettive previsioni assunzionali, la spesa di personale a regime sarà la seguente:

PROFILO	NUMERO POSTI PREVISTI E COPERTI IN DOTAZIONE ORGANICA	COSTO ANNUO INDIVIDUALE (al lordo degli oneri riflessi)	COSTO ANNUO COMPLESSIVO A REGIME
DIRETTORE GENERALE	1	59.710,03	59.710,03
FUNZIONARIO TECNICO INFORMATICO	7	33.956,83	237.697,81
ISTRUTTORE TECNICO	1	31.756,54	31.756,54
TOTALE	9		329.164,37

Si attesta pertanto che la suddetta spesa totale a regime di **€ 329.164,37** rispetta ampiamente il limite alla spesa per il personale quantificato, secondo quanto riportato al paragrafo 3.3.2, in **€ 416.677,26**.

Si attesta, altresì, che lo spazio assunzionale per l'assunzione di n. 1 dipendente, relativo alla cessazione di 1 Operatore Esperto amministrativo avvenuta in data 28/2/2025 come riportato al paragrafo 3.3.6, è pienamente coperta dal margine di € 87.512,89 disponibile nel rispetto del limite alla spesa di personale di cui all'art. 1 comma 562 della L. 296/2006.

Come già sopra riportato, nel caso in cui la procedura di mobilità volontaria, prevista per la copertura di n. 1 posto di Istruttore Tecnico, non si concludesse con l'individuazione di un candidato idoneo, il Consorzio non procederà all'assunzione del dipendente Area Istruttori ma all'assunzione di un ulteriore dipendente con profilo di Funzionario Tecnico Informatico (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) mediante l'utilizzo della graduatoria del concorso per n. 1 posto di Funzionario Tecnico Informatico in corso di validità, oppure di altra graduatoria concorsuale.

Pertanto, in tale eventualità, la dotazione organica del Consorzio sarà quella di seguito riportata:

PROFILO	NUMERO POSTI ATTUALMENTE COPERTI	CESSAZIONI PREVISTE	ASSUNZIONI PREVISTE	NUMERO POSTI PREVISTI E COPERTI IN DOTAZIONE ORGANICA
DIRETTORE GENERALE	1	0	0	1
FUNZIONARIO TECNICO INFORMATICO	5	0	3	8
ISTRUTTORE TECNICO	2	2	0	0
TOTALE	8	2	3	9

Come già descritto, le assunzioni sono indicate sono quelle di seguito descritte:

- n. 1 dipendente Funzionario Tecnico Informatico, da assumere mediante l'utilizzo della graduatoria del concorso per n. 1 posto di Funzionario Tecnico Informatico in corso di validità, oppure di altra graduatoria concorsuale, coperta da cessazione di n. 1 Funzionario Tecnico Informatico in data 31/12/2023.
- n. 2 dipendenti Funzionario Tecnico Informatico, da assumere con procedura di progressione verticale ex art. 13 comma 6 CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022, coperte dalle corrispondenti cessazioni degli stessi n. 2 dipendenti con inquadramento Istruttore Tecnico.

Pertanto di seguito si riporta la spesa di personale a regime in tale ultima eventualità:

PROFILO	NUMERO POSTI PREVISTI E COPERTI IN DOTAZIONE ORGANICA	COSTO ANNUO INDIVIDUALE (al lordo degli oneri riflessi)	COSTO ANNUO COMPLESSIVO A REGIME
DIRETTORE GENERALE	1	59.710,03	59.710,03
FUNZIONARIO TECNICO INFORMATICO	8	33.956,83	271.654,64
TOTALE	9		331.364,66

Si attesta pertanto che, anche nel caso dell'assunzione di n. 1 dipendenti con profilo di Funzionario Tecnico Informatico, la spesa totale a regime di **€ 331.364,66** rispetta comunque con ampio margine il limite alla spesa per il personale quantificato, secondo quanto riportato al paragrafo 3.3.2, in **€ 416.677,26**.

