



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

COMUNE DI TORRITA DI SIENA

Provincia di Siena



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.) 2025-2027

[ex art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, nella L. 6 agosto 2021, n. 113]

Allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 41 del 14 aprile 2025



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Sommario

Premessa.	3
Riferimenti normativi.	3
Il Comune di Torrita di Siena.	10
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione.	11
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione.	11
Sottosezione 2.1.: Valore pubblico.	11
2.1.1: Piano azioni positive.	12
Sottosezione 2.2.: Performance.	19
Sottosezione 2.3.: Rischi Corruttivi e Trasparenza.	20
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano.	84
Sottosezione 3.1.: Struttura organizzativa.	84
Sottosezione 3.2.: Organizzazione del lavoro agile.	86
Sottosezione 3.3.: Piano triennale di fabbisogno del personale.	86
Sezione 4: Monitoraggio.....	100



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Premessa.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*breviter*, anche solo, 'PIAO' o 'Piano') rappresenta uno strumento pensato dal legislatore quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica, nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni, funzionale, in primo luogo, all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

In linea generale, esso dovrebbe consentire alle Amministrazioni di pensare alla programmazione applicando, di fatto, il ciclo PDCA (*Plan – Do – Check – Act*) in termini globali.

È necessario che il PIAO assicuri la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria previsti a legislazione vigente per ciascuna Amministrazione e che ne costituiscono il necessario presupposto, quali il documento unico di programmazione, il bilancio di previsione finanziario e il piano esecutivo di gestione. Esso rappresenta, inoltre, la sede in cui tradurre e riassumere i principi ispiratori dell'attività amministrativa dell'Ente. La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.

Il PIAO, una volta approvato, viene trasmesso, attraverso il portale <https://piao.dfp.gov.it/>, al Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato nel sito Internet istituzionale dell'Ente, nella sezione “*Amministrazione Trasparente*”, nelle seguenti sottosezioni:

- a) Sottosezione “*Disposizioni generali*” – sottosezione di secondo livello “*Atti generali*”;
- b) Sottosezione “*Personale*” – sottosezione di secondo livello “*Dotazione organica*”;
- c) Sottosezione “*Performance*” – sottosezione di secondo livello “*Piano della Performance*”;
- d) Sottosezione “*Altri contenuti*” – sottosezioni di secondo livello “*Prevenzione della corruzione*” e “*Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati*”.

La prima applicazione delle disposizioni che hanno introdotto tale strumento unitario di programmazione è rappresentata, nell'Ente, dal PIAO 2022-2024, adottato con deliberazione giuntale n. 111 del 02.09.2022.

Tale applicazione, tuttavia, può dirsi avvenuta in forma “sperimentale”.

La struttura del PIAO 2022-2024 si è tradotta, infatti, in una ricognizione degli strumenti di programmazione assorbiti all'interno dello stesso, ma già approvati con separati atti da parte degli organi competenti per il triennio 2022-2024.

Il PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 56 dell'08.05.2023, modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 132 del 30.11.2023, dunque, è stato, di fatto, il primo documento programmatico ad essere redatto, invece, in forma “ordinaria”, quale piano “integrato” e organico.

A tale primo documento programmatico, redatto in forma ordinaria, ha fatto seguito il PIAO 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 59 del 05.06.2024.

Il PIAO 2025-2027, con riguardo al triennio ivi considerato, rappresenta la naturale evoluzione dei precedenti piani integrati.

Riferimenti normativi.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Il PIAO è stato introdotto, nel nostro ordinamento, per le Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti (ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative), dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113, quale strumento che assorbe una serie di piani e programmi che finora le Amministrazioni Pubbliche erano tenute a predisporre singolarmente; in particolare (*ex art. 1, comma 1, del D.P.R. n. 81/2022; v. infra*):

- il Piano della *performance*;
- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale e il Piano delle azioni concrete;
- il Piano delle azioni positive.

Il Piano viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *performance* (ai sensi del D. Lgs. n. 150 del 2009 e delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), all'Anticorruzione e alla Trasparenza (di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della Legge n. 190 del 2012, e al D. Lgs. n. 33 del 2013) e a tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Le disposizioni sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di cui al citato art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, sono state rese attuative da:

- il Decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022, n. 81 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022) contenente il "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*" (*ex art. 6, comma 5, D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021*), entrato in vigore il 15 luglio 2022;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 07.09.2022) contenente il "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*" (*ex art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021*), entrato in vigore il 22 settembre 2022.

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, in particolare, definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le **modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti**.

Si rammenta che il Comune di Torrita di Siena ha attualmente in servizio un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità e che, pertanto, è tenuto alla redazione del piano in modalità semplificata, secondo la seguente struttura, di cui al richiamato "Piano-tipo", allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132:

N.	SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	OBLIGO	CONTENUTO DESCRITTIVO DELLA SEZIONE
		per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti	



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

1	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	SI	
2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	v. singole sottosezioni	Questa sezione del PIAO esplicita gli aspetti programmatico-gestionali dell'Amministrazione e si articola, a sua volta, in tre sottosezioni.
2.1	VALORE PUBBLICO	NO	In questa sottosezione sono definiti gli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria, le azioni finalizzate a garantire la piena accessibilità da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità e l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, nonché gli obiettivi tesi all'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore di cittadini e del tessuto produttivo. Per gli Enti locali, questa sottosezione fa riferimento alle previsioni generali contenute nella sezione strategica del DUP
2.2	PERFORMANCE	NO	La sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione. Essa deve indicare, almeno: 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi di efficienza, in relazione alle tempistiche di completamento delle procedure;



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

			4) gli obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi; 5) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'Amministrazione; 6) gli obiettivi per favorire le pari opportunità, l'equilibrio di genere.
2.3	RISCHI CORRUTTIVI TRASPARENZA	E	SI [Pur sussistendo l'obbligo di predisposizione di tale sottosezione anche per gli Enti con meno di 50 dipendenti, l'art. 6 del D.M. 132/2022 prevede, al riguardo, delle semplificazioni. Più nello specifico, per la mappatura dei processi, è possibile procedere all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) autorizzazione/concessione ; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di <i>performance</i> a protezione del valore pubblico.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

		Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.]	l'amministrazione a rischi corruttivi, con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> volti a incrementare il valore pubblico; 4) <u>l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi</u>, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati; 5) <u>la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio</u>, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa; 6) <u>il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure</u>; 7) <u>la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato</u>, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.
3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	v. singole sottosezioni	
3.1	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	SI	In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate per il conseguimento di valore pubblico
3.2	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	SI	In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione dei relativi istituti stabiliti dalla contrattazione collettiva, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli innovativi di



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

			organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione (ad esempio: lavoro agile e telelavoro). A tale fine, ciascun Piano deve prevedere: 1) le condizionalità e i fattori abilitanti; 2) gli obiettivi, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance 3) i contributi al miglioramento della performance, in termini di efficienza e efficacia.
3.3	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	SI	Indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare: 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; 2) 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; 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate; 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

			e per filiera professionale; 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.
4	MONITORAGGIO	NO	La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. 2. Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV), di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Si precisa che, pur non sussistendone un obbligo ai sensi di quanto sopra, avendo l'Ente un numero di dipendenti ampiamente inferiore a n. 50 unità, si è ritenuto comunque opportuno compilare anche la sottosezione 2.2 ("Performance") e la sottosezione 4 ("Monitoraggio"), al fine di fornire uno strumento completo ed integrato, evitando dunque che l'approvazione di atti separati comporti un venir meno a quello che è l'intento originario del legislatore che ha istituito il PIAO: consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle Pubbliche Amministrazioni e una sua semplificazione.

Un'altra precisazione doverosa riguarda i termini di approvazione e la durata del PIAO 2025-2027.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113, prevede che gli Enti tenuti all'adozione del Piano vi provvedano entro il 31 gennaio di ogni anno; una durata triennale del PIAO; che lo stesso debba essere aggiornato annualmente.

L'art. 7 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, ribadisce il termine del 31 gennaio per l'adozione del Piano, la sua durata triennale e la cadenza annuale dei relativi aggiornamenti allo stesso. Tale disposizione, tuttavia, va letta in combinato disposto con l'art. 8, comma 2, del medesimo decreto, in base al quale: “in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'art. 7, comma 1, del suddetto decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”.

Si rileva, a tale ultimo riguardo, che il termine ordinario del 31 dicembre 2024, fissato per l'approvazione dei bilanci di previsione 2025-2027 degli Enti locali, è stato prorogato al 28 febbraio 2025, con Decreto del Ministero dell'Interno del 24 dicembre 2024, pubblicato in G.U., Serie Generale n. 2, del 3 gennaio 2025.

In applicazione delle disposizioni tutte da ultimo citate, è dato desumere, dunque, che il termine di legge per l'approvazione del PIAO 2025-2027 è stato differito *ex lege* al **30 marzo 2025** (il 30° giorno, invero, cade in un giorno festivo: *id est*, domenica 30 marzo 2025).

Anche l'ANAC, peraltro, con comunicato del Presidente del 30 gennaio 2025, dopo aver rammentato *“alle pubbliche amministrazioni tenute all'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO, ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, che, nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione e semplificazione degli strumenti di programmazione, nell'ambito dello stesso PIAO, va predisposta anche la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza”*, ha ricordato come *“per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO [e, dunque, anche della sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”, in esso confluita; n.d.r.] è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024”*.

Il Comune di Torrita di Siena.

Il Comune di Torrita di Siena ha approvato i seguenti documenti di programmazione:

- deliberazione Consiglio Comunale n. 41 del 21.06.2024, avente ad oggetto la presentazione delle linee programmatiche di mandato 2024-2029;
- deliberazione Giunta Comunale n. 7 del 20.01.2025, avente ad oggetto l'approvazione del documento unico di programmazione 2025-2027, per la sua presentazione al Consiglio Comunale;
- deliberazione Consiglio Comunale n. 5 dell'10.02.2025, avente ad oggetto l'approvazione del documento unico di programmazione 2025-2027;
- deliberazione Giunta Comunale n. 08 del 20.01.2025, avente ad oggetto l'approvazione dello schema del bilancio di previsione 2025-2027;
- deliberazione Consiglio Comunale n. 10 del 10.02.2025, avente ad oggetto l'approvazione del bilancio di previsione 2025-2027;
- deliberazione Giunta Comunale n. 9 del 20.01.2025, avente ad oggetto l'approvazione del piano esecutivo di gestione “provvisorio” e la deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 24.02.2025, di approvazione del PEG 2025-2027;



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

- deliberazione Giunta Comunale n. 32 del 31.03.2025, avente ad oggetto la variazione al piano esecutivo di gestione 2025-2027 a seguito della approvazione della nuova struttura organizzativa dell'Ente (di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 17.3.2025).

Nella predisposizione del presente documento è stata coinvolta l'intera struttura amministrativa dell'Ente, coordinata dal Segretario comunale, incaricato della reggenza a scavalco della sede di segreteria, essendo la stessa vacante dal 01.07.2023.

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
1.	Comune di Torrita di Siena Sede: Piazza Giacomo Matteotti 10 – 53049 Torrita di Siena (Siena) Codice fiscale/Partita IVA: 00234480523 Sindaco: Giacomo Grazi Sito Internet: https://www.comune.torrita.siena.it/home.html PEC: comune.torritadisiena@postacert.toscana.it E-mail: info@comune.torrita.siena.it Telefono: (+39) 0577 688201 Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 37 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 7006

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione 2.1.: Valore pubblico.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
2.1. VALORE PUBBLICO	Valore pubblico. Come già sopra anticipato, per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sottosezione 2.1 "Valore pubblico". Ad ogni modo, gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico per l'Ente sono stati fin qui contenuti nei seguenti documenti: 1) LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO (art. 46 TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo (deliberazione consiliare n. 41 del 21.06.2024), che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

	2) DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO (articolo 170 del TUEL), approvato, per il triennio 2025-2027, con gli atti sopra richiamati. Si rinvia, dunque, alle deliberazioni sopra citate e ai relativi allegati.
--	---

2.1.1: Piano azioni positive.

2.1.1 PIANO AZIONI POSITIVE	Si ritiene opportuno implementare la sezione 2.1 ("Valore pubblico"), con il Piano delle Azioni Positive (PAP), sempre nell'ottica di dare organicità al presente atto. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2025/2027 (Art. 48 D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198) 1. Premessa e contesto normativo di riferimento. Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025 – 2027, inserito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ex art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, nella L. 6 agosto 2021, n. 113), nasce in coerenza con l'evoluzione normativa di riferimento. Il presente Piano di azioni positive, recante gli aggiornamenti per il triennio 2025-2027, è rivolto, in continuità con il Piano precedente, a promuovere, nell'ambito del Comune di Torrita di Siena, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. Il Piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'articolo 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui le amministrazioni <i>"predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"</i>. Il Piano ha durata triennale ed individua "azioni positive" definite ai sensi dell'articolo 42 del citato Codice delle Pari Opportunità come <i>"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"</i>. Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento. La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli
------------------------------------	---



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo l'accesso ai diritti.

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del cd. **ciclo di gestione della performance**, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare che il sistema di misurazione e valutazione della **performance** organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più **performante** quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

La base di partenza per la redazione dell'aggiornamento 2025-2027 del PTAP è stata costituita dal monitoraggio sull'attuazione del PTAP 2024-2026.

Ciò premesso, va evidenziato che, anche per il triennio 2025-2027, ed, in particolare, per l'anno 2025, l'intenzione della Amministrazione è quella di favorire la diffusione di un modello culturale "inclusivo" e:

- ispirato al valore della pari dignità delle persone
- fondato sulla concreta realizzazione delle pari opportunità
- orientato alla reale conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
- motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
- impegnato a valorizzare le differenze, per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sulla differenza di genere.

LE RISORSE UMANE DEL COMUNE DI TORRITA DI SIENA

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di un'aggiornata situazione degli organici.

Al riguardo la situazione del Comune di Torrita di Siena è attualmente la seguente:

Dipendenti al 31.12.2024: nn. 37 di cui nn. 18 donne e nn. 19 uomini

Incaricati di Elevata Qualificazione: nn. 4 di cui nn. 2 donne e nn. 2 uomini

DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI NELLE AREE ORGANIZZATIVE PER GENERE

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area Finanziaria	4	1	5
Area LL.PP., Edilizia, Risorsa Urbanistica, e Servizi Umane e Demografici	5	14	19



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Area Polizia municipale	3	0	3
Area Servizi culturali	4	2	6
Area Servizi alla persona	2	2	4

Ripartizione del personale per categorie e livelli di inquadramento:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
CAT. Funzionari EQ (Ex D)	1	1	2
CAT. Istruttori (Ex C)	4	10	14
CAT. Operatori Esperti (Ex B)	14	5	19
CAT. Operatori (Ex A)	0	2	2
TOTALE	19	18	37

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento:

	UOMINI	DONNE
Inquadramento	Retribuzione lorda media al 31.12.2024	Retribuzione lorda media al 31.12.2024
Area degli Operatori (ex Cat. A)	//	1.702,41
Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B)	1.808,49	1.851,91
Area degli Istruttori (ex Cat. C)	1.949,54	2.097,21
Area dei Funzionari (ex Cat. D)	2.641,52	//
Dirigenti	Non ricorre la fattispecie	Non ricorre la fattispecie
Totale	6.399,55	5.651,53

Dalle tabelle sopra riportate emerge che le donne, su cui gravitano tradizionalmente in misura predominante gli impegni di cura familiare, rappresentano il 48,64% del personale dell'Ente. L'attenzione alle politiche di genere è quindi particolarmente dedicata alle donne, in quanto, rappresentano i beneficiari – diretti o indiretti – di gran parte degli obiettivi previsti.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

In ogni caso, indipendentemente dal genere, le azioni saranno rivolte a quei lavoratori che si fanno prioritariamente carico dei principali impegni familiari, anche sulla base delle segnalazioni che provengono dai dipendenti.

Il Piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicendate in questo ente, anche consolidando quanto già attuato.

AMBITI DI INTERVENTO CONFERMATI. CONSUNTIVO ANNO 2024 E PROGRAMMAZIONE 2025-2027

Nell'aggiornamento 2025-2027, rimangono confermati nn. 4 ambiti di intervento e precisamente:

- 1) POLITICHE DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO. ORARIO FLESSIBILE E SMARTWORKING;
- 2) POLITICHE INCENTIVANTI. SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA';
- 3) BENESSERE ORGANIZZATIVO;
- 4) CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE SESSUALE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA.

CONSUNTIVO ANNO 2024

Relativamente all'ambito n. 1), è proseguita con successo, anche per l'anno 2024, la applicazione della flessibilità oraria, ovvero la possibilità di posticipare l'orario di entrata e/o anticipare l'orario di uscita, fermo restando il completamento della prestazione di 36 ore settimanali.

Questa tipologia di orario è stata destinata a tutti i dipendenti, ma, in particolare, al personale amministrativo, afferente alle diverse aree dell'Ente, che ha rappresentato il proprio apprezzamento in tal senso, potendo autogestirsi in base ad esigenze individuali, nell'ambito del *range* temporale stabilito, che, in particolare, si articola come segue:

- Mattino: Entrata dalle ore 7,30 alle ore 8,30 e uscita dalle ore 13,30 alle ore 14,30.
- Pomeriggio: Entrata dalle ore 14,30 alle ore 15,30 e uscita dalle ore 17,30 alle ore 18,30.

In riferimento ai nuovi modelli di lavoro, l'anno 2024, è stato un anno di ulteriore sviluppo e rafforzamento delle esperienze già avviate e sperimentate di *smart working* e di utilizzo e potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, con lo scopo di sfruttarne le potenzialità anche in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività.

A tale riguardo, l'Amministrazione persegue l'obiettivo di programmazione e svolgimento di percorsi di formazione per il personale in grado di sviluppare nuove *"digital ability"* trasversali all'interno della organizzazione al fine di facilitare e



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

migliorare la collaborazione tra gli uffici e cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale.

Il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) è stato approvato nell'Ente, con deliberazione della Giunta comunale n. 105 in data 24/08/2022.

Di seguito il riepilogo del personale che ha operato in *smart working* nell'anno 2024:

Anno 2024	donne	Uomini
Gennaio	2	0
Febbraio	2	0
Marzo	2	0
Aprile	2	0
Maggio	2	0
Giugno	1	0
Luglio	1	0
Agosto	2	0
Settembre	1	0
Ottobre	2	0
Novembre	2	0
Dicembre	2	0

Relativamente all'ambito n. 2), al fine di creare un ambiente lavorativo stimolante per migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno, sono state attribuite indennità, riferite a compiti che comportino specifiche responsabilità, senza alcuna discriminazione di genere.

In particolare, nell'anno 2024 queste sono state riconosciute indennità per specifiche responsabilità a:

UOMINI	DONNE
4	4

È stata, inoltre, attuata la calendarizzazione delle attività formative nell'orario di lavoro, come programmata nel PTAP 2024-2026.

Relativamente all'ambito n. 3), nel corso dell'anno 2024, non si è riusciti ad impartire una formazione specifica sul benessere organizzativo, sebbene sia stato



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

costantemente garantito un sistema di collaborazione tra colleghe e colleghi per lo scambio di competenze professionali trasversali, soprattutto attraverso incontri periodici tra tutti gli incaricati di Elevata Qualificazione, alla presenza del Segretario comunale.

Relativamente all'ambito n. 4), nel corso dell'anno 2024, non si è addivenuti alla revisione del Codice di Comportamento dell'Ente e non si è riusciti a garantire una formazione specifica per tutti i dipendenti, con particolare riferimento agli incaricati di Elevate Qualificazioni, per contrastare qualsiasi forma di discriminazione sessuale e di violenza morale o psichica con un focus puntuale sulle modalità per riconoscere tempestivamente i segnali di stress legati all'attività lavorativa ed attuare forme efficaci di gestione del disagio.

È stata, tuttavia, garantita la realizzazione delle nuove assunzioni senza alcuna distinzione di genere, prestando particolare attenzione alla previsione del titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato, ai sensi dell'art. 6 "Equilibrio di genere" del D.P.R. 16 giugno 2023 n. 82.

PROGRAMMAZIONE 2025-2027

CONFERMA E/O RIMODULAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE

Relativamente all'**ambito n. 1)**, si intendono confermare le seguenti azioni positive, sebbene rimodulate sulla scorta del monitoraggio effettuato:

azione positiva 1: consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.

Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il CUG e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;

azione positiva 2: potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione massima del lavoro agile, nei limiti consentiti dalla normativa tempo per tempo vigente, e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro";

azione positiva 3: proseguire nella programmazione di percorsi di formazione per tutto il personale in modo da sviluppare nuove "*digital ability*" trasversali all'interno della organizzazione e fornire un aggiornamento informatico a tutto il personale al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra uffici, cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale e permettere a tutti di "rimanere al passo" nell'ottica di creare ambienti di lavoro stimolanti e attenti al benessere di tutti i dipendenti.

Soggetti coinvolti: Responsabili Servizi (tutti) – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

Soggetti destinatari delle azioni: tutti i dipendenti, in modo particolare, coloro che hanno specifiche esigenze familiari e/o personali.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Relativamente all'**ambito n. 2)**, sulla scorta del consuntivo 2024, si intendono confermare ed implementare le seguenti azioni positive:

azione positiva 1: programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

azione positiva 2: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazioni di genere.

azione positiva 3: calendarizzazione delle attività formative nell'orario di lavoro, in modo da garantirne la più ampia fruibilità e accessibilità a tutti gli interessati.

Soggetti coinvolti: Responsabili Servizi (tutti) – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

Soggetti destinatari delle azioni: tutti i dipendenti.

Relativamente all'**ambito n. 3)**, sulla scorta del consuntivo 2024, si intendono confermare ed implementare le seguenti azioni positive:

azione positiva 1: formazione specifica sul benessere organizzativo per le PP.OO. (oggi E.Q.) e per tutto il personale dipendente.

azione positiva 2: sensibilizzazione e sostegno sul tema dell'età. Si tratta di garantire la condivisione e la promozione di "buone pratiche" orientate a:

- a) attivare occasioni per un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni anche per il tutoraggio dei nuovi assunti e per lo sviluppo di nuove soluzioni;
- b) supportare il benessere lavorativo anche negli ultimi anni di lavoro dei dipendenti attraverso una gratificazione professionale che permetta al dipendente con molti anni di esperienza di trasmettere le competenze ed i valori acquisiti durante il periodo di servizio.

azione positiva 3: collaborazione trasversale di competenze. Con tale azione si intende implementare un sistema di collaborazione tra colleghe e colleghi per lo scambio di competenze professionali specifiche di alcuni uffici legate all'attività svolta che possono essere utili ad altri uffici;

azione positiva 4: ampliare i momenti di confronto interpersonale, tra i titolari di E.Q. e del personale ad essi assegnato, alla presenza di un soggetto terzo (il Segretario Comunale), con la finalità strategica di rilevare eventuali tensioni di area e prevenire situazioni conflittuali interne all'ente, al fine di garantire il benessere organizzativo.

Soggetti coinvolti: Responsabili Servizi (tutti) – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

Soggetti destinatari delle azioni: tutti i dipendenti.

Relativamente all'**ambito n. 4**, sulla scorta del consuntivo 2024, si intendono confermare ed implementare le seguenti azioni positive:



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

azione positiva 1: completamento della integrale revisione del Codice di Comportamento dell'Ente con inserimento all'interno dello stesso di una sezione dedicata puntualmente alle azioni di contrasto a comportamenti molesti, omofobi e/o di discriminazione di genere;

azione positiva 2: realizzazione di eventuali nuove assunzioni senza alcuna distinzione di genere, prestando particolare attenzione alla previsione del titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato, ai sensi dell'art. 6 "Equilibrio di genere" del D.P.R. 16 giugno 2023 n. 82.