Si attesta, altresì, che lo spazio assunzionale per l'assunzione di n. 1 dipendente, relativo alla cessazione di 1 Operatore Esperto amministrativo avvenuta in data 28/2/2025 come riportato al paragrafo 3.3.6, è pienamente coperta dal margine di € 85.312,60 disponibile nel rispetto del limite alla spesa di personale di cui all'art. 1 comma 562 della L. 296/2006.

3.3.7 LIMITE DI SPESA PER I CONTRATTI FLESSIBILI

Il limite di spesa per contratti flessibili del Consorzio Terrecablate è determinato nella spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, secondo le disposizioni di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010. Il Consorzio, infatti, essendo in regola con le limitazioni alla spesa di personale previsti per gli enti non soggetti al patto di stabilità interno dall'art. 1 comma 562 della L. 296/2006 non è obbligato alle riduzioni di cui al primo periodo del citato comma 28. Nel rispetto delle citate norme quindi il limite alla spesa per contratti flessibili del Consorzio era così determinato:

ANNO	COLLABORAZIONI	TEMPO DETERMINATO	TOTALE
2009	€ 94.580,98	€ 78.881,00	€ 173.461,98

In conseguenza delle due procedure di stabilizzazione ex art. 20 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 attuate nell'anno 2019, **il limite di spesa per i contratti flessibili di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 è rideterminato pari ad € 114.691,11**, dopo aver applicato la definitiva decurtazione degli importi utilizzati ad integrazione della capacità assunzionale per l'applicazione delle possibilità previste dal regime speciale transitorio di cui sopra.

3.3.8 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Il Consorzio non prevede nessuna assunzione a tempo determinato per il triennio 2025/2027.

Tuttavia, se nel corso del triennio 2025/2027 dovesse emergere la necessità di fare ricorso a forme di lavoro flessibili, le stesse saranno attuate nel rispetto del limite di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 come sopra quantificato.

Sottosezione 3.4 Formazione 2025-2026

La valorizzazione del capitale umano parte da un'efficace programmazione della riqualificazione delle competenze. Per il personale, la formazione costituisce un "diritto soggettivo" e, al tempo stesso, un dovere; per le amministrazioni è un investimento necessario perché costituisce un efficace strumento per la promozione e l'implementazione dei processi di innovazione della PA finalizzate ad innalzare la qualità dei servizi erogati.

Si ribadisce in questa sezione quanto già richiamato nella parte del documento relativa alla prevenzione della corruzione: la formazione, nell'innalzare le competenze del personale promuovendo la corretta gestione delle "risorse pubbliche", contribuisce non solo a contrastare i

fenomeni corruttivi ma a prevenirli.

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, emanata il 14 gennaio 2025, ha per oggetto *Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*. Essa, indirizzata a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001. L'obiettivo primario è quello di promuovere una cultura dell'apprendimento continuo che consenta di migliorare le competenze del personale, l'efficacia delle istituzioni pubbliche e la qualità dei servizi.

Per supportare le amministrazioni destinatarie della Direttiva, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha reso disponibile la piattaforma SYLLABUS che offre percorsi formativi personalizzati al fine di costruire un sistema di apprendimento continuo e innovativo. Le amministrazioni sono pertanto invitate a registrarsi sulla piattaforma, abilitando il personale alla fruizione dei corsi, con l'obiettivo di rafforzare sia le competenze di base sia quelle specialistiche.

Nella Direttiva si sottolinea che, laddove il dirigente abbia specifiche competenze in materia di formazione del personale, sia anche titolare di una correlata responsabilità che include la pianificazione, la promozione, il monitoraggio e la valutazione della formazione.

Il mancato adempimento esporrebbe il dirigente a profili di responsabilità connessi all'inosservanza delle direttive come anche al mancato raggiungimento degli obiettivi, con conseguenze disciplinari, economiche e professionali.

Lo stesso art. 6, comma 2, lett. b) del D.L. n. 80 del 2021 indica come prioritaria la formazione finalizzata *"al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, l'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale"*.

Occorre inoltre rammentare che il CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, all'art. 54 *"Principi generali e finalità della formazione"* prevede che le attività formative programmate nei documenti di pianificazione debbano essere funzionali, tra l'altro a:

- a) *"assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali"*;
- b) *"garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative"*. Al riguardo l'art. 56 *"Pianificazione strategica di conoscenze e saperi"* stabilisce che *"Gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) comma 3, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base"*.