2. Durata del Piano

Il presente piano, pur avendo durata triennale, è soggetto ad aggiornamento annuale, allo scopo di garantire eventuali modifiche correlate alle nuove esigenze che si vengono a manifestare ed, eventualmente, al venir meno di altre già programmate in passato.

Resta sottointesa la possibilità di adeguamenti infra-annuali ove ritenuti opportuni sulla base del monitoraggio della situazione di tutela ed equilibrio.

Si precisa che **la presente sottosezione del PIAO è stata trasmessa** (con nota prot. 3714 del 12.3.2025) **alla Consigliera di pari opportunità territorialmente competente** per l'acquisizione del relativo parere preventivo obbligatorio ex art. 48 del D. Lgs. 198/2006, che ha espresso **parere positivo** con nota prot. 3891 del 14.03.2025, evidenziando *"l'importanza di un più dettagliato monitoraggio delle attività svolte"*.

Il documento sarà pubblicato all'Albo pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente, nella pertinente sezione dell'*"Amministrazione Trasparente"*, nonché condiviso con il personale dipendente e, nel periodo di vigenza, compatibilmente con le esigenze lavorative e le piccole dimensioni dell'Ente, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

Sottosezione 2.2.: Performance.

2.2 PERFORMANCE

1. PREMESSE

Fra gli strumenti di promozione e sviluppo del "valore pubblico", assume particolare rilievo quello relativo alla pianificazione della *performance*, intesa proprio come capacità di realizzare detto valore.

Il piano della *performance*, infatti, è un documento programmatico, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, le responsabilità dei diversi attori in merito al conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, degli incaricati delle Elevate Qualificazioni e dei dipendenti tutti.

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi, a ciascuno dei quali viene assegnato un suo peso, discende la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa dei singoli servizi e dell'Ente nel suo complesso.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

	Sebbene gli Enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022, non siano tenuti alla compilazione della sottosezione 2.2 "Performance", anche alla luce dei pronunciamenti della Corte dei Conti, si ritiene opportuno fornire le principali indicazioni strategiche ed operative che l'Ente intende perseguire nel triennio 2025/2027, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione premiale ai Responsabili di Servizio – incaricati di EQ e ai dipendenti. - È bene ricordare come il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 e il piano della <i>performance</i> di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 siano stati unificati organicamente nel PIAO, mentre l'attribuzione delle risorse di entrata e dei capitoli di spesa ai vari Responsabili non ne è parte (essendo già stata effettuata con la delibera giuntale n. 18 del 24.02.2025, avente ad oggetto l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027, come successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 31.03.2025 (avente ad oggetto la variazione al piano esecutivo di gestione 2025-2027 a seguito della approvazione della nuova struttura organizzativa dell'Ente, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 17.3.2025). La presente sottosezione, redatta secondo le logiche del <i>management by objectives</i> di cui al D.Lgs. 150/2009, è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di <i>performance</i> di efficienza e di efficacia, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>, approvato con delibera di Giunta comunale n. 88 del 22.06.2019. A consuntivo, sarà redatto un documento di relazione sulla prestazione, in grado di evidenziare i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, rimarcando e rilevando gli eventuali scostamenti. A consuntivo, sarà redatto un documento di relazione sulla prestazione, in grado di evidenziare i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, rimarcando e rilevando gli eventuali scostamenti. 1. OBIETTIVI DI PERFORMANCE Per l'anno 2025 sono stati individuati gli obiettivi da realizzare, così come indicato nelle schede contenute nell'Allegato 1.
--	---

Sottosezione 2.3.: Rischi Corruttivi e Trasparenza.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Con l'introduzione del piano integrato di attività e organizzazione, la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è divenuta parte integrante dello stesso, in un'ottica di pieno coordinamento con le altre sezioni di cui si compone il PIAO. Più in particolare, il Decreto ministeriale 30.06.2022, n. 132 (<i>"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"</i>), in attuazione del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, ha previsto - come parte integrante del <i>"Piano tipo"</i> (ed in particolare della <i>"Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione"</i>) - la sottosezione <i>"Rischi corruttivi e trasparenza"</i> (art. 3, comma 1, lett. c). Con deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, l'Anac ha adottato il PNA 2022, tenendo in debita considerazione anche le recenti riforme introdotte con la disciplina sul PIAO (oltre che con il PNRR), evidenziandone le ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
--	---



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Anche da ultimo, peraltro, come già in premessa anticipato, l'Anac, con il comunicato del Presidente del 30 gennaio 2025, ha rammentato *“alle pubbliche amministrazioni tenute all'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO, ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, che, nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione e semplificazione degli strumenti di programmazione, nell'ambito dello stesso PIAO, va predisposta anche la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza”*.

Ad ogni buon conto, il punto di partenza nella predisposizione della presente sottosezione, rimane comunque la **Legge 6 novembre 2012, n. 190**, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* (c.d. Legge anticorruzione), come modificata dal D. Lgs. 97/2016, che ha introdotto nell'ordinamento italiano un **sistema organico di disposizioni finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo**, recependo le convenzioni internazionali contro la corruzione.

Il concetto di corruzione sotteso a tale normativa deve essere inteso in senso ampio, comprensivo anche delle situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione nel corso dell'attività amministrativa, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta, attiva od omissiva, posta in essere.

La normativa richiamata, infatti, incide su un duplice profilo: da un lato, rafforzando il sistema penale di lotta alla corruzione e, dall'altro, costruendo un sistema di prevenzione della corruzione, volto a scongiurare fenomeni di c.d. *“maladministration”* (concetto ampio, con cui viene indicata l'attività amministrativa non conforme ai principi del buon andamento e dell'imparzialità, a causa dell'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato; abuso che si concretizza nell'utilizzo del potere affidato per il conseguimento di un fine diverso o estraneo rispetto a quello previsto da norme giuridiche o dalla natura della funzione), introducendo e/o mettendo a sistema (laddove già esistenti) *“misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali – riconducibili a forme di cattiva amministrazione – che potrebbero essere prodromiche ovvero costruire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio”* (crf. PNA 2019, Parte I, § 2).

Con il **PNA 2019**, l'Autorità Nazionale Anti Corruzione ha varato un documento che contiene le nuove indicazioni metodologiche per la gestione del rischio che gli enti devono seguire per la redazione dei PTPCT (oggi, della sottosezione *“Rischi Corruttivi e Trasparenza”* del PIAO).

Esso costituisce, a tutt'oggi, il riferimento metodologico principale da seguire per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo ed aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche già contenute nel PNA 2013 e nel PNA 2015.

Con **deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023**, l'Anac ha adottato l'**aggiornamento 2023 al PNA 2022**, dedicando detto aggiornamento ai contratti pubblici; aggiornamento reso necessario alla luce dell'entrata in vigore del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (recante: *“Codice di contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”*) e della conseguente approvazione:

- della delibera ANAC n. 261 del 20 giugno 2023, avente ad oggetto l'*“Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante “Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle*



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale";

- della delibera ANAC n. 262 del 20 giugno 2023, avente ad oggetto l'Adozione del provvedimento di cui all'articolo 24, comma 4, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (FVOE) d'intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e con l'Agenzia per l'Italia Digitale e il relativo allegato;
- della delibera ANAC n. 263 del 20 giugno 2023, avente ad oggetto l'Adozione del provvedimento di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 d'intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti recante «Modalità di attuazione della pubblicità legale degli atti tramite la Banca dati nazionale dei contratti pubblici» e il relativo allegato;
- della delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, avente ad oggetto l'Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante "Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33", come modificato con delibera ANAC n. 601 del 19 dicembre 2023, e il relativo allegato 1);
- della delibera n. 309 del 27 giugno 2023 recante il Bando tipo n. 1 – 2023 avente ad oggetto "Procedura aperta per l'affidamento di contratti pubblici di servizi e forniture nei settori ordinari di importo superiore alle soglie europee con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo".

Alla luce di quanto sopra, nella richiamata delibera 605/2023, veniva sottolineato come, rispetto al PNA 2022:

- restasse ferma la Parte generale, così come gli allegati da 1 a 4 che ad essa fanno riferimento;
- nella Parte speciale:
 - il capitolo sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione è sostituito dal § 1 della delibera n. 605/2023. Sono superate anche le *check list* contenute nell'allegato 8 al PNA 2022;
 - il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni;
 - il capitolo sulla trasparenza rimane valido fino al 31 dicembre 2023 e, comunque, fino all'entrata in vigore delle norme sulla digitalizzazione, salvo l'applicazione della disciplina transitoria come precisata nel § 5.1. della delibera stessa (n. 605/2023). Rimane fermo il § 3 del PNA 2022 su "La disciplina della trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR" regolata da circolari del MEF e relative al sistema ReGiS;
- quanto agli allegati, nella citata delibera 605/2023, viene confermata la vigenza dei seguenti:
 - All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO;
 - All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT;
 - All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto;



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

- All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti;
- All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti (fino al 31.12.2023);
- All. 10 Parte Speciale Commissari straordinari;
- All. 11 Parte Speciale Analisi dei dati piattaforma PTPCT;

e la NON vigenza dei seguenti allegati:

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

In relazione all'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella parte speciale del PNA 2022 e nell'aggiornamento 2023, va precisato che:

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

Con **deliberazione n. 31 del 30 gennaio 2025**, l'Anac ha adottato l'**aggiornamento 2024 al PNA 2022** (*breviter*, anche solo: 'Aggiornamento 2024'), con il dichiarato intento di: *"rendere attuabile al meglio la previsione normativa anche per gli enti con ridotti apparati strutturali ed organizzativi che possano dedicarsi al relativo adempimento"*; a tal fine, *"l'Autorità intende, con il presente Aggiornamento, fornire indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO"*.

(Si rinvia al sito istituzionale di ANAC - <https://www.anticorruzione.it/> - per una rassegna completa dei piani nazionali anticorruzione finora adottati dall'Autorità, nonché per visionare in forma integrale le deliberazioni ANAC sopra richiamate).

Ciò posto in via di premessa, è dovuto precisare come, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del DM 132/2022, per i Comuni con meno di 50 dipendenti – tra i quali si colloca il Comune di Torrita di Siena – è prevista una misura di semplificazione, tale per cui l'aggiornamento della sottosezione, nel triennio di vigenza della stessa, deve avvenire in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse, ovvero di aggiornamenti o modifiche rilevanti degli obiettivi di *performance*.

Anche nel PNA 2022 (come confermato anche nella deliberazione n. 31 del 30 gennaio 2025, in cui è contenuto l'aggiornamento 2024 al PNA 2022), l'Anac ha



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

ribadito che, nel corso del triennio, è sempre possibile confermare la programmazione dell'anno precedente, salvo che, nel corso dell'anno precedente:

- ✓ siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- ✓ siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- ✓ siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- ✓ siano state modificate le altre sezioni del PIAO, in modo significativo, tale da incidere sui contenuti della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza.

Alla luce di quanto sopra, dato atto che con delibera di Giunta Comunale n. 26 del 17.03.2025 si è provveduto a modificare la macrostruttura organizzativa dell'Ente, si ritiene opportuno procedere con una nuova programmazione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", per il triennio 2025-2027.

1. Struttura della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Essendo la sede di segreteria dell'Ente vacante alla data odierna, sin dal 1 luglio 2023, ed in assenza di decreto di nomina del **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**, la presente sottosezione è stata redatta con la collaborazione del Segretario comunale incaricato della reggenza a scavalco, con l'ausilio di tutta la struttura amministrativa di riferimento.

La presente sottosezione rappresenta un atto di pianificazione volto ad individuare le aree a rischio di corruzione all'interno dell'Ente, a valutare il grado di incidenza del rischio, a rilevare le misure di contrasto già esistenti e quelle da implementare, a identificare i responsabili per l'applicazione di ciascuna misura ed i relativi tempi di implementazione, tenendo conto di quanto previsto dai decreti attuativi della L. 190/2012, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché dalle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornite dalla giurisprudenza.

Più nello specifico, costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nella L. 190/2012, nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della [legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012](#) e del [decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013](#).

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene, dunque:

- 1) l'anagrafica dell'Amministrazione;
- 2) gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- 3) la valutazione di impatto del contesto esterno, finalizzata ad evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- 4) la valutazione di impatto del contesto interno, finalizzata ad evidenziare gli aspetti legati all'organizzazione dell'Amministrazione e alla gestione dei processi che possono comportare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- 5) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli



obiettivi di *performance* volti a incrementare il valore pubblico;

- 6) l'identificazione, analisi e misurazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla [legge n. 190 del 2012](#) e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- 7) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del [d.lgs. n. 33 del 2013](#).

Nelle more dell'approvazione del PIAO, nell'intento di favorire il più ampio coinvolgimento degli *stakeholders*, con una procedura aperta alla partecipazione, con avviso prot. 0002361 del 12.2.2025, tutti i cittadini e gli enti interessati, oltre a tutti gli uffici, sono stati invitati a fornire suggerimenti, segnalare eventuali criticità, proporre buone pratiche, di cui si sarebbe tenuto conto nello schema di Piano da proporre alla Giunta.

Al fine di dare ampia diffusione al ridetto avviso, lo stesso è stato pubblicato all'Albo Pretorio, nella Home Page del sito istituzionale e nella Sezione Amministrazione Trasparente.

Non sono, tuttavia, pervenute segnalazioni e/o suggerimenti.

2. I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio.

Il sistema di pianificazione della strategia di contrasto alla corruzione si articola su più livelli, che vedono il coinvolgimento di diversi attori.

2.1. L'Autorità nazionale Anticorruzione

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e ss.mm.ii., si attua mediante il piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

2.2. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

A livello di ogni singola Amministrazione, la disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al RPCT un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione della presente sottosezione e al monitoraggio.

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

Il RPCT svolge i seguenti compiti:

- a) elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il piano triennale di prevenzione della corruzione, da intendersi, oggi, come sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" (articolo 1, comma 8, L. 190/2012);
- b) verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione, da



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

intendersi, oggi, come sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” (articolo 1, comma 10, lettera a), L. 190/2012);

- c) propone le necessarie modifiche del PTPCT, da intendersi, oggi, come sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*”, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1, comma 10, lettera a), L. 190/2012);
- d) definisce, di concerto con i Responsabili, le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1, comma 8, L. 190/2012);
- e) riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda;
- f) entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette al Nucleo di valutazione e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione;
- g) trasmette al Nucleo di valutazione informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1, comma 8-bis, L. 190/2012);
- h) segnala all'organo di indirizzo e al Nucleo di valutazione le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1, comma 7, L. 190/2012);
- i) indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1, comma 7, L. 190/2012);
- j) segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti “*per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni*” (articolo 1, comma 7, L. 190/2012);
- k) quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);
- l) quale responsabile per la trasparenza, svolge a campione un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43, comma 1, del D.Lgs. 33/2013);
- m) quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43, commi 1 e 5 del D.Lgs. 33/2013).

Il RPCT collabora con l'ANAC per favorire l'attuazione della disciplina sulla trasparenza (ANAC, deliberazione n. 1074/2018, pag. 16). Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state definite dall'Autorità con il Regolamento del 29/3/2017.

Di seguito, si espongono i compiti dei principali ulteriori soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo, concentrandosi esclusivamente sugli aspetti essenziali a garantire una piena effettività dello stesso.

2.3. L'organo di indirizzo politico

L'organo di indirizzo politico ha il compito fondamentale di:



- a) valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- b) tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- c) assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- d) promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

2.4. I responsabili di servizio

L'art. 8 del D.P.R. 62/2013 impone un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente. Pertanto, tutti i dirigenti, i responsabili, i funzionari, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione.

In particolare, i Responsabili di settore devono:

- a) valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- b) partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- c) curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- d) assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT (da intendersi, oggi, come sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*") e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- e) tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

2.5. Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV/Nuclei di valutazione).

Partecipano alle politiche di contrasto della corruzione e devono:

- a) offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- b) fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei



rischi;

- c) favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo;
- d) svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

2.6. Tutto il personale dipendente

Nel rammentare, ancora una volta, che l'art. 8 del D.P.R. 62/2013 impone un dovere di collaborazione di tutti i dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente, tutti i dipendenti devono:

- concorrere ad attuare la prevenzione, sia in fase di proposta della sottosezione *"Rischi corruttivi e trasparenza"* che di sua esecuzione;
- partecipare al processo di gestione del rischio;
- segnalare le situazioni di illecito al RPCT, al proprio Responsabile di settore e all'Ufficio procedimenti disciplinari;
- segnalare casi di personale conflitto di interessi, ai sensi dell'art. 6 bis, L. n. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013, nonché di ogni altra disposizione normativa e amministrativa;
- improntare ogni condotta in modo da garantire la maggiore imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa.

3. Gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza.

Il comma 8, dell'art. 1, della L. 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione.

Il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico secondo le indicazioni del DM 132/2022 (art. 3).

Tale obiettivo può essere raggiunto solo avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono fondamentali per la creazione del valore pubblico e per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tale obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sottosezione *"Rischi corruttivi e trasparenza"* del PIAO.

Gli obiettivi strategici che l'Amministrazione intende fissare, per il 2025, in materia di prevenzione della corruzione, sono i seguenti:

- revisione e miglioramento della regolamentazione interna;
- promozione delle pari opportunità per l'accesso all'impiego e nell'applicazione di strumenti premiali, previsti per legge, in favore dei dipendenti degli enti locali;
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale dell'Ente, anche attraverso una più accurata diffusione della presente sottosezione.

Posto che la trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa è la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi, l'Amministrazione, intende fissare, altresì, i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

- la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
- l'esercizio dell'accesso civico, come normato dal D. Lgs. 97/2016, quale diritto



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, nonché di favorire lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

4. Integrazione con il Piano della Performance

IL PNA ribadisce l'importanza di coordinare il sistema di gestione del rischio di corruzione con il ciclo della *performance* attraverso l'introduzione, sotto forma di obiettivi sia di *performance* individuale che organizzativa, delle attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione della sottosezione "*Rischi corruttivi e Trasparenza*".

Una programmazione attenta e precisa argina decisioni estemporanee, non condivise, che potrebbero essere influenzate da elementi esterni portatori di interessi contrastanti con quelli dell'amministrazione. In questo senso va letto il collegamento tra i due strumenti, soprattutto in una realtà, come quella del Comune di Torrita di Siena, di dimensioni medio-piccole.

Il piano della *performance* 2025-2027 prevede, tra gli obiettivi trasversali:

a) l'attuazione delle misure previste nella sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del P.I.A.O. 2025/2027 e b) l'aggiornamento e monitoraggio delle sezioni dell'Amministrazione Trasparente.

Si tratta di obiettivi strategici trasversali, comuni a tutte le aree.

Gli obiettivi consistono in:

- individuazione e segnalazione di aree di rischio ulteriori rispetto a quelle individuate nella mappatura precedente e formulazione di possibili misure di prevenzione da sottoporre al RPCT;
- indicazione dei fabbisogni formativi da sottoporre al RPCT;
- attuazione delle misure specifiche di trattamento previste nel piano anticorruzione individuate o rese direttamente applicabili a livello di Settore;
- rispetto dei tempi di conclusione procedimenti;
- produzione delle informazioni da pubblicare nelle sezioni di Amministrazione Trasparente e pubblicazione delle stesse;
- monitoraggio della pubblicazione delle informazioni da pubblicare nelle sezioni di Amministrazione Trasparente;
- (eventuale) tempestiva implementazione dati a seguito di rilevazione criticità segnalate dall'OIV.

In fase di rendicontazione e valutazione dei risultati, il livello di raggiungimento degli obiettivi strategici di legalità e trasparenza, nei termini rappresentati dal Piano nazionale anticorruzione e dalle deliberazioni ANAC, sarà valutato annualmente secondo il sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Comune di Torrita di Siena.

A. ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto, sia esterno che interno.



Attraverso l'analisi del contesto, si acquisiscono le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

A.1. Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha principalmente l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Fermo restando il rinvio agli elementi di analisi del contesto esterno, già attenzionati all'interno del Documento Unico di Programmazione, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 dell'10.02.2025, nell'elaborazione del presente paragrafo, si ritiene utile sottoporre a specifica analisi i seguenti dati:

- in primo luogo, i dati relativi alla popolazione residente, con specifico *focus* sui dati relativi ai flussi migratori della popolazione e alla popolazione straniera residente;
- in secondo luogo, i dati relativi alla situazione economica, prendendo, come riferimento, i dati elaborati dalla Provincia di Siena, con riferimento al territorio provinciale;
- in terzo luogo, i dati relativi all'analisi condotta dall'Ufficio Statistica della Provincia di Siena, tenendo conto anche degli indicatori di benessere equo e sostenibile, estrapolati dalla pubblicazione "Il Benessere equo e sostenibile della Provincia di Siena", realizzata dalla Provincia di Siena nell'ambito del progetto sul Benessere Equo e Sostenibile (Bes) nelle Province e Città metropolitane;
- ancora, i dati sulla criminalità estrapolati dal "*Rapporto 2023 su illegalità e criminalità organizzata nell'economia della Toscana*" (breviter, anche solo: 'Rapporto'), realizzato a cura dell'Istituto Regionale di Programmazione Economica della Toscana (IRPET)¹;
- in ultimo, i dati e le analisi contenute nell'ultimo Report "*Atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali*", redatto dal Ministero dell'Interno, con riguardo all'ultimo periodo disponibile alla data odierna (primo semestre del 2024)².

a) DATI RELATIVI ALLA POPOLAZIONE RESIDENTE

Per quanto attiene al dato della popolazione in Provincia di Siena, si ritiene opportuno sintetizzare il dato, attraverso il seguente schema di sintesi:

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale
2011	31 dicembre	266.522	-6.116	-2,24%
2012	31 dicembre	267.200	+678	+0,25%
2013	31 dicembre	270.817	+3.617	+1,35%
2014	31 dicembre	270.285	-532	-0,20%
2015	31 dicembre	269.388	-897	-0,33%
2016	31 dicembre	268.341	-1.047	-0,39%

¹ Rinvio, per una consultazione integrale del documento, al seguente link: <https://www.regione.toscana.it/-/presentazione-rapporto-2023-su-illegalita-e-criminalita-organizzata-nell-economia-della-toscana>

² Rinvio, per una consultazione integrale del documento, al seguente link: <https://www.interno.gov.it/it/stampa-e-comunicazione/dati-e-statistiche/atti-intimidatori-nei-confronti-amministratori-locali>



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

2017	31 dicembre	268.010	-331	-0,12%
2018	31 dicembre	266.033	-1.977	-0,74%
2019	31 dicembre	265.179	-854	-0,32%
2020	31 dicembre	263.801	-1.378	-0,52%
2021*	31 dicembre	261.209	-2.592	-0,98%
2022*	31 dicembre	259.858	-1.351	-0,52%
2023 *	31 dicembre	260.623	+765	+0,30%

Per quanto attiene l'elaborazione del dato con specifico riguardo al Comune di Torrita di Siena, la tabella in basso riporta la popolazione residente, nel Comune di Torrita di Siena, al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dic	7.121	-	-	-	-
2002	31 dic	7.161	+40	+0,56%	-	-
2003	31 dic	7.255	+94	+1,31%	2.838	2,55
2004	31 dic	7.285	+30	+0,41%	2.891	2,52
2005	31 dic	7.314	+29	+0,40%	2.872	2,55
2006	31 dic	7.286	-28	-0,38%	2.866	2,54
2007	31 dic	7.351	+65	+0,89%	2.917	2,52
2008	31 dic	7.433	+82	+1,12%	2.954	2,52
2009	31 dic	7.501	+68	+0,91%	2.991	2,50
2010	31 dic	7.522	+21	+0,28%	3.017	2,48
2011 ⁽¹⁾	8 ott	7.539	+17	+0,23%	3.032	2,47
2011 ⁽²⁾	9 ott	7.357	-182	-2,41%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dic	7.375	-147	-1,95%	3.037	2,41
2012	31 dic	7.353	-22	-0,30%	3.040	2,41
2013	31 dic	7.499	+146	+1,99%	2.985	2,50
2014	31 dic	7.462	-37	-0,49%	2.980	2,49
2015	31 dic	7.434	-28	-0,38%	2.964	2,50
2016	31 dic	7.352	-82	-1,10%	2.956	2,47
2017	31 dic	7.276	-76	-1,03%	2.947	2,46



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

2018*	31 dic	7.150	-126	-1,73%	3.002	2,37
2019*	31 dic	7.096	-54	-0,76%	3.011,23	2,34
2020*	31 dic	7.078	-18	-0,25%	3.031	2,32
2021*	31 dic	7.014	-64	-0,90%	3.004	2,33
2022*	31 dic	6.969	-45	-0,64%	3.009	2,31
2023*	31 dic	6.969	0	0,00%	3.044	2,28

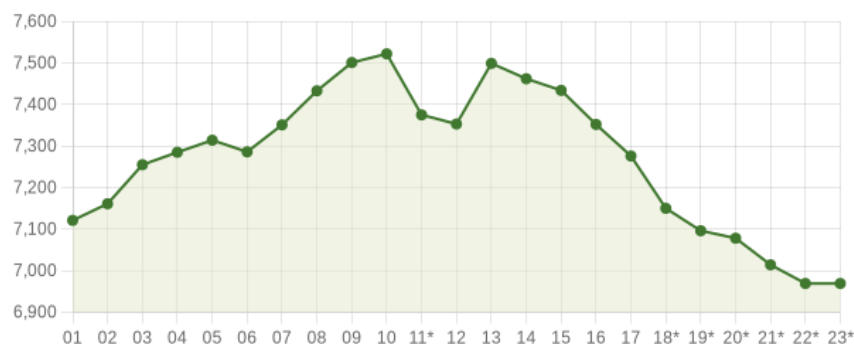
(*) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011

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

(3) la variazione assoluta e percentuale si riferisce al confronto con i dati del 31/12/2010

(*) popolazione post-censimento

L'andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Torrita di Siena** dal 2001 al 2023, risulta espressa dal seguente grafico:

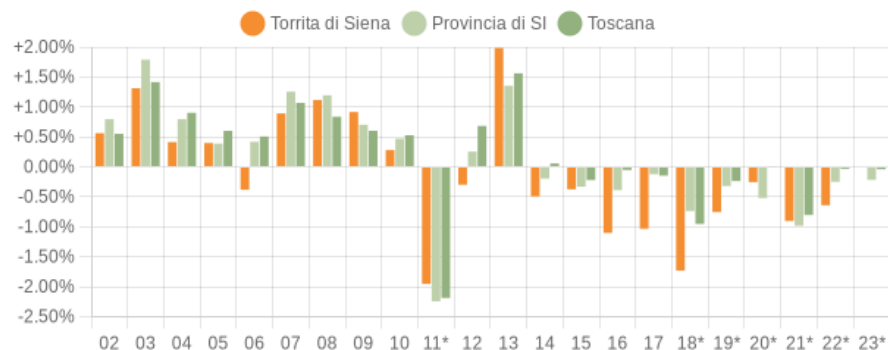


Andamento della popolazione residente

COMUNE DI TORRITA DI SIENA (SI) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Per quanto attiene le variazioni annuali della popolazione di Torrita di Siena espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Siena e della regione Toscana, il dato può essere letto attraverso il seguente grafico:



Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI TORRITA DI SIENA (SI) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

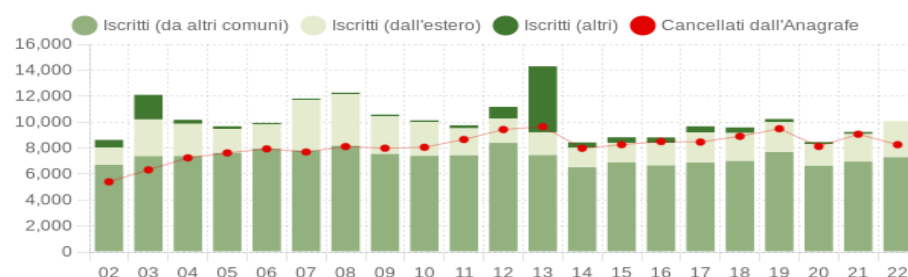


Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

L'andamento demografico della popolazione residente va letto congiuntamente ad altro dato utile ai fini della nostra indagine, ossia quello che riguarda il flusso migratorio della popolazione.

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso la provincia di Siena negli ultimi anni, dove i trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe dei comuni della provincia.



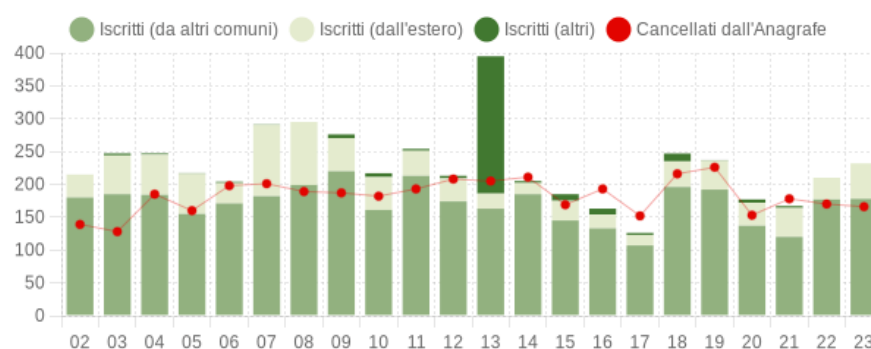
Flusso migratorio della popolazione

PROVINCIA DI SIENA - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

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

Per quanto attiene il flusso migratorio relativo al Comune di Torrita di Siena, il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il Comune di Torrita di Siena negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune.

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



Flusso migratorio della popolazione

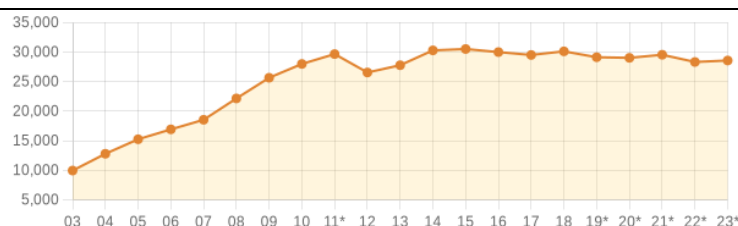
COMUNE DI TORRITA DI SIENA (SI) - Dati ISTAT (1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Si ritiene utile riportare anche il dato relativo alla popolazione straniera residente in **provincia di Siena** al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027



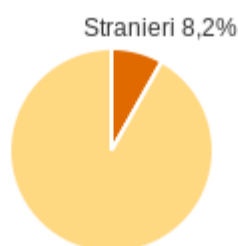
Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

PROVINCIA DI SIENA - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Gli stranieri residenti in provincia di Siena al 1° gennaio 2023 sono **28.559** e rappresentano l'11,0% della popolazione residente.

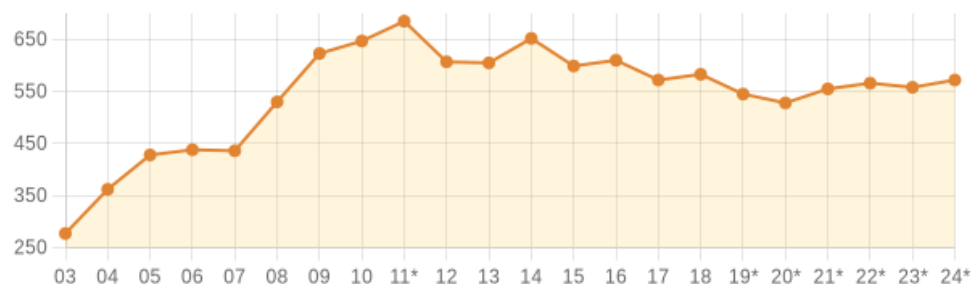
Per quanto attiene l'elaborazione del dato con specifico riguardo al Comune di Torrita di Siena, la situazione è ben rappresentata dal seguente grafico:



Come è dato desumere dal grafico di cui sopra, gli stranieri residenti a Torrita di Siena al 1° gennaio 2024 rappresentano l'8,2% della popolazione residente (con un totale di n. **572** unità).

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dall'**India** con il 16,4% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla **Romania** (14,0%) e dalla **Tunisia** (13,1%).

Per quanto attiene l'analisi dell'andamento, negli anni, del dato relativo alla popolazione straniera residente nel Comune di Torrita di Siena, si ritiene utile riportare il seguente grafico:



Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

COMUNE DI TORRITA DI SIENA (SI) - Dati ISTAT al 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Dati relativi alla popolazione ritenuti maggiormente rilevanti:

- Variazione della popolazione → *Trend* in diminuzione, in linea con il dato provinciale;
- Popolazione residente straniera → *Trend* in aumento, in linea con il dato provinciale.



Comune di Torrita di Siena

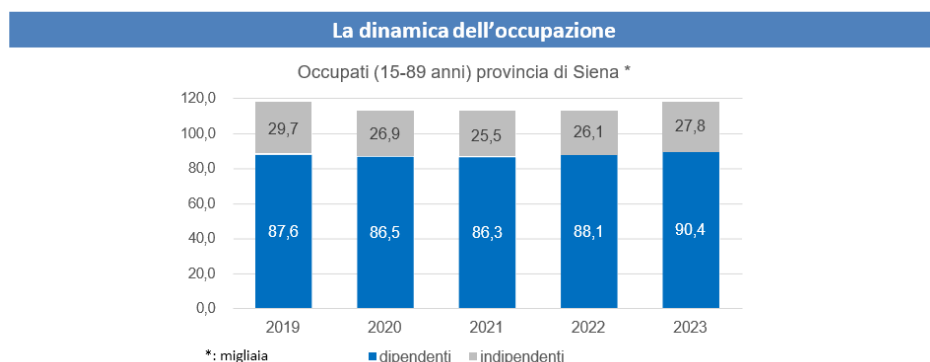
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

b) DATI RELATIVI ALLA SITUAZIONE ECONOMICA

Fermo restando il rinvio al DUP 2025/2027, con riguardo alla analisi della situazione economica del territorio comunale, si ritiene utile, ai fini della estrapolazione di dati utili a costruire misure anticorruzione funzionali allo scopo, allargare l'analisi anche ai dati relativi al territorio provinciale, nel quale insiste l'Ente.

Dai dati messi a disposizione della Provincia di Siena, emerge che – nel territorio provinciale – mentre risultano in crescita il settore delle costruzioni e dei servizi, appare in calo il settore dell'industria, calo ancor più accentuato nel settore dell'agricoltura.

Quanto al tasso di occupazione e di disoccupazione, si ritiene opportuno riportare i seguenti dati:



Sulla base dei dati relativi all'indagine ISTAT sulle "Forze di lavoro", in provincia di Siena nel 2023 sono presenti oltre **118 mila occupati** (15-89 anni), per il 76,5% dipendenti ed il restante 23,5% indipendenti. Rispetto al 2022 si sono guadagnate circa 4.000 posizioni lavorative con una crescita relativa del +3,5% che è più elevata per gli occupati indipendenti (+6,5%) piuttosto che per quelli dipendenti (+2,6%). Con il 2023 si completa il recupero dei livelli occupazionali del pre-pandemia, superando il dato 2019 di circa mille unità (+0,8%): ciò è valido, però, solo per gli occupati dipendenti (+2,8% sul 2019) mentre per gli occupati indipendenti siamo ancora al di sotto del dato 2019 di circa 2.000 unità in valore assoluto e del 2% in termini relativi.

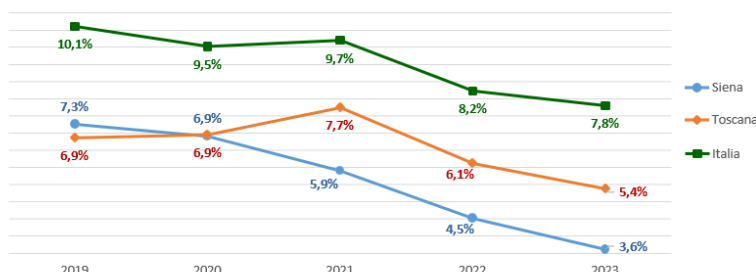


Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

L'andamento della disoccupazione

Tasso di disoccupazione 15-64 anni



Il **tasso di disoccupazione** (15-64 anni) si colloca nel 2023 al 3,6%, meno della metà del livello pre-pandemia (7,3%) e al di sotto del livello regionale (5,4%) e soprattutto nazionale (7,8%). Sensibilmente più elevati quello femminile (4,5%) e giovanile 15-34 anni (7,6%), comunque in rapida discesa rispetto al pre-pandemia.

Parallelamente il **tasso di occupazione** nel corso dei quattro anni presi in esame è cresciuto di circa 3 punti percentuali, dal 68,6% al 71,5%, posizionandosi su livelli ampiamente più elevati rispetto alla Toscana (69,3%) e all'Italia (61,5%). Andamento similare per l'occupazione femminile (da 62,4% a 64,8%) e giovanile 15-34 anni (da 45,7% a 50,2%).

Infine il **tasso di inattività**, rimane sostanzialmente stabile a livello complessivo (da 26% a 25,8%), diminuisce dal 47,1% al 45,6% fra i giovani e aumenta dal 31,4% al 32,1% per le donne.

Dati relativi alla situazione economica della Provincia di Siena ritenuti maggiormente rilevanti:

- Tasso di occupazione → *Trend* in crescita;
- Tasso di disoccupazione → *Trend* in diminuzione;
- Tasso di inattività → *Trend* stabile.

C) INDICATORI DI BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE

Si ritiene, a questo punto, utile riportare alcuni dei dati di un'analisi condotta dall'Ufficio Statistica della Provincia di Siena, tenendo conto anche degli indicatori di benessere equo e sostenibile estrapolati dalla pubblicazione "Il Benessere equo e sostenibile della Provincia di Siena", realizzata dalla Provincia di Siena nell'ambito del progetto sul Benessere Equo e Sostenibile (Bes) nelle Province e Città metropolitane.

Le condizioni e le prospettive socio-economiche diventano particolarmente significative, infatti, quando vengono lette in chiave di "benessere equo sostenibile della città".

Benessere economico sociale della Provincia di Siena (fonte BES 2024)

SALUTE

La provincia di Siena registra un costante miglioramento delle condizioni di salute della popolazione. L'aspettativa di vita totale è aumentata negli ultimi anni.

La maggiore aspettativa di vita si riflette in un tasso di mortalità inferiore alla media, sia nazionale che regionale.

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Analizzando il livello d'istruzione dei giovani tra i 15 e i 29 anni, solo il 10,9% (un dato in netto calo rispetto al 2023: -5%) in questa fascia d'età, si trova nella condizione di NEET (né occupato, né impegnato in studi o formazione); una percentuale inferiore del 32,3% alla media nazionale e del 31,7% rispetto a quella regionale.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

L'analisi dei livelli di istruzione nella provincia di Siena mostra un territorio con percentuali più basse rispetto a quello nazionale e regionale, sia per quanto riguarda il titolo di diploma, che i titoli di studio universitari.

In particolare, la percentuale di laureati e diplomati di livello universitario nella fascia d'età 25-39 anni è pari al 28,6%, inferiore, rispettivamente, al 30,6% regionale e al 30% nazionale. Tale dato potrebbe essere correlato a diversi fattori, tra cui la composizione demografica della popolazione, le caratteristiche del sistema educativo locale o le opportunità occupazionali presenti sul territorio.

L'analisi delle competenze degli studenti delle quinte superiori, valutate durante l'esame di maturità 2023/2024, mostra risultati positivi a livello provinciale. Sia in termini di competenza alfabetica che numerica, infatti, i nostri studenti hanno ottenuto punteggi medi superiori rispetto alla media nazionale e regionale, evidenziando un livello di preparazione complessivamente più elevato.

La formazione continua nella provincia di Siena presenta un quadro in miglioramento: il 10,4% della popolazione tra i 25 e i 64 anni ha partecipato a corsi di aggiornamento nei quattro mesi precedenti all'indagine, dato comunque inferiore sia alla media nazionale (-10,3%) che a quella regionale (-18,1%) ma in netto miglioramento.

LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA

La provincia di Siena presenta un tasso di inattività tra i 15-74enni inferiore (del 14,8%) rispetto alla media nazionale.

Anche il tasso di disoccupazione è decisamente sotto la media, attestandosi al 3,5%, contro il 7,7% nazionale e il 5,3% regionale.

A livello provinciale, il tasso di occupazione e gli altri indicatori legati al mondo del lavoro superano la media nazionale. Tuttavia, il confronto con la media regionale rivela alcune criticità, come ad esempio nel tasso di occupazione giovanile (15-29 anni), dove la provincia presenta un 38,3% dei giovani che lavora, dato inferiore del 1,5% rispetto alla media regionale.

Dato negativo per il nostro territorio è quello che riguarda la sicurezza sul lavoro, dove i dati sugli infortuni superano di oltre il 60% la media nazionale.

BENESSERE ECONOMICO

L'analisi degli indicatori relativi al benessere economico evidenzia una *performance* ancora positiva, ma in lieve calo, della provincia di Siena.

Il reddito disponibile pro-capite delle famiglie supera, comunque, di 7,4 punti percentuali la media nazionale e di 1,2 punti percentuali quella regionale.

La retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo, pari a 22.270 euro, si posiziona al di sopra della media regionale del 3,0%, sebbene sia leggermente inferiore alla media nazionale.

Altro dato positivo, sebbene in una situazione comunque di disuguaglianza, è quello che riguarda il *gender pay gap* in provincia di Siena, che risulta inferiore del 17,8% rispetto alla media nazionale.

L'analisi del tasso di sofferenza dei prestiti bancari evidenzia, invece, una situazione di maggiore criticità nella provincia di Siena.

Il valore dello 0,9%, superiore alla media nazionale e regionale, suggerisce che l'aumento dei tassi di interesse e l'inflazione hanno avuto un impatto più significativo sul territorio senese.

Passando, infine, al tema attrattività, come elemento che compone il benessere economico di un territorio, si rileva l'elevato numero di giornate di presenza turistica



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

in provincia di Siena, superiore di oltre il 177% rispetto alla media nazionale e del 65,8% rispetto alla media regionale.

RELAZIONI SOCIALI

L'assestamento del numero di alunni con disabilità, sia a livello nazionale che provinciale, sottolinea l'importanza crescente dell'inclusione scolastica. I dati mostrano come anche la provincia di Siena sia coinvolta in questa dinamica, seppur con percentuali leggermente inferiori alla media nazionale. Il passaggio dal 2,7% al 3,3% tra il 2016/2020 che si stabilizza al 3,3% attuale, indica la necessità di adattare i contesti scolastici locali per rispondere alle esigenze di una popolazione studentesca sempre più diversificata.

Le scuole secondarie di secondo grado della provincia di Siena presentano un tasso del 79,2% di postazioni informatiche adattate; un dato in miglioramento, ma leggermente inferiore alla media regionale (83,6%).

Sul tema immigrazione, si noti come la provincia si distingue per un tasso di naturalizzazione del 5,8%, superiore alla media nazionale (4,2%) e regionale (4%).

Si evidenzia un considerevole aumento rispetto all'anno precedente (2,7%), suggerendo potenziali cambiamenti nei flussi migratori o nelle politiche di integrazione a livello locale.

La presenza, infine, di un tessuto associativo così ampio e dinamico nel senese è un indicatore significativo della coesione sociale e della capacità del territorio di rispondere ai bisogni della comunità. Il dato, superiore del 19,6% rispetto alla media regionale e del 20,3% rispetto a quella nazionale, sottolinea il ruolo fondamentale delle istituzioni non *profit* nel promuovere l'inclusione e lo sviluppo del territorio.

POLITICA E ISTITUZIONI

La prospettiva Politica e Istituzionale esamina le sfide attuali dell'amministrazione locale, indagando sia sulla rappresentatività delle istituzioni, con particolare attenzione alla partecipazione di donne e giovani (*under 40*), sia sulla sostenibilità economica delle amministrazioni, analizzando la capacità di riscossione e la pressione delle spese fisse sul bilancio.

Nel territorio senese si registra una significativa presenza femminile nelle amministrazioni comunali. La percentuale di donne che ricoprono ruoli amministrativi è pari al 39,6%, superando di oltre cinque punti percentuali la media nazionale (34,2%).

La percentuale di amministratori *under 40* è leggermente migliorata, attestandosi a un 21%, ma sempre in difetto rispetto alla regione (23%) e la nazione (24,4%).

SICUREZZA

L'analisi dei dati sulla Sicurezza rivela un tasso di omicidi volontari e violenze sessuali inferiore rispetto alla media nazionale.

L'analisi dei dati sulle violenze sessuali rivela una significativa discrepanza tra la provincia di Siena e la regione Toscana. Mentre quest'ultima presenta un tasso superiore alla media nazionale (+20,6%), la provincia di Siena registra un valore inferiore del 28%. Il dato in lieve peggioramento rispetto all'anno precedente suggerisce l'esistenza di fattori locali che potrebbero influenzare l'incidenza di questo tipo di reato.

La provincia registra inoltre un tasso di criminalità predatoria pari all'80,7% in meno rispetto alla media nazionale e dell'82,6% rispetto a quella regionale.

L'elevato tasso di truffe e frodi informatiche, seppur in diminuzione, non inficia il complessivo quadro di sicurezza del territorio. Va considerato, infatti, che questi reati



spesso hanno una natura transnazionale e coinvolgono autori lontani dal territorio provinciale.

Il dato di 594 eventi criminali ogni 100.000 abitanti, pur superando la media nazionale, non implica necessariamente una minore sicurezza del territorio. È probabile che questo valore sia influenzato da fattori specifici, come la vulnerabilità informatica della popolazione locale e l'elevato reddito.

Sul tema sicurezza stradale la situazione è ben diversa. A differenza della media regionale, il territorio senese registra un numero di incidenti stradali superiore, sia della media regionale che nazionale, sebbene la gravità degli stessi sia inferiore.

Il numero elevato degli incidenti su strade extraurbane rispetto alla regione e nazione potrebbe essere addebitato alla rete stradale del territorio senese dove la percentuale di strade urbane è nettamente inferiore all'extraurbano.

PAESAGGIO E PATRIMONIO CULTURALE

La provincia di Siena è rinomata in tutto il mondo per i suoi paesaggi e la sua storia. Non a caso, ben 4 dei 7 siti UNESCO toscani si trovano proprio nella provincia di Siena, a testimonianza di un patrimonio culturale e naturale unico al mondo.

La provincia di Siena ha saputo investire in modo significativo nella valorizzazione del proprio patrimonio culturale, in particolare nel settore museale. Con una densità di strutture espositive superiori del 167,7% rispetto alla media nazionale e del 19,2% rispetto alla media regionale, il territorio senese offre un'ampia gamma di possibilità per la fruizione culturale, dimostrando una forte attenzione alle esigenze dei visitatori e degli abitanti.

La provincia di Siena vanta un patrimonio naturalistico di eccezionale ricchezza, testimoniato dalla densità altissima di aziende agrituristiche, superiore alla media nazionale di ben il 287% e regionale del 35,1%. Questa abbondanza, unita alla diffusione di aree di particolare interesse naturalistico in quasi tutti i comuni, crea un contesto ideale per lo sviluppo del turismo culturale e agroalimentare.

I dati relativi agli incendi boschivi confermano il *trend* positivo della provincia senese, risultando una riduzione significativa del numero e dell'estensione degli incendi. Un risultato che pone il territorio all'avanguardia a livello regionale (-67,1%) e nazionale (-77,1%).

INNOVAZIONE, RICERCA E CREATIVITA'

A livello provinciale, il settore dell'alta tecnologia e dei servizi ad elevato contenuto di conoscenza rappresenta il 32,7% del totale delle imprese.

Per quanto riguarda la ricerca viene analizzata la mobilità dei laureati tra i 25 e 39 anni. Dai dati raccolti si evince che il tasso di migratorietà dei residenti nel territorio senese con titolo di studio terziario è negativo (-5,1) così come quello degli italiani per e da estero (-4,5), positiva invece la mobilità interregionale (4,7 punti).