La presente programmazione si ispira ai seguenti principi:

a) valorizzazione del personale

Il personale ha il diritto/dovere di migliorare le proprie competenze in ambito lavorativo per

la propria crescita personale e professionale e per la qualificazione delle attività che il Consorzio rivolge ai Soci;

b) uguaglianza e imparzialità

La formazione è offerta a tutti i dipendenti, in relazione ai profili e alle esigenze formative necessarie sulla base degli obiettivi programmati.

c) efficienza ed efficacia

La formazione deve essere monitorata con riguardo alla qualità e al raggiungimento dei risultati attesi.

Area	N. partecipanti	Materia	Obiettivo	Risultati attesi
Direzione Generale	1	Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti	Approfondimento	Ottimizzare e valorizzare il contesto organizzativo
Direzione Generale/ Servizi agli Enti – EQ	2	Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico	Formazione	Qualificazione procedure e competenze
Tutti i Servizi	9	Transizione digitale /Cybersicurezza	Aggiornamento	Qualificazione servizi ai Soci
Tutti i Servizi	9	Introdurre all'intelligenza artificiale / Adottare l'Intelligenza Artificiale nella PA	Formazione	Nuove procedure e competenze
Tutti i Servizi	9	La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa	Aggiornamento	Qualificazione procedure e competenze
Tutti i Servizi	9	La cultura del rispetto	Formazione	Sensibilizzazione alla valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo
Tutti i Servizi	9	Anticorruzione e Trasparenza	Aggiornamento	Idoneità misure adottate

Il 10 gennaio 2022, è stato presentato nella sede del Dipartimento della funzione pubblica "Riformare la PA. Il Piano strategico per la formazione dei dipendenti pubblici", finalizzato alla valorizzazione ed allo sviluppo dei dipendenti pubblici. Il Piano, che offre a ciascun dipendente della PA una opportunità di investimento sul proprio percorso professionale, prevede due ambiti di intervento:

- 1) PA 110 e lode: Iscrizioni a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni;
- 2) Syllabus: progetto del Dipartimento della funzione pubblica organizzato in 5 aree e 3 livelli di padronanza, che descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale della PA.

La formazione in materia di Prevenzione della corruzione e di Trasparenza è svolta anche attraverso incontri formativi promossi dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione con tutto il personale per l'esposizione in dettaglio di quanto riportato nel PIAO. Con le suddette riunioni, a cadenza annuale o a richiesta del personale o in presenza di attività straordinarie di particolare rilevanza, viene assolto in parte sia l'obbligo di formazione del personale, previsto dalla Legge 190/12, che

quello di parziale monitoraggio dell'attività dell'ente.

In merito al GDPR, il Consorzio ha sviluppato con risorse interne un portale per la gestione informatizzata di tutti gli aspetti e gli adempimenti relativi al GDPR al quale accedono, oltre ai Soci consorziati, anche il personale del Consorzio per approfondimenti tematici e calendario eventi e/o attività formative.

E' prevista, inoltre, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 222/2023: *"Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227"*, attività formative specifiche per la figura di *Responsabile per l'inclusione e l'accessibilità*. E' comunque inclusa fra gli obiettivi per tutti i dipendenti, anche in attuazione delle misure previste dal Piano delle Azioni Positive 2025-2027, una sessione formativa, presente su Syllabus, denominata *la Cultura del Rispetto* per la sensibilizzazione del personale ai temi dell'inclusione e per accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo.

Altri corsi formativi saranno eventualmente attuati, per tutti i Servizi, per esigenze straordinarie, al momento non programmabili.

Per i nuovi assunti saranno previsti corsi di primo soccorso e antincendio come da normativa vigente e di GDPR- Regolamento UE 2016/679.

Le attività formative per il biennio 2025-2026 proseguiranno sulle stesse direttrici dell'anno 2024.

In merito alla sicurezza, si prevedono corsi di formazione di base per i nuovi assunti e corsi di aggiornamento per i dipendenti interessati in base alle scadenze previste dal D. Lgs. 81/2008.

Sezione 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 delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, dal Nucleo di Valutazione, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.