Infine, l'analisi del settore culturale e creativo a Siena rivela un divario rispetto alle medie nazionali e regionali, sia in termini di numero di imprese che di occupazione. In particolare, il numero di lavoratori nel settore è inferiore dell'8,6% rispetto alla media nazionale e dell'11,7% rispetto a quella regionale, indicando una minore presenza di attività culturali e creative nel territorio.

QUALITA' DEI SERVIZI

L'analisi dei servizi sociosanitari per l'infanzia mostra un quadro tutto sommato positivo per la provincia di Siena. Con un *surplus* del 41,9% rispetto alla media nazionale e del 3,5% rispetto a quella regionale, il territorio senese eccelle nei servizi dedicati ai bambini.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

(...)

La copertura della rete fissa ultraveloce nel territorio senese soffre di un *gap* rispetto alla media nazionale, fermandosi al 14,8%; dato che è nettamente migliorato dall'ultima rilevazione (28,5%).

Analizzando i dati relativi al trasporto pubblico locale nei capoluoghi di provincia, si evidenzia come la provincia di Siena si posizioni al di sopra della media regionale toscana.

Dati relativi agli indicatori di benessere equo e sostenibile della provincia di Siena ritenuti rilevanti:

Salute → costante miglioramento delle condizioni di salute della popolazione; aumento dell'aspettativa di vita; tasso di mortalità inferiore rispetto alla media nazionale;

Istruzione e formazione → il 10,9% dei giovani tra i 15 e i 29 anni si trova nella condizione di NEET (né occupato, né impegnato in studi o formazione), una percentuale inferiore del 32,3% alla media nazionale e del 31,7% rispetto a quella regionale; la percentuale di laureati e diplomati di livello universitario nella fascia d'età 25-39 anni è pari al 28,6%, inferiore a quella regionale (30,6%) e nazionale (30%); competenze degli studenti delle quinte superiori, valutate durante l'esame di maturità 2023/2024, con punteggi medi superiori rispetto alla media nazionale e regionale; formazione continua nella provincia di Siena in miglioramento: il 10,4% della popolazione tra i 25 e i 64 anni ha partecipato a corsi di aggiornamento nei quattro mesi precedenti all'indagine, dato comunque inferiore sia alla media nazionale (-10,3%) che a quella regionale (-18,1%);

Lavoro e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro → tasso di inattività tra i 15-74enni inferiore (del 14,8%) rispetto alla media nazionale; tasso di disoccupazione al 3,5%, contro il 7,7% nazionale e il 5,3% regionale; tasso di occupazione superiore alla media nazionale, ma, rispetto alla media regionale, tasso di occupazione giovanile (15-29 anni), inferiore del 1,5%; infortuni sul lavoro superiori di oltre il 60% di quelli nazionali;

Benessere Economico → *performance* ancora positiva, ma in lieve calo. Reddito disponibile pro-capite delle famiglie superiore di 7,4 punti percentuali la media nazionale e di 1,2 punti percentuali quella regionale; numero di giornate di presenza turistica in provincia di Siena, superiore di oltre il 177% rispetto alla media nazionale e del 65,8% rispetto alla media regionale;

Relazioni sociali → tessuto associativo superiore del 19,6% rispetto alla media regionale e del 20,3% rispetto a quella nazionale;

Politica e istituzioni → percentuale di donne che ricoprono ruoli amministrativi pari al 39,6%, superando di oltre cinque punti percentuali la media nazionale (34,2%); la percentuale di amministratori *under* 40 è leggermente migliorata, attestandosi a un 21%, ma sempre in difetto rispetto alla regione (23%) e la nazione (24,4%);

Sicurezza → tasso di omicidi volontari e violenze sessuali inferiore rispetto alla media regionale e nazionale; tasso di criminalità predatoria pari all'80,7% in meno rispetto alla media nazionale e dell'82,6% rispetto a quella regionale; elevato tasso di truffe e frodi informatiche, seppur in diminuzione; numero di incidenti stradali superiore, sia della media regionale che nazionale, sebbene la gravità degli stessi sia inferiore;

Paesaggio e patrimonio culturale → 4 dei 7 siti UNESCO toscani si trovano nella provincia di Siena; strutture espositive museali superiori del 167,7% rispetto alla



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

media nazionale e del 19,2% rispetto alla media regionale; densità di aziende agrituristiche superiore alla media nazionale di ben il 287% e regionale del 35,1%;

Innovazione, ricerca e creatività → settore dell'alta tecnologia e dei servizi ad elevato contenuto di conoscenza rappresenta il 32,7% del totale delle imprese; numero di lavoratori nel settore culturale e creativo è inferiore dell'8,6% rispetto alla media nazionale e dell'11,7% rispetto a quella regionale;

Qualità dei servizi → servizi sociosanitari per l'infanzia + 41,9% rispetto alla media nazionale e del 3,5% rispetto a quella regionale; copertura della rete fissa ultraveloce nel territorio del 14,8%, presentando un importante *gap* rispetto alla media nazionale.

d) RAPPORTO IRPET 2023 SU ILLEGALITÀ E CRIMINALITÀ ORGANIZZATA NELL'ECONOMIA DELLA TOSCANA

Di seguito proseguiamo con l'analisi di alcuni dati sulla criminalità estrapolati dal Rapporto 2023 su illegalità e criminalità organizzata nell'economia della Toscana, realizzato a cura dell'Istituto Regionale di Programmazione Economica della Toscana (IRPET).

Dal Rapporto in analisi emerge, anzitutto, come quello dell'illegalità e della presenza mafiosa sia un fenomeno che oggi assume sempre meno le caratteristiche di controllo del territorio e sempre più quella di attività economica.

La dimensione economica del fenomeno, infatti, è particolarmente significativa, se si pensa che l'IRPET stima un importo di 11,3 miliardi di valore complessivo dell'attività non osservata, di cui 1,2 miliardi relativi alle attività illegali e 10,1 miliardi attribuibili all'economia sommersa e all'evasione (si tratta dell'11,7% del PIL).

Il Rapporto evidenzia come le multiformi e diffuse ricchezze della regione rappresentino un ambito di attrazione privilegiato, tanto più per la realizzazione di reati economico-finanziari.

Il Rapporto si pone, dunque, l'obiettivo di indagare i profili economici dell'illegalità in Toscana, analizzando i possibili fattori di debolezza.

Nella prima parte del lavoro, si dedica specifica attenzione ai fattori di contesto che possono determinare elementi di vulnerabilità.

La seconda parte è dedicata alla descrizione dell'economia illegale, come emerge dalle relazioni semestrali della DIA e dalle statistiche ufficiali rese disponibili dall'ISTAT e da altri soggetti istituzionali, fornendo una rappresentazione articolata delle diverse manifestazioni delle attività criminali nella regione, in un confronto con il resto del Paese e tra aree al suo interno.

La terza parte viene dedicata al rischio corruzione e osserva le caratteristiche degli appalti, confrontando quelli afferenti o meno al PNRR-PNC. Lo scopo è di monitorare l'andamento del settore e far emergere tempestivamente eventuali anomalie che possano caratterizzare gli investimenti pubblici finanziati con queste risorse.

Il quarto capitolo propone delle stime del sommerso nella regione, tanto con riferimento al lavoro irregolare, quanto all'evasione.

Andando più nel dettaglio, nella prima parte, il Rapporto si sofferma sulla molteplicità di indicatori, economici e sociali, predisposti e messi a disposizione dall'ANAC, che consentono di classificare le province italiane sulla base della loro potenziale esposizione a fenomeni corruttivi e/o genericamente illegali.

Il dato che emerge è che per le province toscane, su 14 indicatori complessivamente considerati, solo 2 volte gli stessi assumono un valore significativamente peggiore a quello degli altri. Come evidenziato dall'IRPET, tuttavia, *"Il posizionamento anomalo*



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

della Toscana non solo è numericamente ridotto, perché riguarda solo due province in due specifici indicatori, ma accade anche su due dimensioni (quota laureati e partecipazione femminile alla vita politica) solo indirettamente collegabili alla vulnerabilità e alla presenza criminale. Pertanto, il profilo delle province toscane non pare quindi caratterizzato da sostanziali fragilità di natura socioeconomica".

Per sistematizzare a livello logico le determinanti della permeazione del tessuto economico e sociale ai fenomeni di illegalità, l'IRPET si riferisce alle fattispecie di *threats o vulnerabilities*, definite dalle Linee Guida della *Financial Action Task Force* (FATF, 2013).

Nel caso della categoria delle minacce (*threats*), le linee guida rimandano a eventi esterni anche di natura esogena, quali ad esempio i fenomeni migratori da aree di tradizionale insediamento mafioso o il trasferimento di affiliati mafiosi. Tra le minacce si aggiunge il perseguimento da parte delle organizzazioni criminali dei loro obiettivi, che includono la necessità di riciclare i proventi di attività illecite, l'estensione delle fonti di profitto e la ricerca di consenso sociale (ad esempio mediante l'impiego di lavoratori locali), che consenta all'organizzazione mafiosa di espandere la propria influenza e il proprio controllo sul territorio (UNICRI, 2016).

Nel caso delle vulnerabilità (*vulnerabilities*), ritenuta più rilevante, si fa riferimento a una pluralità di fattori generalmente riconducibili alle caratteristiche strutturali del tessuto economico, sociale ed istituzionale e alle fragilità di natura contingente delle singole imprese.

L'IRPET, dunque, si sofferma sulle vulnerabilità della regione e delle sue province in termini di fragilità socioeconomica, che possano costituire delle pre-condizioni o in qualche modo possano assecondare l'insediamento di attività illecite, utilizzando il sistema di indicatori "di contesto" predisposto dall'ANAC, che consente di classificare le province italiane sulla base della loro esposizione a fenomeni corruttivi e/o genericamente illegali.

In particolare, si fa riferimento agli indicatori ANAC relativi ai tre domini: economia e territorio (i cui indicatori utilizzati sono: (i) reddito lordo pro-capite; (ii) occupazione - numero degli iscritti in anagrafe di 20-64 anni occupati nel mese di ottobre per 100 persone della stessa fascia di età iscritte; (iii) tasso di imprenditorialità; (iv) indice di attrazione, in cui rileva la capacità di un territorio di attrarre individui economicamente attivi o che stanno svolgendo un percorso di formazione; (v) diffusione della banda larga; (vi) raccolta differenziata); capitale sociale; istruzione.

La conclusione espressa dall'IRPET è la seguente: "il profilo delle province toscane non pare caratterizzato da sostanziali fragilità di natura socio-economica, sulla base del set di indicatori proposti da ANAC. Anche i pochi casi in cui i valori registrati si collocano nella coda alta della distribuzione sono relativi a indicatori che non rappresentano di per sé un segnale di forte vulnerabilità ma che concorrono a una più estensiva e multidimensionale definizione del rischio".

Passando al sistema produttivo, il Rapporto mette in evidenza come, in Toscana, sia relativamente contenuta l'incidenza delle cosiddette imprese cartiere, che sono quelle che nascono con intenti di evasione, elusione e/o riciclaggio attraverso l'emissione di fatture per operazioni inesistenti (in Toscana, la fattispecie delle imprese cartiere incide per il 3,6% del totale imprese, contro il 5,0% in Italia). I settori in Toscana che presentano valori più elevati sono le Attività Finanziarie ed assicurative (6,6%), delle Costruzioni (5,8%) e del Commercio (5,4%).

Dal punto di vista territoriale le province toscane con la maggior incidenza di imprese con queste caratteristiche sono Grosseto (4,9%) e Massa-Carrara (4,3%), ma l'indice appare superiore alla media regionale anche in quelle di Firenze, Pistoia, Livorno e Prato.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Oltre le cartiere, altri due indicatori che possono restituirci segnalazioni dell'esposizione del sistema imprenditoriale ai fenomeni di illegalità sono le ditte individuali detenute da soggetti stranieri (*"il fatto di concentrarsi su ditte individuali detenute da soggetti stranieri serve, da una parte, a cogliere l'elemento di maggiore opacità dei bilanci che caratterizza le prime, dall'altra, la maggiore difficoltà di esigere l'eventuale debito fiscale dai secondi"*), che si disattivano entro 3 anni dalla nascita (*"La mortalità entro 3 anni dalla nascita è indice di una elevata presenza sul territorio di imprese rispetto alle quali sarà più difficoltosa l'attività di accertamento fiscale, che non viene fatta nei primi anni di vita dell'azienda"*), e quelle che utilizzano una quota eccessiva di part-time (*"Qualora un settore/territorio faccia un molto alto ricorso a questo tipo di contratti, infatti, si segnala per un'anomalia rispetto alle proprie esigenze produttive e per una maggior probabilità di richiedere una certa quota di lavoro sommerso"*).

Le ditte individuali detenute da soggetti stranieri che vengono disattivate entro i tre anni di vita rappresentano tra lo 0,5% e lo 0,6% dell'insieme della popolazione di imprese attive (Asia Imprese - ISTAT), nel periodo 2014-2019. La quota di queste, sul totale delle imprese disattivate in ciascuno degli anni, varia, invece, tra un valore di 6,3% massimo (2015) e un valore di 3,8% minimo (2018). I valori sono particolarmente elevati nella manifattura, rispetto al resto dell'economia, dove queste imprese rappresentano una percentuale che va dal 14,8% nel 2014 al 9,6% nel 2019.

L'indice di eccesso di mortalità nei sistemi locali del lavoro (SLL) si concentra in particolare nei SLL di Prato, Empoli, Castelfiorentino e San Miniato, proprio nei contesti in cui si concentra la presenza di imprese straniere nei settori dell'abbigliamento e della pelletteria e calzature.

Un eccessivo ricorso al part-time si registra nei sistemi della provincia di Massa Carrara e dell'area Livorno, Rosignano, Cecina e Piombino. La Toscana della manifattura, quella a più alto tasso di imprenditorialità, così come il capoluogo di regione, registrano invece un impiego del lavoro a tempo ridotto, in linea o al di sotto di quelli che la media nazionale presupporrebbe.

Fa eccezione il sistema di Prato che, con il 40% dei dipendenti con contratti part-time, rappresenta il valore estremo. In quest'area nel settore delle confezioni di abbigliamento, quasi esclusivamente composto da ditte individuali cinesi, la quota di dipendenti con orario ridotto raggiunge il 65%, contro un peso stimato del 31%.

Entrando nello specifico delle attività illecite, la seconda parte del Rapporto analizza e misura la presenza dell'economia illegale prendendo a riferimento le fonti ufficiali, ovvero le relazioni da parte dell'autorità investigativa e giudiziaria e le fonti statistiche disponibili.

La lettura che si fornisce, adottando la metodologia dell'ISTAT, restituisce un indicatore di sintesi di tre domini: indicatori oggettivi di presenza di crimine organizzato; indicatori spia di controllo del territorio; indicatori di esercizio di attività illecite. Alla lettura di sintesi, si accompagna la descrizione dei singoli indicatori e dei territori.

Nelle Relazioni semestrali della Direzione Investigativa Antimafia (DIA), dal 2017 al 2022, la Toscana viene sempre presentata come una tra le regioni del centro-nord privilegiate dalle mafie, in particolare per il reinvestimento delle liquidità di provenienza illecita, data la ricchezza del suo territorio.

Da queste relazioni emerge, infatti, *«che sebbene le mafie non esprimano nella regione uno stabile radicamento territoriale, la Toscana si conferma una delle aree privilegiate per attività di riciclaggio e più in generale per la realizzazione di reati economici finanziari su larga scala»*, per la multiforme e variegata ricchezza del suo



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

territorio. La cultura mafiosa, aggiunge la DIA, non è riuscita a contaminare il tessuto sociale della regione, ma utilizza la Toscana – come le altre regioni sviluppate del centro-nord – per i propri illeciti affari.

In tale contesto, la criminalità organizzata si mette al servizio del mercato proponendosi per attività che consentono l'abbattimento dei costi di impresa, in particolare attraverso servizi per il riciclaggio del fatturato realizzato con attività criminose così come da evasione fiscale, spesso attraverso l'emissione di fatture per operazioni inesistenti, lo smaltimento dei rifiuti, l'esercizio abusivo del credito per portare all'estero i soldi "sporchi". Per tali "servizi", inoltre, spesso ricorre alle competenze di professionisti locali.

È necessario, però, considerare, in merito, che la Relazione per l'Anno Giudiziario 2023 della Procura Generale riporta un preoccupante aumento del numero dei procedimenti per il delitto di associazione mafiosa avviati tra il 1° luglio 2021 e il 30 giugno 2022 (+115%).

Dall'altra parte il numero di denunce del reato di riciclaggio per 100mila abitanti, considerate per l'intero periodo 2014-2022, mostra il valore più elevato in Italia e la Toscana è la quinta regione per segnalazioni di operazioni sospette all'Unità di Informazione Finanziaria su 100mila abitanti.

Oltre che nel riciclaggio di denaro o reimpiego in attività immobiliari o imprenditoriali, con particolare riferimento al settore turistico-alberghiero, le attività criminali si concentrano nella nostra regione nella penetrazione nell'economia legale tramite la costituzione di attività imprenditoriali edili con l'obiettivo di acquisire appalti pubblici, nello smaltimento illecito di rifiuti, nel traffico e spaccio di sostanze stupefacenti e, infine, nell'estorsione e nell'usura.

Per ciò che riguarda le organizzazioni presenti sul territorio, nel corso del tempo, si è registrata una sensibile diminuzione di gruppi riconducibili a Cosa Nostra mentre la Camorra e la 'ndrangheta' si confermano protagoniste di un consolidamento organizzativo.

Non si rilevano insediamenti strutturati di 'ndrangheta' in Toscana e le attività illecite riconducibili a queste organizzazioni non forniscono un quadro definito delle aree coinvolte, presentandosi in maniera non omogenea sul territorio.

Pur non rilevando insediamenti strutturati di natura 'ndranghetista' le diverse indagini, susseguitesi negli anni, hanno segnalato la presenza di soggetti collegati alle cosche calabresi nelle province di Firenze, Prato, Pistoia e Massa.

Le proiezioni criminali di matrice camorristica nella regione risultano distribuite in maniera eterogenea sul territorio, con maggiore concentrazione sulla fascia costiera, in particolare nelle province di Grosseto, nell'alta Maremma, e di Lucca, in Versilia, con la presenza di soggetti legati al *clan* dei Casalesi, nonché nella provincia di Prato.

Tra le mafie straniere presenti in Toscana, quella più strutturata è la mafia cinese.

Data la grande concentrazione della comunità in Toscana, la regione risulta la più interessata da reati di tipo associativo commessi da suoi membri. Nella relazione del secondo semestre 2010 la Direzione Investigativa Antimafia evidenziava come un terzo dei cittadini cinesi segnalati in Italia per reati associativi risiedesse nelle province toscane.

Attività interne alla comunità, sempre caratterizzate da metodi intimidatori, sono il traffico di esseri umani dalla Cina, lo sfruttamento dei lavoratori immigrati, regolari o clandestini, le estorsioni, anche con sequestri a fini di estorsione, e lo sfruttamento della prostituzione, spesso all'interno dei cosiddetti centri massaggio.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

La criminalità di tipo economico e di impresa è molto alta, infatti *«la competitività delle aziende a conduzione cinese è legata strettamente anche a pratiche illecite assai diffuse all'interno della comunità, quali l'impiego di manodopera clandestina, l'inosservanza degli oneri previdenziali e delle norme di sicurezza sui luoghi di lavoro, spesso trasformati in dormitori, i pagamenti in nero, l'evasione fiscale, gli orari di lavoro prolungati e notturni e l'imitazione sistematica del design italiano»*.

Le ultime indagini hanno rivelato come l'imprenditoria cinese nel territorio sia caratterizzata dal fenomeno delle società "apri e chiudi". Molteplici ditte individuali, riconducibili a soggetti di origini cinese, sono caratterizzate da una estrema brevità del loro "ciclo di vita", in media tre anni, funzionale a eludere il sistema dei controlli, dopo avere maturato consistenti debiti nei confronti dell'Erario. Queste imprese sono frequentemente gestite da prestanomi. Sempre dall'indagine citata sono emerse responsabilità a carico di professionisti italiani che prestano la loro opera professionale in favore di imprenditori cinesi.

In questo contesto, particolare attenzione desta il reato di riciclaggio, dal momento che più volte negli anni sono state scoperte attività illecite di *money transfer*, oltre a vere e proprie banche clandestine.

Attività di trasferimento di denaro dall'Italia che avvenivano attraverso il ricorso a money transfers che raccoglievano il denaro con la tecnica dello "*smurfing*", cioè sminuzzando gli importi sotto le soglie del limite massimo esportabile (1.999 euro).

Un focus viene svolto anche sui clan albanesi, ritenuti operanti, soprattutto, nel traffico di sostanze stupefacenti.

Ad ogni modo, per quanto riguarda l'indice di presenza oggettiva di criminalità organizzata, la Toscana si trova nella parte finale della graduatoria.

Il quadro cambia passando ai reati relativi alle attività illecite. La Toscana sale nella graduatoria spostandosi al di sopra del valore mediano e collocandosi, dopo Liguria e Lazio, come terza regione del centro-nord per questo tipo di reati.

Contribuiscono a questo risultato, soprattutto, il numero di denunce per il reato di riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, la contraffazione di prodotti e marchi e lo sfruttamento della prostituzione e pedo-pornografia.

Per quanto attiene le interdittive antimafia, il Rapporto (dopo aver ricordato che il "*Codice antimafia, nelle disposizioni di carattere generale, stabilisce che «Le Pubbliche Amministrazioni e gli enti pubblici, anche costituiti in stazioni uniche appaltanti, gli enti, aziende e società comunque controllate dallo Stato o altro ente pubblico nonché i concessionari di lavori o servizi pubblici hanno l'obbligo di acquisire la documentazione antimafia [...] prima di stipulare, approvare o autorizzare contratti e subcontratti per lavori, servizi e forniture pubblici»*). La documentazione non è richiesta per i provvedimenti, inclusi quelli di erogazione, gli atti e i contratti il cui valore complessivo non superi i 150.000 euro, ferma restando la facoltà della Pubblica Amministrazione di prevedere l'acquisizione della documentazione antimafia anche per il contratti il cui valore complessivo risulti inferiore"), mostra come, tra il 2019 e il 2022, in Toscana sono state emesse 99 tra comunicazioni (78) e informazioni (21) interdittive, corrispondenti a un tasso, medio nel periodo, pari a 7,1 per 100mila imprese attive, corrispondente alla 17^a posizione nella graduatoria delle regioni italiane.

La distribuzione provinciale del tasso per 100mila imprese (comunicazioni e informazioni interdittive) vede soltanto Massa Carrara con un valore superiore alla mediana.



Merita soffermarsi, più diffusamente, sullo specifico *focus* che il Rapporto dedica, nella sua terza parte, al “Rischio corruzione”, mettendo in evidenza come *“Le importanti risorse rese disponibili dall’Europa attraverso il PNRR/PNC rappresentano una grande opportunità di ripresa, ma destano anche preoccupazione, per il potenziale interesse da parte della criminalità”*.

Pur tuttavia, L’IRPET ha valutato il profilo di concorrenzialità ed efficienza dei contratti di lavori pubblici del PNRR/PNC, le cui gare sono state avviate nel periodo 2022-2023, prendendo a riferimento 5 indicatori di particolare interesse per la misurazione dell’efficienza del mercato dei contratti, osservando come *“I risultati suggeriscono che, ad oggi, le procedure di lavori pubblici associate al PNRR (il 17% del totale regionale, 1.200 su 6.700) sono caratterizzate da migliori performance rispetto alle restanti procedure e, in alcuni casi, anche rispetto alle dinamiche registrate nel recente passato, sia in Italia che in Toscana. Le procedure del PNRR, confrontate con analoghi lavori delle amministrazioni non finanziati dal PNRR, presentano una maggior apertura alla concorrenza rappresentata da un maggior ricorso a procedure di tipo aperto (+12,6% in Toscana, +10% in Italia) e una minor frammentazione della committenza rappresentata da un maggior ricorso a soluzioni centralizzate (+10% in Toscana, +20% in Italia). Questi aspetti non sembrano però tradursi, almeno nella congiuntura, in un effettivo aumento della partecipazione da parte delle imprese e in un incremento dei ribassi di aggiudicazione. Nel periodo di osservazione, questi aspetti sono infatti fortemente condizionati dalla tensione sui prezzi delle materie prime e dall’effetto spiazzamento indotto dai bonus edilizi. Infine, sulla base dell’analisi della durata della fase di affidamento, le procedure PNRR sembrano caratterizzate da tempi di affidamento inferiori ovvero una maggior celerità dell’attività amministrativa in molte regioni del centro-nord, inclusa la Toscana. La riduzione stimata della durata della fase tra presentazione delle offerte e verbale di aggiudicazione è pari a -13% (-12% Italia), e arriva al -23% in Toscana (-17% Italia) per le sole procedure aperte”*.

Osservando la distribuzione del numero dei contratti per classe di importo emerge come i lavori pubblici discendenti da progetti del PNRR siano caratterizzati da maggior dimensione media finanziaria, collocandosi per oltre il 60% sopra il milione di euro sia in Italia che in Toscana, mentre quelli non collegati a progetti del PNRR si collocano per circa il 60% al di sotto del milione di Euro.

Questo dato può naturalmente influire su alcune delle caratteristiche della fase di affidamento e della scelta procedurale preso in considerazione. Per questo motivo, al fine di restituire un quadro più ragionevole dal punto di vista interpretativo, viene presentato il relativo dettaglio per classe di importo.

Nel caso del primo aspetto analizzato, ovvero il ricorso a soluzioni procedurali di tipo aperto (procedure aperte o ristrette), viene osservato come i contratti relativi al PNRR registrino incidenza più alta di procedure aperte, per ciascuna classe di importo superiore ai 150.000 euro.

Il dato assume una valenza ancora più positiva, in termini di competitività del sistema e in un’ottica di riduzione del rischio corruzione, se letto alla luce della recente evoluzione normativa, che prevede invece un’estensione della possibilità per le stazioni appaltanti di ricorrere a procedure di tipo negoziale. L’attività di *procurement* legata al PNRR sembra dunque associata a un maggior grado di competitività e formalizzazione rispetto al resto dei contratti, in controtendenza, appunto, anche con le dinamiche registrate negli ultimi anni in tutti i mercati regionali.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Adottando una simile chiave di lettura, si può guardare alla quota di procedure di tipo centralizzato sul totale delle procedure avviate dalle stazioni appaltanti. Viene concentrata l'attenzione sulle procedure avviate dalle centrali di committenza intercomunali (CUC), che assumono maggior rilievo nel caso dei lavori pubblici, caratterizzati da un minor grado di standardizzazione e, dunque, da una minor incidenza dei casi di delega della fase di affidamento a centrali di committenza nazionali (CONSIP).

Un effetto positivo di termini di efficienza e di competitività deriva da una maggior razionalizzazione del sistema delle stazioni appaltanti che implica una miglior gestione di procedure complesse attraverso la messa in comune delle competenze amministrative, da un possibile incremento della dimensione media dei lotti e da una maggior apertura dei mercati locali alla concorrenza.

In Toscana, come nel resto del Paese, il numero e l'importo delle procedure avviate dalle Centrali uniche di Committenza intercomunali è cresciuto a partire dal 2016 a seguito della riforma del Codice (D. Lgs 50/2016) per poi diminuire dal 2019, anche a seguito dell'approvazione del Decreto Sblocca Cantieri (D. L. 32/2019 e L. 55/2019).

Tuttavia, l'attività di *procurement* legata al PNRR sembra aver dato impulso all'attività delle centrali di committenza intercomunali, sia in Italia che in Toscana. Osservando la quota del numero delle procedure di lavori pubblici avviate dalle CUC, si rileva infatti un'inversione di tendenza per le procedure non PNRR a partire dal 2022, ma soprattutto, per le procedure PNRR, una quota di centralizzazione "locale" molto alta e in alcuni casi superiore a quella dell'intero periodo di osservazione.

Per quanto riguarda le *performances* della fase di affidamento, le evidenze appaiono meno chiare. In particolare, la distribuzione dei ribassi di aggiudicazione nelle procedure di tipo negoziale è sostanzialmente simile tra contratti PNRR e altri contratti. Quanto alle procedure aperte si rileva, solo in Toscana, il segnale di un incremento, pur contenuto, dei ribassi nelle procedure di importo superiore alla soglia comunitaria.

L'incremento di ribassi e partecipanti per le procedure PNRR, se pur contenuto, può essere interpretato come un segnale positivo in termini di efficienza e competitività.

Un segnale parzialmente più definito viene dall'analisi della durata della fase di affidamento, in relazione alla quale emerge una più marcata dinamica di riduzione associata al PNRR nelle procedure aperte.

Nel caso delle procedure aperte, caratterizzate da un maggior grado di formalizzazione, una maggiore velocità nell'affidamento può ragionevolmente essere letta in chiave positiva. Al contrario, nelle procedure di tipo negoziale, lo stesso dato potrebbe essere interpretato nel senso di una minor accuratezza nella scelta dell'impresa affidataria.

Conforta, a questo proposito, il fatto che l'evidenza relativa alle procedure negoziate, sia in Italia che in Toscana, non suggerisca una difformità tra procedure PNRR e altre procedure.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Importante spunto di riflessione, è anche l'analisi, condotta nella quarta parte del Rapporto, relativa al *Tax gap* IRPEF, IRAP e IMU.

L'IRPET stima per la Toscana un *tax gap* (divario tra gettito fiscale teorico e gettito effettivo) relativo all'Irpef del 19%. Livelli più elevati sono riscontrabili nell'area più industriale, quella della Toscana centrale che si sviluppa lungo la direttrice dell'Arno verso la costa.

Il *tax gap* sull'addizionale regionale all'IRPEF, che consegue a quello sull'IRPEF, è pari al 13%, corrispondente a circa 100 milioni di euro in termini assoluti.

La stima del *tax gap* è molto diversa per settori economici: bassa nell'industria in senso stretto e molto elevata nel settore delle costruzioni e dell'agricoltura, dove supera il 30%, e dei servizi.

L'IRPET stima per la Toscana un *tax gap* IMU al 2020 pari al 23,2% e un mancato gettito di 319 milioni, contro un gettito effettivo di un miliardo. Sempre secondo le stime IRPET, il *tax gap* è più elevato nei sistemi economici locali più urbanizzati e industrializzati delle aree fiorentine, pratesi e pisane. Al contrario, nei territori più periferici delle province di Siena, Grosseto, Livorno o Arezzo la differenza del gettito teorico con il gettito effettivo è più contenuto.

Sono, comunque, i comuni più grandi a manifestare i più elevati valori di *gap*, mentre quelli con popolazione compresa tra 20.000 e 100.000 abitanti presentano una minore distanza tra gettito teorico e effettivo.

e)ATTI INTIMIDATORI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI LOCALI

Per l'analisi del contesto esterno, oltre ai dati sopra esposti, sono stati attenzionati alcuni studi e analisi che potrebbero dare un quadro più chiaro della situazione in cui una pubblica amministrazione si trova ad operare.

Purtroppo, non esistono gli strumenti per effettuare analisi dirette che misurino l'elemento e il rischio corruttivo, quindi riporteremo i dati e le analisi contenute nell'ultimo *Report "Atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali"*, redatto dal Ministero dell'Interno, con riguardo all'ultimo periodo disponibile alla data odierna (primo semestre del 2024)³.

Quanto al dato registrato a livello nazionale, gli elementi informativi raccolti attraverso le Prefetture mostrano come nel **I semestre del 2024**, rispetto allo stesso periodo del 2023, si sia registrato un andamento in aumento del fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali.

In particolare, a livello nazionale, si è registrato un aumento del 26,7 % degli eventi, essendo stati registrati 327 episodi di intimidazione, a fronte dei 258 censiti nel primo semestre 2023.

Il *focus* sulle vittime conferma la maggior incidenza di casi ai danni delle figure costituenti il *front* per il cittadino, ovvero sindaci, consiglieri e assessori comunali.

Gli atti riconducibili a tensione politica e sociale hanno costituito complessivamente il 25,4% del totale.

Il *modus operandi* più frequente, nel I semestre 2024, è costituito dalla pubblicazione di contenuti ingiuriosi o minacciosi sui *social network/web* (86 episodi rispetto ai 60 del medesimo periodo del 2023), facendo registrare un incremento del 43,3 %.

³ Rinviamo, per una consultazione integrale del documento, al seguente link: <https://www.interno.gov.it/it/stampa-e-comunicazione/dati-e-statistiche/atti-intimidatori-nei-confronti-amministratori-locali>



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Nel I semestre 2024, sono stati registrati 6 atti di intimidazione rivolti ad amministratori regionali (3 ai danni di assessori regionali, 1 ai danni di un consigliere regionale, 1 ai danni di un presidente di regione e 1 ai danni di un deputato regionale), con una diminuzione del 45,5% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, in cui i casi erano stati 11.

In Toscana, gli atti intimidatori sono passati dai 6 del primo semestre 2023, ai 10 del primo semestre 2024.

La seguente tabella riporta il numero complessivo degli atti intimidatori commessi negli anni 2014-2024, suddivisi per regione:

REGIONE	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	I Sem. 2023	Sem. 2024
Abruzzo	6	4	4	3	15	14	21	21	25	19	8	5
Basilicata	4	10	5	5	4	1	13	7	6	8	3	6
Calabria	109	75	113	79	58	54	51	73	69	54	29	24
Campania	63	49	48	52	47	59	69	77	77	64	31	34
Emilia Romagna	46	30	41	21	23	53	51	34	24	18	15	12
Friuli Venezia Giulia	7	13	9	18	20	19	17	21	8	8	6	6
Lazio	37	35	29	31	25	20	40	33	24	15	8	19
Liguria	18	0	16	24	24	31	25	24	9	14	4	18
Lombardia	80	65	52	96	73	74	65	105	66	59	29	30
Marche	22	16	21	11	11	11	10	11	12	13	8	8
Molise	4	0	0	5	8	4	4	5	1	1	1	1
Piemonte	28	47	27	35	24	39	32	48	33	42	24	16
Puglia	90	83	93	88	65	66	61	66	61	54	23	50
Sardegna	67	77	77	66	78	50	31	25	32	34	19	18
Sicilia	136	65	89	64	57	84	73	64	66	76	23	34
Toscana	33	19	25	10	25	30	25	30	20	15	6	10
Trentino Alto Adige	5	0	7	3	3	1	4	20	7	12	6	8
Umbria	5	0	3	2	0	5	1	3	9	3	1	1
Valle d'Aosta	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Veneto	45	31	34	47	29	41	31	53	31	44	14	27
TOTALE	805	619	693	660	589	656	624	722	580	553	258	327



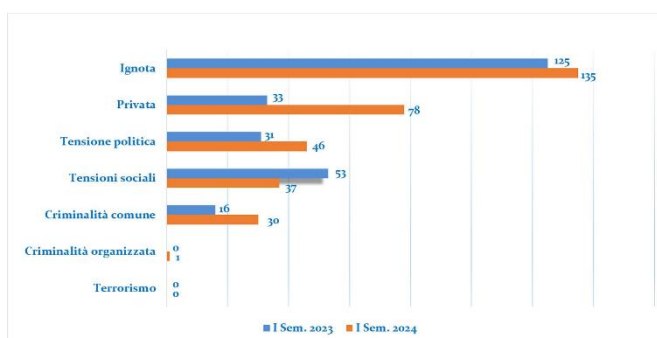
Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Distinzione per matrice

Nel **I semestre 2024**, sono stati registrati **327** atti intimidatori, di cui **135** di matrice ignota (41,3 %), **78** di natura privata (23,9 %), **46** riconducibili a tensione politica (14,1 %), **37** a tensioni sociali (11,3 %), **30** di criminalità comune (9,2 %) e infine **1** riconducibile alla criminalità organizzata (0,3 %).

Gli atti riconducibili a tensione politica e sociale hanno costituito complessivamente il 25,4 % del totale.



Nel **I semestre 2023**, erano stati registrati **258** atti intimidatori, di cui **125** di matrice ignota (48,4 %), **53** riconducibili a tensioni sociali (20,5 %), **33** di natura privata (12,8 %), **31** riconducibili a tensioni politiche (12 %) e **16** di criminalità comune (6,2 %).

Nel periodo citato, gli atti riconducibili a tensione politica e sociale hanno costituito complessivamente il 32,5 % del totale.

Distinzione per incarico

Nel **I semestre 2024**, gli amministratori locali vittime di atti intimidatori sono riconducibili principalmente alle seguenti categorie:

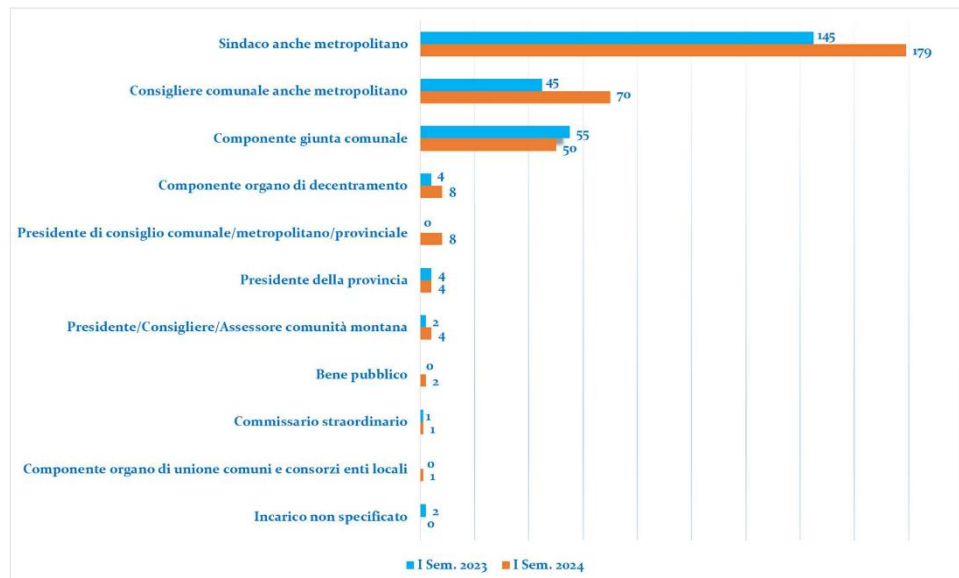
- sindaci, anche metropolitani: **179** casi (54,7 %)
- consiglieri comunali, anche metropolitani: **70** casi (21,4 %)
- componenti della giunta comunale: **50** casi (15,3 %).



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

I sindaci si confermano gli amministratori maggiormente interessati dal fenomeno.



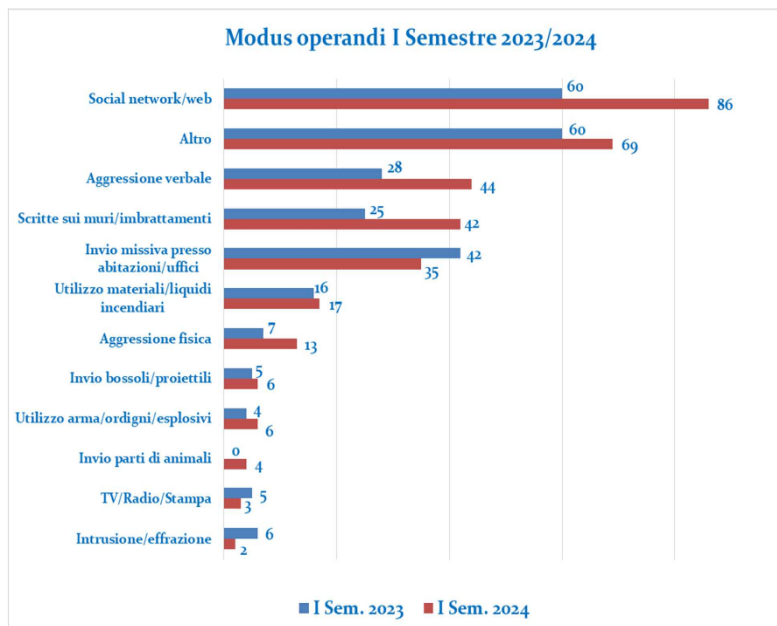
Modus operandi

Il *modus operandi* più frequente, nel **I semestre 2024**, è costituito dalla pubblicazione di contenuti ingiuriosi o minacciosi sui *social network/web* (**86** episodi = 26,3 % di cui **48** mediante *facebook*), seguito dalla voce "*altre modalità*" (modalità di esecuzione quali danneggiamenti dei beni pubblici/privati, che registrano **69** casi = 21,1 %); seguono le aggressioni verbali (**44** casi = 13,5 %), le scritte sui muri/imbrattamenti (**42** casi = 12,8 %), l'invio di missive presso abitazioni/uffici (**35** casi = 10,7 %), l'utilizzo di materiali/liquidi incendiari (**17** casi = 5,2 %), le aggressioni fisiche (**13** casi = 4 %), l'invio di bossoli/proiettili (**6** casi = 1,8%), l'utilizzo di armi/ordigni/esplosivi (**6** casi = 1,8 %), l'invio di parti di animali (**4** casi = 1,2 %), l'uso di *tv/radio/stampa* (**3** casi = 0,9 %) e le intrusioni/effrazioni (**2** casi = 0,6 %).



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027



Rispetto al I semestre 2023, per il *modus operandi social network/web* si è registrato un **incremento** del **43,3 %** (da 60 a **86** casi), in **aumento** risultano anche le *“altre modalità”* (**+15%**, da 60 a **69** casi), le aggressioni verbali (**+57,1 %**, da 28 a **44** casi), le scritte sui muri/imbrattamenti (**+68 %**, da 25 a **42** casi).

Ad ogni modo, per quanto concerne il territorio del Comune di Torrita di Siena, attraverso l'analisi dei dati in possesso del servizio di Polizia locale, non si segnalano avvenimenti criminosi di particolare rilevanza.

A.2 Contesto interno

L'analisi del contesto interno ha lo scopo di evidenziare:

- il sistema delle responsabilità;
- il livello di complessità dell'amministrazione.

Entrambi tali aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza dell'intero sistema.

L'analisi è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziarne il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

A.2.1. La struttura organizzativa.

La dotazione organica effettiva prevede: un n. di 37 dipendenti in servizio al 31.12.2024 e l'assenza di un Segretario titolare della sede di segreteria (attualmente retta attraverso la reggenza a scavalco, autorizzata mensilmente dalla Prefettura di Firenze).



La struttura organizzativa dell'Ente è ripartita in Aree, a loro volta organizzate in Uffici.

Non sussiste l'ipotesi di deleghe gestionali a componenti dell'organo politico.

Nell'ottica di massima semplificazione e di stretta correlazione tra i contenuti del presente documento, per un'analisi approfondita della struttura organizzativa, si rinvia alla sottosezione 3.1 *"Struttura organizzativa"* del presente PIAO.

A.2.2. Funzioni e compiti della struttura.

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questa, nell'ambito delle risorse di entrata e dei capitoli di spesa attribuiti con il sopra citato PEG 2025-2027.

In primo luogo, a norma dell'art. 13 del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii., spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio, nonché dello sviluppo economico.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce ai comuni la gestione dei servizi, di competenza statale: elettorale, stato civile, anagrafe, leva militare e statistica. Le relative funzioni esercitate dal sindaco, sono da questi esercitate quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27, dell'art. 14, del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali". Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- j) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- k) i servizi in materia statistica.

Come accennato, il Comune di Torrita di Siena gestisce in forma associata il servizio di polizia municipale, mentre le funzioni in materia sociosanitaria sono conferite alla Società della Salute, cui compete, quindi, la mappatura dei relativi processi.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Come si evince dalla sezione del Dup 2025-2027 (*"Organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali"*), *"i principali servizi comunali sono gestiti attraverso le seguenti modalità:*

Servizio	Modalità di gestione
ASILO NIDO	AFFIDAMENTO A TERZI
MENSE SCOLASTICHE	GESTIONE IN PROPRIO CON SUPPORTO PARZIALE ESTERNO
SERVIZIO ECONOMICO – FINANZIARIO	GESTIONE IN PROPRIO
SEGRETERIA GENERALE	GESTIONE ASSOCIATA* • ATTUALMENTE SCIOLTA
POLIZIA MUNICIPALE	GESTIONE ASSOCIATA
SERVIZI SOCIALI – ASSISTENZA DOMICILIARE	AFFIDAMENTO A TERZI (SOCIETÀ DELLA SALUTE)
SERVIZIO IDRICO	AFFIDAMENTO A TERZI (NUOVE ACQUE SPA)
SERVIZIO RIFIUTI	AFFIDAMENTO A TERZI (SEI TOSCANA SRL)
SERVIZIO TPL	AFFIDAMENTO A TERZI (TIEMME MOBILITÀ)
SERVIZIO MANUTENZIONE PARCHI E GIARDINI	AFFIDAMENTO A TERZI
SERVIZIO FIBRA OTTICA	AFFIDAMENTO A TERZI (CONSORZIO TERRE CABLATE)

Per la specifica delle partecipazioni detenute dall'Ente per la produzione di servizi pubblici di interesse generale, ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 175/2016 e s.m.i., si rinvia alla deliberazione di Consiglio comunale n. 118 del 30.12.2024 di ricognizione periodica delle partecipazioni.

A.2.3. Rilevazioni di fatti corruttivi interni; esiti di procedimenti disciplinari conclusi; segnalazioni di *whistleblower*.

Il personale del Comune di Torrita di Siena non risulta essere oggetto di indagini da parte dell'Autorità giudiziaria per fatti di "corruzione", intesa secondo l'ampia accezione della L. 190/2012.

Allo stato attuale, non vi sono pendenze di procedimenti disciplinari, né risultano pervenute segnalazioni da parte di *whistleblower*.

Anche a seguito dell'avvio della procedura aperta alla partecipazione degli *stakeholders* interni ed esterni (avviso prot. 0002361 del 12.2.2025), ai fini della



redazione della presente sottosezione, non sono pervenute segnalazioni di criticità *elo maladministration* (ad esempio, segnalazioni su ipotesi di conflitto di interesse).

A. 2.4. La mappatura dei processi

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi propri dell'amministrazione.

L'obiettivo è che l'intera attività dell'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e della peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi, attivando, dipoi, misure di prevenzione adeguate.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2013 parla di mappatura dei processi, delle sue fasi e della responsabilità per ciascuna fase, intendendo per processo *"... un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in prodotto (output del processo)"*.

Un processo, dunque, può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse (*input* del processo) in un prodotto (*output* del processo), destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

Sul piano del metodo, si pone il problema del rapporto tra il processo, come sopra definito, e i procedimenti amministrativi, codificati dalla L. 241/1990.

La differenza sostanziale sta nel fatto che i procedimenti amministrativi sono formalizzati, mentre il processo che qui viene in rilievo riguarda il modo concreto in cui l'amministrazione ordinariamente agisce, e tiene conto anche delle prassi interne e dei rapporti (formali e non), con i soggetti esterni all'amministrazione che nel processo intervengono.

Si evidenzia, comunque, una particolare difficoltà nel giungere al livello di analiticità richiesto dal PNA rispetto anche alla estrema differenziazione dei servizi resi dagli enti locali, tenendo conto delle esigue risorse umane e strumentali, di cui dispongono gli enti locali (in particolare quelli, come il Comune di Torrita di Siena, di medie-piccole dimensioni), oltre che dell'impossibilità di avvalersi di una struttura stabile a supporto del RPCT.

Ciò posto, si può delineare l'attività di mappatura dei processi, come attività articolata in tre fasi: identificazione; descrizione; rappresentazione.

L'**identificazione** dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificare un elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione e che, nelle fasi successive, dovranno essere esaminati e descritti.

In questa fase, dunque e sinteticamente, l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento.

Il risultato atteso dalla prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione.

Il punto di partenza della fase di identificazione dei processi dell'amministrazione è consistito nell'utilizzo dell'ultima mappatura svolta.

I processi identificati sono poi stati aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

- a) quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);
- b) quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

L'art. 1, comma 16, della L. 190/2012 ha individuato alcune aree di rischio ritenendole comuni a tutte le amministrazioni. Tali aree si riferiscono ai procedimenti di:

- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del D. Lgs. 150/2009;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- autorizzazione o concessione.

I suddetti procedimenti sono stati ricondotti all'interno delle aree di rischio previste dall'allegato 2 del PNA 2013, successivamente integrate dal PNA 2019, quali:

- acquisizione e gestione del personale;
- affari legali e contenzioso;
- contratti pubblici;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- gestione dei rifiuti;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- governo del territorio;
- incarichi e nomine;
- pianificazione urbanistica;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

L'Aggiornamento 2024 (al PNA 2022) ribadisce che, per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti (tra cui rientra il Comune di Torrita di Siena), le aree di rischio da tenere in considerazione, in quanto obbligatorie - anche alla luce dell'art. 6 del DM n. 132/2022 -, sono:

- l'area contratti pubblici (affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al d.lgs. 36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti);
- l'area contributi e sovvenzioni (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati);
- l'area concorsi e selezioni (procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera);
- l'area autorizzazioni e concessioni (che con riguardo ai comuni ricomprende, ad



esempio, il rilascio di permessi di costruire, le autorizzazioni edilizie anche in sanatoria, i certificati di agibilità, i certificati di destinazione urbanistica (CDU), la scia edilizia, il rilascio di licenza per lo svolgimento di attività commerciali, etc.).

Tuttavia, in relazione alla necessità di estendere la mappatura dei processi a tutta l'attività svolta dall'Ente, nella mappatura dei processi, è stata mantenuta l'ulteriore area di rischio definita "*Altri servizi*", che riunisce processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA.

Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, etc.

La preliminare mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio.

Una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei Responsabili delle strutture organizzative principali.

L'attività svolta, anche sulla base delle informazioni reperite dai Responsabili, in continuità con l'attività svolta per il precedente Piano, ha portato ad enucleare i processi svolti all'interno dell'Ente ed elencarli nell'Allegato A "**Mappatura dei processi e catalogo dei rischi**", raggruppandoli in aree di rischio.

All'interno di tale allegato, i processi sono stati brevemente descritti mediante l'indicazione dell'*input*, delle attività costitutive il processo, e dell'*output* finale e, infine, è stata registrata l'unità organizzativa responsabile del processo stesso.

La descrizione e l'analisi dei processi dell'ente è in continuo miglioramento; pertanto, non si esclude che nel prossimo esercizio ci possano essere mappature più complete e/o più approfondite.

A.3 La valutazione e trattamento del rischio

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

Si articola in tre fasi: identificazione, analisi e ponderazione del rischio.

A.3.1. Identificazione degli eventi rischiosi

L'identificazione degli eventi rischiosi ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza del Comune, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Per individuare gli eventi rischiosi è necessario:

- a) **definire l'oggetto di analisi:** si tratta di individuare l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. L'oggetto di analisi può essere: l'intero processo, oppure le singole attività che compongono ciascun processo. Data la dimensione organizzativa contenuta dell'Ente, il RPCT, sulla base delle informazioni reperite dai funzionari dell'Ente, responsabili delle principali ripartizioni organizzative, ha svolto l'analisi per singoli "processi", senza scomporre gli stessi in "attività" (fatta eccezione per i



processi relativi agli affidamenti di lavori, servizi e forniture);

b) **utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative.**

Per identificare gli eventi rischiosi è opportuno utilizzare una pluralità di tecniche e prenderne in considerazione il più ampio numero possibile. Le tecniche sono molteplici, quali: l'analisi di documenti e di banche dati, l'esame delle segnalazioni, le interviste e gli incontri con il personale, *workshop* e *focus group*, confronti con amministrazioni simili (*benchmarking*), analisi dei casi di corruzione, ecc.;

c) **identificare i rischi.**

Una volta individuati gli eventi rischiosi, questi devono essere formalizzati e documentati nella sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*".

Il "Gruppo di lavoro", coadiuvato dal Segretario comunale, composto dai Responsabili delle principali ripartizioni organizzative, che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, non ha segnalato la necessità di implementare l'ultimo catalogo dei rischi principali.

Il catalogo è riportato nelle schede allegate, denominate "**Mappatura dei Processi a catalogo dei rischi**" (**Allegato A**). Il catalogo è riportato nella **colonna G**.

Per ciascun processo è indicato il rischio più grave individuato.

A.3.2 Analisi del rischio

L'analisi del rischio, secondo il PNA, persegue due obiettivi:

- a) comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione;
- b) stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio (stima del livello di esposizione), per ciascun oggetto di analisi, è quindi necessario:

- a) scegliere l'approccio valutativo, accompagnato da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi;
- b) individuare i criteri di valutazione;
- c) rilevare i dati e le informazioni;
- d) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo, quantitativo, oppure di tipo misto tra i due.

Approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.

Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche, per quantificare il rischio in termini numerici.

Questo Ente ha adottato un approccio di tipo qualitativo.

I criteri di valutazione.

Per stimare il rischio, è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

L'ANAC ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione (PNA 2019, Allegato n. 1).

Gli indicatori sono:

- **livello di interesse “esterno”**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- **grado di discrezionalità del decisore interno**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- **manifestazione di eventi corruttivi in passato**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
- **trasparenza/opacità del processo decisionale**: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
- **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano**: la scarsa collaborazione può segnalare un *deficit* di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
- **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Tutti gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio nella presente sottosezione del PIAO.

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate “**Analisi dei rischi**” (Allegato B).

La rilevazione di dati e informazioni.

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio deve essere coordinata dal RPCT.

Il PNA prevede che le informazioni possano essere rilevate:

- da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati;
- oppure attraverso modalità di autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo.

Qualora si applichi l'autovalutazione, il RPCT deve vagliare le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della prudenza.

Le valutazioni devono essere suffragate da una motivazione del giudizio espresso, fornite di evidenze a supporto e sostenute da “*dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi*” (Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

L'ANAC ha suggerito i seguenti dati oggettivi:

- i dati sui precedenti giudiziari e disciplinari a carico dei dipendenti, fermo restando che le fattispecie da considerare sono le sentenze definitive, i procedimenti in corso, le citazioni a giudizio relativi a: reati contro la PA; falso e truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate alla PA (artt. 640 e 640-bis c.p.); procedimenti per responsabilità contabile; ricorsi in tema di affidamento di contratti);



- le segnalazioni pervenute: *whistleblowing* o altre modalità, reclami, indagini di *customer satisfaction*, ecc.;
- ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (ad esempio: rassegne stampa, ecc.).

La rilevazione delle informazioni è stata coordinata dal Segretario Comunale. Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

Tutte le "valutazioni" espresse sono supportate da una chiara e sintetica motivazioni esposta nell'ultima colonna a destra ("**Motivazione**"), nelle suddette schede (**Allegato B**).

Misurazione del livello di esposizione al rischio.

In questa fase, per ogni oggetto di analisi, si procede alla misurazione degli indicatori di rischio.

L'ANAC sostiene che sarebbe *"opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi"*.

Se la **misurazione degli indicatori di rischio** viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una **scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso**.

Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte (PNA 2019, Allegato n. 1, pag. 30).

Attraverso la misurazione dei singoli indicatori, si dovrà pervenire alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una "**misurazione sintetica**" e, anche in questo caso, potrà essere usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto).

L'ANAC raccomanda quanto segue:

- qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, si raccomanda di far riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio;
- evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico.

Vige il principio per cui ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata, alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

Come da PNA, l'analisi della presente sottosezione è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B



Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

Il Gruppo di lavoro, coordinato dal Segretario Comunale, ha applicato gli indicatori proposti dall'ANAC ed ha proceduto ad autovalutazione degli stessi con metodologia di tipo qualitativo.

Il Gruppo di lavoro ha espresso la **misurazione di ciascun indicatore di rischio** applicando la scala ordinale di cui sopra.

I risultati della misurazione sono riportati nell'**Allegato B "Analisi dei rischi"**.

Nella colonna I denominata "**Valutazione complessiva**" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi.

Tutte le valutazioni, come anticipato, sono supportate da una chiara, seppur sintetica, motivazione, esposta nell'ultima colonna a destra ("**Motivazione**") delle suddette schede.

A.3.3 La ponderazione del rischio

La ponderazione è l'ultima fase del processo di valutazione del rischio.

Il fine è quello di **agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità** di attuazione. In questa fase si stabiliscono:

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

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione.

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

Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di "**rischio residuo**", che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate.

L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Il rischio residuo, tuttavia, non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione, si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e "procedere in ordine via via decrescente", iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

In questa fase, anche sulla base delle informazioni rese dai Responsabili di Servizio, si è ritenuto di:



- assegnare la massima priorità ai processi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A++ ("rischio altissimo") procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione, secondo la scala ordinale;
- prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione A++, A+, A.

A.4. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad **individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi**, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione.

In tale fase si progetta e si programma l'attuazione di misure specifiche e puntuali, prevedendo scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

L'individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di temperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere "generali" o "specifiche".

Misure generali: misure che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

Misure specifiche: sono misure che agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi, individuati in fase di valutazione del rischio, e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte essenziale della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*".

Tutte le attività precedenti, legate all'analisi del contesto e alla valutazione dei rischi, sono da ritenersi propedeutiche all'identificazione e alla progettazione delle misure.

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

A.4.1 Individuazione delle misure

La prima fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

Il PNA suggerisce le misure seguenti, che possono essere applicate sia come "generali" che come "specifiche": controllo; trasparenza; definizione e promozione dell'etica e di *standard* di comportamento; regolamentazione; semplificazione; formazione; sensibilizzazione e partecipazione; rotazione; segnalazione e protezione; disciplina del conflitto di interessi; regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (*lobbies*).

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

- 1- presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici preesistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione;
- 2- capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio;
- 3- sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- 4- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

In questa fase, sono state individuate misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A++, tenuto conto altresì delle misure già previste nei precedenti Piani.

MISURE GENERALI

Le **misure generali**, che devono trovare applicazione trasversale per tutti i processi, sono le seguenti:

a. aggiornamento costante della sezione “amministrazione trasparente” del sito istituzionale, secondo le modalità indicate al successivo § 5 della presente sottosezione;

b. rispetto del codice di comportamento. Il comma 3, dell'art. 54, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., dispone che ciascuna Amministrazione elabori un proprio codice di comportamento, con procedura aperta alla partecipazione, previo parere obbligatorio del proprio OIV.

Il Comune di Torrita di Siena ha aggiornato il Codice di comportamento del proprio personale con deliberazione di Giunta comunale n. 136 del 26.10.2022.

Tra le misure di prevenzione della corruzione, i codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla L. 190/2012, costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (ANAC, deliberazione n. 177 del 19/02/2020 recante le “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”, Paragrafo 1).

Si intende, comunque, nell'anno in corso, procedere ad aggiornare il Codice di comportamento con le innovazioni introdotte dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, recante il “Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

Si ribadisce l'obbligatorietà, da parte del Responsabile dell'Area Risorse, di consegnare una copia del Codice di comportamento al personale neo-assunto.

L'RPCT dovrà relazionare all'organo di indirizzo ed al vertice amministrativo in merito alle eventuali violazioni del codice rilevate, con cadenza annuale.

c. costante attuazione delle disposizioni in materia di incandidabilità, ineleggibilità e incompatibilità per le cariche di governo e di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi per gli organi di gestione (d.lgs. 39/2013), mediante acquisizione (da parte dei Responsabili dei settori competenti per l'istruttoria dei provvedimenti di nomina e disciplinari di incarico e del Segretario per le dichiarazioni dei Responsabili) delle dichiarazioni da parte dei soggetti interessati e verifiche, anche a campione, delle medesime.

I soggetti a cui siano conferiti incarichi devono rendere ex art. 20 del D. Lgs. 39/2013 dichiarazione di insussistenza di cause di inconfiribilità (all'atto del conferimento dell'incarico) e (annualmente) di insussistenza di cause di incompatibilità.

Nel caso di conferimenti di incarichi le dichiarazioni devono:

- essere acquisite prima del conferimento dell'incarico;
- pubblicate contestualmente all'atto di conferimento dell'incarico, ove necessario ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 e art. 20, comma 3 del d.lgs. 39/2013;
- verificate, con accesso al casellario giudiziario e dei carichi pendenti.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Si ritiene utile riportare di seguito tabella una tabella sinottica (tratta dall'Aggiornamento 2024 al PNA 2022), che riporta gli specifici divieti previsti dal d.lgs. n. 39/2013 per i comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti per titolari di incarico amministrativo di vertice e titolari di incarichi dirigenziali, che viene di seguito riportata e recepita nella presente sottosezione:

Soggetti	Norma (d.lgs. 39/2013)	Contenuto del divieto
Incarico amministrativo di vertice (Segretario comunale)	Articolo 3	Divieto di conferimento dell'incarico di Segretario comunale in caso di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
	Articolo 4	Divieto di conferimento dell'incarico di Segretario comunale nel caso in cui nell'anno precedente il soggetto abbia svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal comune che conferisce l'incarico ovvero abbia svolto in proprio attività professionali, se queste sono regolate, finanziate o comunque retribuite dal comune che conferisce l'incarico.
	Articolo 9	Incompatibilità tra l'incarico di Segretario comunale e: • l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal comune che conferisce l'incarico; • o svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dal comune che conferisce l'incarico.
Incarichi dirigenziali (Dirigenti e incarichi EQ)	Articolo 3	Divieto di conferimento dell'incarico dirigenziale in caso di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
	Articolo 4	Divieto di conferimento dell'incarico dirigenziale nel caso in cui nell'anno precedente il soggetto abbia svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal comune che conferisce l'incarico ovvero abbia svolto in proprio attività professionali, se queste sono regolate, finanziate o comunque retribuite dal comune che conferisce l'incarico.
	Articolo 9	Incompatibilità tra l'incarico dirigenziale e: • l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal comune che conferisce l'incarico; • svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dal comune che conferisce l'incarico.
	Articolo 12	Incompatibilità tra incarico dirigenziale e componente organo di indirizzo del medesimo comune.

d. dichiarazione, ai sensi del D.P.R. 445/2000, da parte di ogni **commissario di gara e di concorso e dei preposti a determinati uffici**.

L'art. 35 *bis* del D.Lgs. 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma, in particolare, prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I, del Titolo II, del libro secondo, del codice penale:

- a) non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

- c) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- d) non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Pertanto, secondo l'ANAC, ai fini dell'applicazione dell'art. 35 *bis* del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del D. Lgs. 39/2013, le Amministrazioni verificano la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- **all'atto della formazione delle commissioni** per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati [soggetti incaricati della verifica di primo livello: Responsabili di settore per le commissioni di gara relative a gare attinenti alla propria area e Responsabile Ufficio personale per commissioni di concorso];
- **all'atto dell'assegnazione** di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 *bis* del D.Lgs. 165/2001;
- **all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali** e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del D. Lgs. 39/2013;

e. obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi.

Si indicano quali sono le principali norme in materia di conflitto di interessi:

- l'art. 6-*bis* della legge 241/1990 (aggiunto dalla legge 190/2012, art. 1, comma 41) prevede che i responsabili del procedimento, nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche e atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di "conflitto di interessi", segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto.
- il D.P.R. 62/2013, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, norma il conflitto di interessi agli artt. 6 (Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse), 7 (Obbligo di astensione) e 14 (Contratti ed altri atti negoziali);
- il D. Lgs. 39/2013: 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 6 novembre 2012, n. 190.
- il D. Lgs. 165/2001 – art. 53 Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi;
- il D.P.R. n. 3/1957 "*Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato*" – art. 60 Casi di incompatibilità.

Le normative sopra citate descrivono il dovere del dipendente pubblico di astenersi in ogni caso in cui esistano "*gravi ragioni di convenienza*".

Il senso di queste norme è la corretta gestione delle situazioni di conflitto di interesse, espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.



La giurisprudenza ha definito il conflitto di interessi come la situazione che si configura laddove decisioni, che richiederebbero imparzialità di giudizio, sono adottate da un pubblico funzionario che vanta, anche solo potenzialmente, interessi privati che sono in contrasto con l'interesse pubblico che lo stesso funzionario dovrebbe curare.

Ogni qual volta si configurino situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale valuterà, nel caso concreto, l'eventuale sussistenza del contrasto tra l'interesse privato ed il bene pubblico.

All'atto dell'assegnazione all'ufficio, il dipendente pubblico ha il dovere di dichiarare l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

Il dipendente deve informare per iscritto il Responsabile di tutti i rapporti di collaborazione, diretti o indiretti, con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia in essere o abbia avuto negli ultimi tre anni.

La suddetta comunicazione deve precisare:

- se il dipendente personalmente, o suoi parenti, o affini entro il secondo grado, il suo coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- se tali rapporti siano intercorsi, o intercorrano tuttora, con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Il dipendente, inoltre, ha l'obbligo di tenere aggiornata l'Amministrazione sulla sopravvenienza di eventuali situazioni di conflitto di interessi.

Qualora il dipendente si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve segnalarlo tempestivamente al proprio Responsabile o, in assenza di quest'ultimo, al Segretario.

Questi, esaminate le circostanze, valuteranno se la situazione rilevata realizzi un conflitto di interessi che leda l'imparzialità dell'agire amministrativo. In caso affermativo, ne daranno comunicazione al dipendente.

La violazione degli obblighi di comunicazione ed astensione integra un comportamento contrario ai doveri d'ufficio e, pertanto, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative. Pertanto, le attività di prevenzione, verifica e applicazione delle sanzioni sono a carico della singola amministrazione.

Al fine di facilitare le segnalazioni, si suggerisce di utilizzare il fac simile di dichiarazione, laddove si ritenga sussistente una ipotesi di conflitto di interessi, allegato (quale allegato F) al precedente PIAO 2024-2026;

d bis. conflitto di interessi nei contratti pubblici.

Il PNA 2022 dedica un'apposita sezione al conflitto di interesse in materia di contratti pubblici.

Nell'Aggiornamento 2023 al PNA 2022, peraltro, è stato precisato come il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni.

La disposizione di riferimento, nell'ambito del nuovo codice dei contratti pubblici (D. Lgs. 36/20023), è rappresentata dall'art. 16.

Al fine di consentire l'individuazione anticipata di possibili ipotesi di conflitto di interessi nella gara ed evitare che il dipendente non renda o non aggiorni la



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

dichiarazione, l'ANAC, nel PNA 2022, ha fornito indicazioni circa l'adozione di modelli di autodichiarazione guidata.

L'obbligo di rendere **preventivamente** la dichiarazione sui conflitti di interessi (e di aggiornarla tempestivamente) garantisce l'immediata emersione dell'eventuale conflitto e consente all'Amministrazione di assumere tutte le più opportune misure in proposito. L'Autorità ha ritenuto opportuno fornire un elenco delle notizie e informazioni utili ai fini dell'elaborazione, da parte di ogni Amministrazione, di un proprio modello di autodichiarazione, che deve essere compilato da tutti coloro che svolgono un ruolo nell'ambito di un appalto pubblico.

Le dichiarazioni rese dai soggetti che ricoprono l'incarico di RUP, laddove il RUP non coincida con il Responsabile di Area, e le dichiarazioni del personale di supporto, dovranno essere verificate dal Responsabile di Area, con il supporto, ove richiesto, del RPCT.

Spetta ai Responsabili di ciascuna area protocollare, raccogliere e conservare le dichiarazioni.

Secondo quanto espresso dall'Anac, nell'ultimo PNA approvato (PNA 2022), va ribadito che:

- per i **contratti che utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali**, in un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, **i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui sono coinvolti, devono fornire un aggiornamento delle dichiarazioni con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento;**

- per i **contatti che non utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali** resta fermo l'orientamento espresso da Anac, nelle linee guida n. 15/2019, che prevedono una dichiarazione solo al momento dell'assegnazione all'ufficio o dell'attribuzione dell'incarico.

Resta fermo, comunque, l'obbligo di rendere la dichiarazione per ogni singola gara da parte del RUP;

e. antiriciclaggio. Il D.lgs. n. 231 del 2007, invero, prescrive l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di un'adeguata verifica "della clientela", una ridefinizione dell'apparato di vigilanza e controllo, secondo criteri di razionalizzazione e valorizzazione del coordinamento e l'istituzione della Unità di Informazione Finanziaria (UIF) presso la Banca d'Italia, con una serie di compiti di controllo, coordinamento ed informazione che agisca da supporto a tutti gli operatori del settore e le Autorità investigative e giudiziarie.

Dato atto che, come evidenziato nell'analisi del contesto esterno, il "[Rapporto 2023 su illegalità e criminalità organizzata nell'economia della Toscana](#)" (breviter, anche solo: 'Rapporto'), realizzato a cura dell'Istituto Regionale di Programmazione Economica della Toscana (IRPET), ha rilevato che anche nella provincia di Siena si conferma un elevato tasso di segnalazioni in relazione al numero di abitanti, la presenza del fenomeno del riciclaggio richiede la predisposizione di efficaci misure di contrasto.

Nello specifico, si prevede la misura dell'obbligo da parte degli uffici interessati, prima di compiere un'operazione finanziaria, di inviare, senza ritardo, alla UIF la segnalazione di operazioni sospette quando si è a conoscenza, si sospetta, o anche solo se si hanno motivi ragionevoli per sospettare, che siano in corso, compiute o tentate operazioni di "riciclaggio" o che i fondi provengano da un'attività criminosa;

f. dichiarazione titolare effettivo. Quale misura di prevenzione della corruzione si richiede, inoltre, alle Stazioni Appaltanti, di dichiarare il titolare effettivo dell'affidamento.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

La disciplina normativa, sul punto, è contenuta nello stesso D. Lgs. 231/2007, d'anziché richiamato.

Ai sensi dell'art. 1 c. 1 lett. pp) del d.lgs. 231/2007, il titolare effettivo è *“la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è instaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita”*; l'art. 20 del medesimo d.lgs. 231 /2007, cui si fa rinvio, detta inoltre una serie di criteri finalizzati alla individuazione del titolare effettivo.

Scopo della disciplina è *“garantire la riconducibilità di un'operazione alla persona fisica che, di fatto, ne trae vantaggio, al fine di evitare che altri soggetti e, in particolare, strutture giuridiche complesse - società e altri enti, trust e istituti giuridici affini - siano utilizzati come schermo per occultare il reale beneficiario e realizzare finalità illecite”*.

Nel PNA 2022 è stata posta grande attenzione alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei **soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici relativi agli interventi PNRR**.

Vengono richiamate le indicazioni fornite dal MEF, nelle Linee Guida annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30/2022; in particolare:

– obbligo per gli operatori economici di comunicare al soggetto attuatore/stazione appaltante i dati del titolare effettivo;

– obbligo del soggetto attuatore/stazione appaltante di richiedere la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi del medesimo titolare effettivo.

In tema di fondi PNRR è stato predisposto un modello per l'individuazione del titolare effettivo che confluisce nella documentazione di gara e deve essere compilato dagli operatori economici che partecipano alle procedure ad evidenza pubblica.

Il controllo che la dichiarazione sostitutiva per l'identificazione del titolare effettivo e dichiarazione di assenza di conflitto di interessi del medesimo titolare effettivo sia stata resa si articolerà su un duplice livello:

1° livello: spetta al Rup, per le procedure di appalto PNRR di propria competenza, richiedere la dichiarazione agli operatori economici ed effettuare le verifiche in merito al titolare effettivo su tutti gli interventi PNRR, tramite applicativo Regis, con le modalità indicate nelle Circolari MEF e nei manuali per i soggetti attuatori emanati dai Ministeri titolari degli interventi;

2° livello: controlli a campione sulla sussistenza delle dichiarazioni, nell'ambito del controllo successivo di regolarità amministrativa;

g. conflitto di interessi successivo alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage).

La legge 190/2012 ha integrato l'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 con un nuovo comma, il 16-ter, per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro. La norma è considerata un'ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva (ANAC, PNA 2022).

La norma vieta ai dipendenti 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 pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Con delibera n. 493, approvata dal Consiglio dell'Autorità del 25 settembre 2024, Anac ha emanato le Linee Guida sul *pantouflage*, con le quali vengono forniti indirizzi



interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di *pantouflage*.

Per espressa previsione dell'Anac, nell'Aggiornamento 2024 al PNA 222, le Linee Guida approvate sono da intendersi come integrative di quanto già indicato nel PNA 2022.

Eventuali contratti conclusi, così come gli incarichi conferiti in violazione del divieto, sono nulli. È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Al fine di contenere i rischi derivanti dal *pantouflage*, pertanto, dovranno essere raccolte le dichiarazioni, ai sensi del d.P.R. 445/2000, di ogni contraente e appaltatore circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001 e dovrà essere inserita tale clausola nei relativi contratti.

La clausola di divieto di *pantouflage* dovrà essere inserita anche nei contratti di assunzione, al fine di informare il neo-assunto che gli/le è fatto divieto, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) presso soggetti privati nei confronti dei quali il medesimo dovesse, negli ultimi tre anni di servizio, esercitare poteri autoritativi e negoziali.

h. patti di integrità e protocolli di legalità. La sottoscrizione del patto d'integrità è imposta, in sede di gara, ai concorrenti delle procedure d'appalto di lavori, servizi e forniture. Il patto di integrità dovrà essere allegato, quale parte integrante, al contratto d'appalto.

I patti d'integrità e i protocolli di legalità sono un complesso di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario per la partecipazione ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante deve richiedere ai partecipanti alle gare, in quanto permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

Esso sostanzia, quindi, un complesso di "regole di comportamento" finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Il comma 17 dell'art. 1 della L. 190/2012 e s.m.i. stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito "*che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità [costituisca] causa di esclusione dalla gara*".

i. adozione di attività formative per il personale negli ambiti a maggior rischio di eventi corruttivi. Il comma 8, art. 1, della L. 190/2012, stabilisce che il RPCT definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il PNA 2019, confermato anche dal PNA 2022, ha proposto, fra l'altro, che la formazione finalizzata alla prevenzione e contrasto ai fenomeni di corruzione sia strutturata su due livelli:

- livello generale: rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;
- livello specifico: dedicato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti



utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Si intende sviluppare ulteriormente l'attività di formazione dei dipendenti in materia di anticorruzione, codice di comportamento, trasparenza e sistema dei controlli, con approccio combinato, che integri gli aspetti di conoscenza delle regole e dei contenuti della sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*", con un approccio valoriale diretto a rafforzare nel dipendente la comprensione e la condivisione dei valori che costituiscono le fondamenta etiche delle regole e del codice di comportamento (i c.d. standard etici), stimolando una costante attenzione ad essi per migliorarne l'applicazione nell'ambito dei processi decisionali di competenza.

In assenza di un Segretario titolare della sede di segreteria del Comune di Torrita di Siena, proprio al fine di offrire un valido supporto al personale dell'Ente, il Segretario incaricato della reggenza a scavalco ha ritenuto opportuno affidare un apposito servizio di formazione, in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ad una società esterna.

j. rotazione del personale.

La rotazione del personale può essere classificata in ordinaria e straordinaria.

Rotazione ordinaria: l'art. 1, comma 10 lett. b), della L. 190/2012 impone al RPCT di provvedere alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Il legislatore, per assicurare il "corretto funzionamento degli uffici", consente di soprassedere alla rotazione di dirigenti (e funzionari) "*ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale*" (art. 1, comma 221, della L. 208/2015). In sostanza, la legge consente di derogare alla rotazione dei dirigenti/funzionari negli enti dove ciò non sia possibile per sostanziale infungibilità delle figure presenti in dotazione organica.

Uno dei principali vincoli di natura oggettiva che le amministrazioni di piccole e medie dimensioni incontrano nell'applicazione dell'istituto è, infatti, proprio la non fungibilità delle figure professionali, derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Sussistono ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere coloro che lavorano in determinati uffici, in particolare quando la prestazione richiesta sia correlata al possesso di un'abilitazione professionale e -talvolta- all'iscrizione ad un Albo (è il caso, ad esempio, di ingegneri, architetti, farmacisti, assistenti sociali, educatori, avvocati, ecc.).

L'Autorità osserva che, nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee, l'amministrazione non possa, comunque, invocare il concetto di infungibilità. In ogni caso, l'ANAC riconosce che sia sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo (PNA 2019, Allegato n. 2, pag. 5).

La dotazione organica dell'Ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione, non esistendo, ad oggi, figure professionali perfettamente fungibili.

Rotazione straordinaria: è prevista dall'art. 16 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.



L'ANAC ha formulato le *"Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria"* (deliberazione n. 215 del 26/3/2019).

È obbligatoria la valutazione della condotta "corruttiva" del dipendente, nel caso dei delitti di concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, per atti contrari ai doveri d'ufficio e in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, turbata libertà degli incanti e della scelta del contraente (per completezza, Codice penale, artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis).

L'adozione del provvedimento è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per tutti gli altri reati contro la pubblica amministrazione, di cui al Capo I, del Titolo II, del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfirmità ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e del d.lgs. 235/2012.

Secondo l'Autorità, *"non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, l'amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento"* (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.4, pag. 18);

k. misure a tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (*whistleblower*).

L'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, riscritto dalla L. 179/2017, stabilisce che il pubblico dipendente che, *"nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione"*, segnali, *"condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non [possa] essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione"*.

Lo stesso interessato, o le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione, comunicano all'ANAC l'applicazione delle suddette misure ritorsive.

L'ANAC, quindi, informa il Dipartimento della funzione pubblica o gli altri organismi di garanzia o di disciplina, per gli eventuali provvedimenti di competenza.

Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad applicare l'articolo 54-bis.

La segnalazione è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo tradizionale, normato dalla legge 241/1990. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013. L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto, poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata.

L'art. 54-bis accorda al *whistleblower* le seguenti garanzie:

- a) la tutela dell'anonimato;
- b) il divieto di discriminazione;
- c) la previsione che la denuncia sia sottratta all'accesso.

La disciplina del *whistleblowing* è stata recentemente oggetto di aggiornamento con il D.Lgs. 24/2023 (di attuazione alla direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019). Le principali novità riguardano:

- AMPLIAMENTO DELLA CATEGORIA DEI *"WHISTLEBLOWERS"*: l'ambito di applicazione soggettivo comprende non solo i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, ma anche i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, delle società *in house*, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio; i lavoratori autonomi, gli



azionisti, i membri degli organi di amministrazione e controllo, i collaboratori esterni, i tirocinanti, i volontari, tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori. Le tutele previste per questi soggetti si applicano anche quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali (si pensi al candidato alle procedure concorsuali), durante il periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Inoltre, le misure di protezione si applicano non solo ai segnalanti, ma anche ai c.d. facilitatori (ossia coloro che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione), ai colleghi e ai parenti del segnalante (si pensi ai casi in cui i familiari intrattengono rapporti di lavoro con lo stesso ente presso il quale lavora il segnalante) e ai soggetti giuridici collegati al segnalante.

- **TUTELA DELLA RISERVATEZZA:** l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati. Viene fatto espresso richiamo al rispetto della disciplina in tema di protezione dei dati personali (GDPR Reg. UE 2016/679) e viene limitato il periodo di conservazione della documentazione relativa alla segnalazione a non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.
- **DIVIETO DI RITORSIONE:** viene ampliata l'esemplificazione delle fattispecie che, qualora riconducibili, costituiscono ritorsioni. Vi è un nesso di causalità presunto tra il danno subito dal segnalante e la ritorsione subita a causa della segnalazione; l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia, è a carico di colui che li ha posti in essere.
- **NOZIONE DI VIOLAZIONE:** rilevano comportamenti, atti od omissioni, a condizione che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.
- **CANALI DI SEGNALEZIONE:** i canali di segnalazione sono molteplici:
 - 1) Segnalazione interna: il decreto indica gli obblighi di istituzione dei canali di segnalazione interna, disciplina le modalità di presentazione delle segnalazioni interne (che possono essere formalizzate anche in forma orale) e disciplina l'iter procedurale successivo alla segnalazione interna (rilascio avviso di ricezione della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione; mantenimento delle interlocuzioni con la persona segnalante). È stato introdotto un "obbligo di riscontro" alla segnalazione, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della stessa.
 - 2) Segnalazione esterna: la possibilità di segnalazione direttamente all'ANAC diventa una eccezione ed è prevista esclusivamente in presenza di determinate condizioni, previste dall'art. 6 del decreto.
 - 3) Divulgazione pubblica: è prevista tale possibilità di segnalazione (a titolo esemplificativo attraverso comunicati stampa, social network) ed anche in tal caso è possibile accedere alle misure di protezione accordate dal decreto per i segnalanti;
 - 4) Segnalazione all'Autorità giudiziaria.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

L'Ente non si è ancora completamente adeguato agli obblighi di istituzione del canale interno di segnalazione, secondo le innovazioni normative apportate con il D. Lgs. 24/2023.

l. controllo di regolarità amministrativa, con le modalità previste nel regolamento comunale sui controlli interni.

In particolare, il controllo successivo di regolarità amministrativa, oltre a garantire un monitoraggio sulla legittimità degli atti, persegue anche l'obiettivo della standardizzazione delle procedure e delle tecniche redazionali per la promozione di una cultura della legalità ed integrità.

m. adeguata motivazione degli atti. Ogni provvedimento amministrativo, al fine di poter ricostruire l'iter dell'intero procedimento amministrativo e consentire a chiunque di comprendere a pieno l'attività dell'Ente, deve:

- riportare in narrativa la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti - anche interni - per addivenire alla decisione finale;
- riportare una motivazione precisa, chiara e completa, indicando i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'amministrazione, in relazione alle risultanze dell'istruttoria; particolare attenzione andrà posta nel rendere chiaro il percorso che porta a riconoscere un beneficio ad un soggetto, alla fine di un percorso trasparente, legittimo e finalizzato al pubblico interesse;
- avere uno stile semplice e diretto, evitando l'uso di acronimi, abbreviazioni e sigle, se non quelle di uso più comune;
- prevedere un meccanismo di tracciabilità dell'istruttoria;

n. rispetto dell'ordine cronologico di protocollo dell'istanza;

o. predeterminazione dei criteri di assegnazione delle pratiche ai collaboratori;

p. rispetto del divieto di aggravio del procedimento;

q. distinzione dell'attività istruttoria rispetto alla relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale, ogni volta che sia possibile, compatibilmente con l'organizzazione e le risorse umane a disposizione, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti;

r. monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi da parte dei Responsabili di settore. Dal monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi potrebbero essere rilevati omissioni e ritardi ingiustificati, tali da celare fenomeni corruttivi o, perlomeno, di cattiva amministrazione;

s. progressiva informatizzazione dei processi, mediante ricognizione degli stessi ed implementazione di *software* gestionali efficienti che permettono di monitorare lo stato di attuazione del procedimento;

t. implementazione del registro unico dei contratti dell'ente redatti in forma di scrittura privata, nel quale sono annotati in modo progressivo i dati relativi alla controparte, aggiungendo l'importo del contratto e la durata;

u. controllo dei requisiti generali ai fini della stipula di contratti con l'amministrazione:

Ai fini della stipula dei contratti con l'amministrazione, l'operatore economico deve essere in possesso dei requisiti di ordine generale di cui all'art. 94 del D. Lgs. n. 36 del 31 marzo 2023.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 52, comma 1, del D. Lgs. n. 36 del 31 marzo 2023, nelle procedure di affidamento di cui all'articolo 50, comma 1, lettere a) e b), di importo



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

inferiore a € 40.000,00, la stazione appaltante deve verificare, anche previo sorteggio di un campione individuato con modalità predeterminate ogni anno, la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà prodotta dall'operatore economico per attestare il possesso dei requisiti di partecipazione e di qualificazione richiesti.

In conformità a quanto sopra, l'Ente individua le modalità di verifica, stabilendo che l'Ufficio competente debba provvedere, prima dell'affidamento e della successiva stipula del contratto, per gli affidamenti di importo inferiore a € 40.000,00, ai seguenti controlli:

a) consultazione del casellario ANAC;

b) verifica del documento unico di regolarità contributiva (DURC);

c) verifica dell'assenza di procedure concorsuali e della sussistenza dei requisiti speciali ove previsti, nonché delle condizioni soggettive che la legge stabilisce per l'esercizio di particolari professioni o dell'idoneità a contrarre con la P.A. in relazione a specifiche attività.

Sulle autodichiarazioni rese dagli operatori economici ai fini dell'affidamento diretto, l'Ufficio competente deve, poi, provvedere alla verifica della sussistenza dei requisiti di ordine generale, predisponendo tutti i controlli previsti per legge, in relazione ad una quota minima, individuata mediante estrazione casuale, pari al 10% degli affidamenti effettuati. Tali controlli devono essere svolti con cadenza almeno trimestrale;

v. monitoraggio e vigilanza sull'esecuzione dei contratti di appalto di lavori, beni e servizi, ivi compresi i contratti d'opera professionale, e sull'esecuzione dei contratti per l'affidamento della gestione servizi pubblici locali, ivi compresi i contratti con le società in house, con applicazione, se del caso, delle penali, delle clausole risolutive e con la proposizione dell'azione per l'inadempimento e/o di danno.

w. predisporre registri per l'utilizzo dei beni dell'amministrazione;

x. ai sensi dell'art. 1, co. 9, della L. n. 190/12 ciascun titolare di incarico dirigenziale o di EQ, dovrà provvedere a comunicare annualmente al responsabile della prevenzione della corruzione:

- l'elenco dei procedimenti conclusi oltre il termine previsto dalla legge e la rilevazione del tempo medio di conclusione dei procedimenti;

- l'elenco dei contratti rinnovati o prorogati e relative motivazioni;

- l'elenco dei contratti con riferimenti ai quali abbia provveduto a novazioni, addizioni, varianti, applicazioni di penali o risoluzione anticipata;

y. erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

Tale misura richiede il rispetto, oltre che delle specifiche disposizioni legislative, anche del vigente *"Regolamento per la concessione di contributi, patrocinio e agevolazioni economiche a soggetti pubblici e privati"*, dando atto nel provvedimento di concessione delle disposizioni rilevanti nel caso di specie.

Il comma 1 dell'art. 26 del D.Lgs. 33/2013 (come modificato dal D.Lgs. 97/2016) prevede la pubblicazione degli atti con i quali le pubbliche amministrazioni determinano, ai sensi dell'art. 12 della L. 241/1990, criteri e modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, nonché per attribuire vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici ed enti privati.

Il comma 2 del medesimo art. 26, invece, impone la pubblicazione dei provvedimenti di concessione di benefici superiori a 1.000 euro, assegnati allo stesso beneficiario,



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

nel corso dell'anno solare. La pubblicazione, che è dovuta anche qualora il limite venga superato con più provvedimenti, costituisce condizione legale di efficacia del provvedimento di attribuzione del vantaggio (art. 26, comma 3).

La pubblicazione deve avvenire tempestivamente e, comunque, prima della liquidazione delle somme che costituiscono il contributo.

L'obbligo di pubblicazione sussiste solo laddove il totale dei contributi concessi allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare, sia superiore a 1.000 euro.

Il comma 4, dell'art. 26, esclude la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche beneficiarie, qualora sia possibile desumere informazioni sullo stato di salute, ovvero sulla condizione di disagio economico-sociale dell'interessato.

L'art. 27, del D.Lgs. 33/2013, invece, elenca le informazioni da pubblicare: il nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali, il nome di altro soggetto beneficiario; l'importo del vantaggio economico corrisposto; la norma o il titolo a base dell'attribuzione; l'ufficio e il dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo; la modalità seguita per l'individuazione del beneficiario; il link al progetto selezionato ed al curriculum del soggetto incaricato.

Tali informazioni, organizzate annualmente in unico elenco, sono registrate in Amministrazione trasparente>Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici>Atti di concessione con modalità di facile consultazione, in formato tabellare aperto che ne consenta l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo (art. 27, comma 2);

z. vigilanza su enti controllati e partecipati. A norma della deliberazione ANAC, n. 1134/2017, sulle *"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici"* (pag. 45), in materia di prevenzione della corruzione, gli enti di diritto privato in controllo pubblico è necessario che: adottino il modello di cui al d.lgs. 231/2001; provvedano alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza.

In relazione alle società e agli altri organismi partecipati, l'Ente dovrà provvedere a: a) pubblicare sul proprio sito internet, sezione Amministrazione trasparente, i dati e i documenti previsti dal DLGS 33/2013; b) richiedere alle società e agli altri organismi partecipati se sia avvenuta la nomina del RPC e quali misure di prevenzione della corruzione siano state adottate.

MISURE SPECIFICHE

Le misure specifiche sono state puntualmente indicate e descritte nelle schede allegate denominate **"Individuazione e programmazione delle misure" (Allegato C)**.

Le misure sono elencate e descritte nella **colonna E** delle suddette schede.

A.4.2 Programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento è la programmazione operativa delle misure.

Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

fasi o modalità di attuazione della misura;

tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi, la misura deve essere scadenzata nel tempo;



responsabilità connesse all'attuazione della misura: occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura;

indicatori di monitoraggio e valori attesi.

Per ciascun oggetto di analisi ciò è descritto nella colonna F ("*Programmazione delle misure*") dell'**Allegato C**.

5. TRASPARENZA SOSTANZIALE E ACCESSO CIVICO

La trasparenza è una delle misure portanti dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della L. 190/2012, in quanto ha una valenza chiave quale misura generale per prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione.

Secondo l'art. 1 del D. Lgs. 33/2013, come riformato dal D. Lgs. 97/2016, la trasparenza è l'accessibilità totale a dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni. Detta "accessibilità totale" è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente".

5.1 L'Accesso civico (semplice e generalizzato) e l'accesso documentale

Il comma 1, dell'art. 5 del D.Lgs. 33/2013, prevede: "*L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione*" (c.d. **accesso civico semplice**).

Il comma 2, dello stesso art. 5, recita: "*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, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 33/2013*" (c.d. **accesso civico generalizzato**).

La norma attribuisce ad ogni cittadino il libero accesso ai dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ed estende l'accesso ad ogni altro dato e documento, anche ulteriore rispetto a quelli da pubblicare in "Amministrazione trasparente".

L'accesso civico generalizzato investe ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle pubbliche amministrazioni.

L'accesso civico incontra quale unico limite "*la tutela di interessi giuridicamente rilevanti*" secondo la disciplina dell'art. 5-bis del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.

Lo scopo dell'accesso generalizzato è quello "*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*".

L'esercizio dell'accesso civico, semplice o generalizzato, "*non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente*". Chiunque può esercitarlo, "*anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato*", come precisato dall'ANAC nell'allegato della deliberazione 1309/2016.

Nei paragrafi 2.2. e 2.3 delle Linee Guida (deliberazione ANAC n. 1309 del 28/12/2016) l'Autorità anticorruzione ha fissato le differenze tra:



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

- a) accesso civico semplice;
- b) accesso civico generalizzato;
- c) accesso documentale, normato dalla legge 241/1990.

L'accesso civico semplice è attivabile per atti, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria 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”* (ANAC deliberazione 1309/2016 pag. 6).

L'accesso civico generalizzato, invece, *“si delinea come affatto 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 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)”*.

La deliberazione 1309/2016 precisa anche le differenze tra accesso civico e diritto di accedere agli atti amministrativi secondo la L. 241/1990.

La finalità dell'accesso documentale è ben differente da quella dell'accesso generalizzato: *id est*, porre *“i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà partecipative o oppositive e difensive – che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari”*. Dal punto di vista soggettivo, il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un *“interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso”*.

La L. 241/1990 esclude perentoriamente l'utilizzo del diritto d'accesso documentale per sottoporre l'amministrazione a un controllo generalizzato, laddove l'accesso generalizzato, al contrario, è riconosciuto dal legislatore proprio *“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”*.

L'accesso agli atti di cui alla L. 241/1990 continua a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), operando sulla base di norme e presupposti diversi (ANAC deliberazione 1309/2016, pag. 7).

Nel caso dell'accesso documentale della L. 241/1990 la tutela può consentire un accesso più in profondità a dati pertinenti, mentre nel caso dell'accesso generalizzato le esigenze di controllo diffuso del cittadino possono *“consentire un accesso meno in profondità (se del caso, in relazione all'operatività dei limiti) ma più esteso, avendo presente che l'accesso in questo caso comporta, di fatto, una larga conoscibilità (e diffusione) di dati, documenti e informazioni”*.

L'Autorità ribadisce la netta preferenza dell'ordinamento per la trasparenza dell'attività amministrativa: *“la conoscibilità generalizzata degli atti diviene la regola, temperata solo dalla previsione di eccezioni poste a tutela di interessi (pubblici e privati) che possono essere lesi o pregiudicati dalla rivelazione di certe informazioni”*. Quindi, prevede *“ipotesi residuali in cui sarà possibile, ove titolari di una situazione giuridica qualificata, accedere ad atti e documenti per i quali è invece negato l'accesso generalizzato”*.

5.2 Registro delle domande di accesso.

Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, di modifica del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ha introdotto l'istituto dell'accesso civico “generalizzato”, che attribuisce a “chiunque” il “diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione (...), nel



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis" (art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013).

Tra le soluzioni tecnico-organizzative per agevolare l'esercizio del diritto di accesso generalizzato da parte dei cittadini, l'Anac, nelle *"Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico"* (del. n. 1309/2016), ha indicato il registro degli accessi.

Il registro deve contenere l'elenco delle richieste e il relativo esito, essere pubblico e perseguire una pluralità di scopi:

- semplificare la gestione delle richieste e le connesse attività istruttorie;
- favorire l'armonizzazione delle decisioni su richieste di accesso identiche o simili;
- agevolare i cittadini nella consultazione delle richieste già presentate;
- monitorare l'andamento delle richieste di accesso e la trattazione delle stesse.

Per promuovere la realizzazione del registro, le attività di registrazione, gestione e trattamento della richiesta dovrebbero essere effettuate utilizzando i sistemi di gestione del protocollo informatico e dei flussi documentali, di cui le amministrazioni sono da tempo dotate ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del d.lgs. n. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale) e delle relative regole tecniche (D.P.C.M. 3 dicembre 2013).

I dati da inserire nei sistemi di protocollo sono desumibili dalla domanda di accesso o dall'esito della richiesta.

Ai fini della pubblicazione periodica del registro (preferibilmente con cadenza trimestrale), le amministrazioni potrebbero ricavare i dati rilevanti attraverso estrazioni periodiche dai sistemi di protocollo informatico, ferma restando la necessità di non pubblicare i dati personali eventualmente presenti, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, c. 3, d.lgs. 30 giugno 2013, n. 196.

L'obiettivo finale è la realizzazione di un registro degli accessi che consenta di "tracciare" tutte le domande e la relativa trattazione in modalità automatizzata, e renda disponibili ai cittadini gli elementi conoscitivi rilevanti.

Il Comune di Torrita di Siena si è dotato di un registro degli accessi, che, tuttavia, non risulta implementato con regolarità.

Nello specifico, si prevede l'obbligo da parte di tutti i Responsabili di aggiornare trimestralmente il Registro degli accessi con riguardo alle relative istanze pervenute, attinenti alla propria area.

5.3. Trasparenza e privacy.

Dal 25 maggio 2018 è in vigore il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)" (di seguito RGPD).

Inoltre, dal 19 settembre 2018, è vigente il d.lgs. 101/2018 che ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali (il d.lgs. 196/2003) alle disposizioni del suddetto Regolamento (UE) 2016/679.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di



tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

Assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

5.4 Comunicazione

Per assicurare che la trasparenza sia sostanziale ed effettiva non è sufficiente provvedere alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa, ma occorre semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.

Il sito *web* dell'Ente è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'amministrazione garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese e le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha da tempo realizzato un sito internet istituzionale costantemente aggiornato.

5.5. Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione

Le competenze e le responsabilità ai fini degli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei documenti, delle informazioni e dei dati, sono individuate nell'allegato parte integrante della presente sottosezione, denominato "*Elenco degli obblighi di pubblicazione*" (**Allegato D**), redatto in conformità all'allegato alla delibera ANAC 1310/2016 ed al PNA 2022 e relativo Aggiornamento 2023, nonché alle deliberazioni ANAC nn. 261 e 264 del 20 giugno 2023

I **Responsabili di Settore** sono responsabili degli obblighi di individuazione, elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati di rispettiva competenza.

Negli obblighi è compresa anche la completezza e l'aggiornamento del catalogo dei procedimenti amministrativi (art. 35 D.Lgs. 33/2013) e della modulistica on line di rispettiva competenza, anche sotto il profilo dell'accessibilità.

I Responsabili di Settore dell'ente assumono, ai fini della presente sottosezione, il ruolo di **Referenti per la trasparenza** in relazione alle strutture organizzative agli stessi assegnate. Vigilano sul rispetto della normativa in materia di trasparenza da parte dei dipendenti assegnati e svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, fornendo i dati e le informazioni necessarie per il monitoraggio degli adempimenti.

Fermo restando quanto sopra, l'inserimento dei documenti e dei dati nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente, salvo i casi dove la pubblicazione è automatizzata tramite applicativi informatici, avviene da parte di ciascun settore per gli atti e i contenuti di competenza.



La normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti.

L'aggiornamento delle pagine web di "Amministrazione trasparente" può avvenire "tempestivamente", oppure su base annuale, trimestrale o semestrale.

L'aggiornamento di numerosi dati deve essere "tempestivo". Il legislatore non ha, tuttavia, specificato il concetto di tempestività (concetto relativo che può dar luogo a comportamenti anche molto difformi).

Pertanto, al fine di "rendere oggettivo" il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e Amministrazione, si definisce quanto segue: è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro n. 15 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

Il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza coordina, sovrintende e verifica l'attività dei Responsabili di Settore; accerta la tempestiva pubblicazione da parte di ciascun ufficio; assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni.

Il RPCT può, per l'espletamento di tale attività, individuare un ufficio che, previa formale attribuzione di specifica responsabilità, lo coadiuvi nel monitoraggio e verifica.

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance sono definiti obiettivi trasversali, indicatori e puntuali criteri di monitoraggio e valutazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013 e dal presente programma, sono oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come normato dall'art. 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal regolamento sui controlli interni.

Laddove, nel corso dell'attività di controllo di secondo livello sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, svolta dall'RPCT, emergano casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, gli stessi saranno segnalati all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina.

5.6. L'organizzazione delle attività di pubblicazione

Data la struttura organizzativa dell'ente, al momento, non è possibile individuare un unico ufficio per la gestione di tutti i dati e le informazioni da registrare in "Amministrazione Trasparente". Pertanto, ciascun Responsabile, gestisce le modalità organizzative che ritiene più idonee per fare in modo che un proprio collaboratore effettui materialmente la pubblicazione del dato.

Le limitate risorse dell'Ente non consentono l'attivazione di strumenti di rilevazione circa "l'effettivo utilizzo dei dati" pubblicati.

Tali rilevazioni, in ogni caso, non sono di alcuna utilità per l'Ente, obbligato comunque a pubblicare i documenti previsti dalla legge.

5.7. Pubblicazione di dati ulteriori

Ai sensi dell'art. 7 *bis*, comma 3 del d.lgs. 33/2013, i provvedimenti degli organi di indirizzo politico e dei responsabili di settore vengono pubblicati integralmente, salvo il rispetto della disciplina in materia di riservatezza dei dati personali.

5.8. Trasparenza negli appalti

L'Aggiornamento 2023 al PNA 2022 fornisce nuove indicazioni anche in punto di obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici, tenendo conto delle novità introdotte a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinvia oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023.

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

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);

- che **spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP;**

- la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente:

"1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.

2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori";

- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuavano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;

- che l'art. 28, comma 3, individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che, in ragione di tale norma, è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento di quanto sopra esposto, occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli **obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1°gennaio 2024:**

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

- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). La delibera – come riporta il titolo - individua gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023, l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione, in materia di contratti pubblici, sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

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

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

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

Alla luce delle disposizioni richiamate, la trasparenza dei contratti pubblici è materia governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.

Per queste fattispecie, disciplinate dal d.lgs. 50/2016 o dal d.lgs. 36/2023, la pubblicazione di dati, documenti e informazioni in AT, sottosezione "Bandi di gara e contratti", doveva avvenire secondo le indicazioni ANAC di cui all'Allegato 9) al PNA 2022. Ciò in considerazione del fatto che il nuovo Codice prevede che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del vecchio Codice continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023 (art. 225, co. 1 e 2 d.lgs. 36/2023). Rimaneva ferma anche la pubblicazione tempestiva, quindi, per ogni procedura di gara, dei dati elencati all'art. 1, co. 32 della legge 190/2012, con esclusione invece delle tabelle riassuntive in formato digitale standard aperto e della comunicazione ad ANAC dell'avvenuta pubblicazione dei dati e della URL.

b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.

Per queste ipotesi, l'Autorità ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023, d'intesa con il MIT, un comunicato relativo all'avvio del processo di digitalizzazione e a cui si rinvia anche per i profili attinenti all'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024.

Gli obblighi di pubblicazione sono assolti secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai relativi regolamenti attuativi di ANAC. In particolare, le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP e le modalità di assolvimento di tale obbligo sono stati descritti da ANAC, come sopra precisato, nella delibera n. 261 del 20 giugno 2023. Nell'Allegato 1) della già citata delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti, sono stati invece precisati i dati, i documenti, le informazioni la cui pubblicazione va comunque assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente".



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Volendo sintetizzare, dunque:

Fattispecie	Pubblicità trasparenza
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella "Sezione Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti", secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9) al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	Pubblicazione mediante invio alla BDNCN e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dalle delibere ANAC nn. 261/2023 e 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Vale precisare che nel PNA 2022 ANAC aveva già affrontato il tema della trasparenza in materia di contratti pubblici del PNRR. A tal proposito, l'Aggiornamento 2023 chiarisce come resti naturalmente ferma la disciplina speciale dettata dal MEF per i dati sui contratti PNRR per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo "ReGiS" descritta nella parte Speciale del PNA 2022, come aggiornata dalle Linee guida e Circolari successivamente adottate dal MEF.

Si rammenta, inoltre, come ogni Responsabile deve conservare ed archiviare la documentazione di progetto finanziata con PNRR anche in formato elettronico.

Alla luce dell'Aggiornamento 2023, viene allegato al presente documento anche l'**allegato E** ("Obblighi di trasparenza "Bandi di gara e contratti").

5.9 Coordinamento con il ciclo di gestione della *performance* e con il sistema dei controlli interni

La trasparenza si attua anche in relazione alla *performance* con particolare riguardo a due momenti:

- uno statico, attraverso la definizione delle modalità di svolgimento del ciclo della *performance*, dettagliato nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance*";
- l'altro dinamico attraverso la presentazione del piano della *performance* e la rendicontazione dei risultati dell'amministrazione, contenuti nella relazione sulla *performance*.

Nel piano della *performance*, quale obiettivo trasversale, è stato inserito anche quello relativo all'osservanza delle prescrizioni in materia di trasparenza, con particolare riferimento alla necessità di pubblicare tempestivamente e comunque secondo i termini di legge le informazioni e i documenti previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 e dalle leggi specifiche di settore (v. **Allegato 1**).

6. IL MONITORAGGIO E IL RIESAME DELLE MISURE

Monitoraggio e riesame periodico sono stadi essenziali dell'intero processo di gestione del rischio, che permettono di **verificare attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione**, nonché il complessivo funzionamento del processo, consentendo, in tal modo, di apportare tempestivamente i correttivi che si rendessero necessari.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

	Monitoraggio e riesame sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro: – il monitoraggio è l'<i>“attività continuativa di verifica dell’attuazione e dell’idoneità delle singole misure di trattamento del rischio”</i>. È ripartito in due “sotto-fasi”: 1. il monitoraggio dell’attuazione delle misure di trattamento del rischio; 2. il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio; – il riesame, invece, è l’attività <i>“svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso”</i> (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46). I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione. Ai fini del monitoraggio i Responsabili di tutte le Aree sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile. Azioni di monitoraggio sono le seguenti: - periodicamente, i Responsabili di Settore dovranno relazionare all’RPCT sullo stato di attuazione/adequazione delle misure (almeno 2 volte all’anno, entro il mese di giugno e dicembre); - <i>report</i> dei controlli di regolarità amministrativa <i>ex post</i>, condotti secondo il vigente Regolamento sul sistema dei controlli interni; - monitoraggio sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte del Nucleo di Valutazione; - relazione annuale dell’RPCT. Si rammenta che l’attività di monitoraggio compete non solo ai RPCT ma anche ai referenti, laddove previsti, ai dirigenti, ai responsabili e agli OIV/Nuclei di valutazione che concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, a garantire un supporto al RPCT. Questo consente al RPCT di monitorare costantemente “l’andamento dei lavori” e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti. Allegati: Allegato A “Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi” Allegato B “Analisi dei rischi” Allegato C “Individuazione e programmazione delle misure” Allegato D “Elenco obblighi di pubblicazione” Allegato E “Obblighi trasparenza “Bandi di gara e contratti”
--	--

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1.: Struttura organizzativa.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	La struttura organizzativa dell’Ente, da ultimo modificata con deliberazione di G.C. n. 26 del 17.03.2025, risulta così composta: AREA AMMINISTRATIVA Servizi: Affari Generali – URP – Demografici – Culturali – Scolastici – Sociali – Servizi diversi alla persona – Promozione e valorizzazione del territorio
------------------------------------	--



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

	Dipendente	Area professionale	Profilo professionale
1	Baccheschi Lorianò	Operatori Esperti	Operatore Esperto polivalente
2	Chigri Hamza	Istruttori	Istruttore Amministrativo
3	Ciardi Marco	Operatori Esperti	Operatore Esperto Amministrativo
4	Delfino Angelina	Operatori	Operatore Amministrativo
5	Di Leo Carmela	Istruttori	Istruttore Amministrativo
6	Dionori Roberta	Istruttori	Istruttore Amministrativo
7	Fabbri Rossana	Operatori Esperti	Operatore Esperto polivalente
8	Garbato Carmela	Operatori Esperti	Operatore Esperto polivalente
9	Marricchi Giampiero	Operatori Esperti	Operatore Esperto amministrativo
10	Romani Maria Cristina	Funzionario EQ	Funzionario Amministrativo Contabile
11	Tistarelli Maria Pia	Operatori Esperti	Operatore Esperto amministrativo
12	*****	Istruttori	Istruttore Amministrativo

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA E GESTIONE GIURIDICA ED ECONOMICA DEL PERSONALE

Servizi: Ragioneria - Tributi – Gestione giuridica ed economica del personale

	Dipendente	Area professionale	Profilo professionale
1	Bambini Arianna	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile
2	Ferretti Alessandro	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile
3	Forziero Monia	Operatori Esperti	Operatore Esperto amministrativo
4	Mazzetti Manuela	Funzionario EQ	Funzionario Amministrativo Contabile
5	Mecarozzi Tiziana	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile
6	*****	Istruttori	Istruttore Amministrativo contabile

AREA PATRIMONIO LAVORI PUBBLICI E URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA – AMBIENTE

Servizi: Lavori Pubblici, Gestione e manutenzione beni patrimoniali e demaniali - Sviluppo Economico e Attività Produttive – Edilizia, Urbanistica e sviluppo territoriale - Edilizia privata - Ambiente e tutela del territorio – Sanità - Servizi Informativi – CED – Servizi Assicurativi

	Dipendente	Area professionale	Profilo professionale
1	Borgogni Antonella	Operatori	Operatore tecnico
2	Caporali Francesco	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
3	Ciacci Alessandra	Istruttori	Istruttore tecnico
4	Cucis Alessandra	Operatori Esperti	Operatore Esperto amministrativo
5	De Palo Stefano	Istruttori	Istruttore tecnico
6	Del Pulito Stefano	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
7	Fabbrizzi Luca	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
8	Filiberti Gianni	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

	9	Fronzaruoli Fulvio	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
	10	Giomarelli Matteo	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
	11	Guerri Giulio	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
	12	Magnani Stefania	Istruttori	Istruttore tecnico
	13	Massai Mauro	Istruttori	Istruttore tecnico
	14	Materazzi Fabio	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
	15	Mencarelli Alessandro	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
	16	Palazzi Duccio	Operatore Esperto	Operatore esperto tecnico
	17	Quinti Marco	Istruttori	Istruttore tecnico
	18	Valtriani Alessandro	Funzionari EQ	Funzionario tecnico (ex art. 110 – comma 1 - D.Lgs. 267/2000) p.t. 18 h/settimanali
	19	*****	Istruttori	Istruttore tecnico
	20	*****	Operatori esperti	Operatore esperto tecnico

SERVIZIO ASSOCIATO DI POLIZIA MUNICIPALE			
	Dipendente	Area professionale	Profilo professionale
1	De Pascali Valentina	Istruttori	Istruttore di vigilanza
2	Papini Costanza	Istruttori	Istruttore di vigilanza
3	Petroccia Romina	Istruttori	Istruttore di vigilanza

Si rappresenta, inoltre, che la sede di segreteria risulta attualmente vacante di Segretario titolare e che la stessa viene ricoperta con autorizzazioni rilasciate mensilmente dalla Prefettura, ai fini della reggenza a scavalco.

Sottosezione 3.2.: Organizzazione del lavoro agile.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Il Comune di Torrita di Siena ha sperimentato per la prima volta il lavoro agile nel 2020, per far fronte alla pandemia da Covid- 19. Al termine dello stato di emergenza e a seguito del venir meno della procedura semplificata per accedere al lavoro agile, l'Ente (con deliberazione di G.C. n. 105 del 24.08.2022) ha approvato il nuovo piano organizzativo del lavoro agile (P.O.L.A.). Il CCNL dei dipendenti del comparto funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 disciplina compiutamente, per la prima volta, il lavoro agile, disapplica il telelavoro ed introduce una nuova forma di lavoro a distanza denominata "lavoro da remoto". Costituisce obiettivo di questo esercizio l'eventuale revisione e l'aggiornamento del vigente "Piano Organizzativo del Lavoro Agile" in ordine alle novità introdotte dal richiamato CCNL, partendo dalle esperienze maturate presso l'Ente nel periodo 2020-2024.
--	--

Sottosezione 3.3.: Piano triennale di fabbisogno del personale.

3.3 PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE	Premesso che: - il Decreto ministeriale 30.06.2022, n. 132 ("Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"),
--	--



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

in attuazione del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, ha previsto come parte integrante del “Piano tipo” (ed in particolare della “Sezione Organizzazione e capitale umano”) la sottosezione “Piano triennale di fabbisogno del personale” (art. 4, comma 1, lett. c), che deve indicare “la consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell’amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti limiti di spesa;
- 2) 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;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per la filiera professionale;
- 5) la situazione di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali”;

- l’art. 2 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l’art. 4 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l’art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l’art. 89 del D. Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

l’art. 33 del D. Lgs. 165/2001 dispone che: “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall’articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”;

- in materia di dotazione organica, l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, prevede, al fine di cui sopra, l'adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, e recita testualmente: “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione di nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme delle conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni”;
- l'art. 22, comma 1, del D.lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs. 75/2017, sono adottate



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e, comunque, solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- con Decreto 22/07/2022 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il MEF ha definito le nuove *“linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”* pubblicato in GU il 14/09/2022;
- le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le Amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli Enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli Enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli Enti locali e individuando per tutte le Pubbliche Amministrazioni una dotazione organica pari ad una *“spesa potenziale massima”*, affermando: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*.

Rilevato che, in ossequio all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'Ente definire tale limite di spesa potenziale massima, nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'Amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Ritenuto che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo Ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge.

1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

CONSISTENZA AL 31/12/2024

Qualifica	Dotazione organica al 31/12/2024	Personale in servizio al 31/12/2024
Funzionario EQ	2	1
Funzionario EQ p.t. 50% art 110	0.5	0.5
Istruttore	17	14
Operatore esp.	19	19
Operatore	2	2
TOTALE	40.5	36,5

SUDDIVISIONE DEI POSTI OCCUPATI NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Qualifica	Area	Dotazione organica al 31/12/2024	Personale in servizio al 31/12/2024
Funzionario EQ	Finanziaria	1	1
Funzionario EQ	Tecnica	0.5	0.5
Funzionario EQ	Amministrativa	1	0
Istruttore	Finanziaria	4	3
Istruttore	Tecnica	6	4
Istruttore	Amministrativa	4	4
Istruttore	Polizia Municipale	3	3
Operatore esp.	Tecnica	12	12
Operatore esp.	Amministrativa	6	6
Operatore esp.	Finanziaria	1	1
Operatore	Amministrativa	1	1
Operatore	Tecnica	1	1
TOTALE		40.5	36.5

2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) facoltà assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

a.1. Spazi assunzionali a tempo indeterminato

Visto il D.L. 34/2019, art. 33, comma 2, con il quale si è previsto che “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

Considerato che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale, il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 17 marzo 2020, avente ad oggetto “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, il quale prevede in sintesi:

- che il valore soglia del rapporto tra spesa di personale, rispetto alle entrate correnti, sia per i comuni da 5.000 a 9.999 abitanti, pari a 26,90% per la prima soglia e a 30,90% per la seconda;
- che i comuni con rapporto spesa personale / entrate correnti compreso tra il “valore soglia più basso” ed il “valore soglia più alto” (art. 6, comma 3, D.P.C.M.) devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti (al netto FCDE) non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato;

Tenuto conto che in data 28/04/2023 con deliberazione n. 33, il Consiglio Comunale ha approvato il rendiconto dell'esercizio finanziario 2023 per cui occorre verificare la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste dalla Programmazione del personale, alla luce dei dati derivanti dal rapporto spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato (2023) e media delle entrate correnti degli ultimi tre consuntivi (annualità 2021/2022/2023) al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità, eventualmente assestato, dell'ultimo anno considerato (2023);

Che quindi anche alla luce delle necessarie programmazioni del PTFP si deve rivedere tra l'altro la compatibilità delle assunzioni da effettuare con i parametri



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

che scaturiscono dal più recente documento contabile al fine di verificare la compatibilità del programma assunzionale con i valori soglia di cui al D.M. 17.03.2020 e la propria collocazione rispetto alle tre fasce;

Ricordato in relazione al D.M. 17.03.2020 che Il Comune di Torrita di Siena al 31/12/2024 risulta avere più di 5.000 abitanti e meno di 9.999 e che pertanto la sua posizione ai fini dell'applicazione del decreto suddetto è riconducibile alla fascia e) dell'art. 3 (comuni da 5.000 a 9.999 abitanti);

Che quindi il primo valore soglia di spesa del personale, per la fascia di appartenenza, risulta essere il 26.90% ed il secondo limite è fissato al 30.90%;

Che in particolare la circolare ministeriale sopra richiamata al paragrafo 1.2 prevede che: "l'articolo 2 contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione" e che "al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa con certezza ed uniformità di indirizzo gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare", occorre considerare "quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP : U.1.01.00.00.000 nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999";

Che inoltre, sempre la circolare prevede che per "entrate correnti" si intende "la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media " evidenziando altresì che "il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso";

Che inoltre "Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II, III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti";

Dato atto che nell'Ente nel periodo 2023 per parte di anno il servizio di Segreteria Comunale è stato in convenzione con il comune di Montepulciano e che, con decreto del Ministero dell'Interno in data 20.10.2020, in vigore dal 01.12.2020 si è disposto che ai fini del calcolo della disciplina assunzionale di cui al D.M. 17.03.2020, ogni ente computa nella spesa di personale la relativa quota parte e non sono da computarsi le spese di personale direttamente finanziate da altri enti;

Ritenuto che debbano essere imputate alle spese di personale le spese relative alla segreteria convenzionata di competenza di Torrita di Siena, seppur anticipate dal Comune di Montepulciano (€ 22.787,64);

Atteso come, per quanto concerne il Comune di Torrita di Siena, emergano i seguenti dati:



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

calcolo posizionamento fascia

	2021	2022	2023
Titolo I, Titolo II e Titolo III	6.631.185,42	6.319.070,84	6.447.555,47

Media triennio	6.465.937,24
A detrarre FCDE DEFINITIVAMENTE STANZIATO	-403.817,50

A	ENTRATA NETTA triennio	6.062.119,74
----------	-------------------------------	---------------------

Rendiconto spesa personale bilancio 2023

Macroaggregato I* e quota di competenza costo Segretario Comunale	1.413.443,23
Totale	1.413.443,23

Soglia Torrita di Siena	23,32%
-------------------------	--------

B	Soglia dei comuni comuni da 5.000 a 9.999 abitanti 26,90% di A	1.630.710,21
----------	---	---------------------

incremento max 2024	217.266,98
---------------------	------------

Che si determina una spesa di personale nel 2023 per € 1.413.443,23 che rapportata alla media delle entrate 2021/2022/2023 (€ 6.062.119,74) al netto del FCDE (€ 403.817,50) determina un rapporto del 23.32%, come sopra rappresentato;

Che pertanto il Comune si pone comunque ben al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DM all'articolo 4, tabella 1, collocandosi pertanto in "**prima fascia**";

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 D.M. 17.03.2020 a decorrere dal 20 aprile 2020 "i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica", fermo restando che l'incremento assunzionale massimo raggiungibile nel 2025 non può superare la spesa complessiva fissata per il primo valore soglia individuato per fascia demografica in tabella 1 del DM, pari al 26,90%, (art. 4 comma 2 DPCM 17.03.2020) così determinato in € 217.266,98;

Che, pertanto, il comune di Torrita di Siena, risultando, per quanto sopra, collocato al di sotto del primo valore soglia previsto per fascia demografica di appartenenza dal comma 1 dell'art. 4 DPCM 17.03.2020 (pari a 26,90%), potrà incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato;

Che, pertanto, l'Ente, alla luce dei dati contabili al momento approvati e vigenti (rendiconto 2023), nell'anno 2025 può effettuare un incremento di spesa per assunzioni a tempo indeterminato entro il limite di € 217.266,98 poiché tale somma rappresenta l'incremento assunzionale massimo raggiungibile nel 2025 rispetto al 2023 per non superare la spesa complessiva fissata con il primo valore soglia individuato per fascia demografica in tabella 1 del DM, pari a 26,90% , (art.



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

4, comma 2, DPCM 17.03.2020) che è fissata in euro 1.630.710,21 che rappresenta ad oggi la spesa massima per il personale nel 2025;

Dato atto che:

- le assunzioni previste nel precedente piano occupazionale sono state portate parzialmente a compimento e tenendo conto delle mutate esigenze e priorità dell'ente, alcune risolte con soluzioni interne, nel frattempo in seguito di alcune dimissioni volontarie e pensionamenti di dipendenti in forza, in attuazione del suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale, questi dovranno essere sostituiti presumibilmente entro l'anno 2025, trattasi di n. 3 Istruttori e di n. 1 Operatore esperto, queste nuove assunzioni in parte previste per sostituzione di dipendenti cessati, sono compatibili con gli stanziamenti di bilancio, anche se la sostenibilità economica in base ai parametri previsti dalla legge viene aggiornata e monitorata con il presente piano assunzionale 2025 2027 tenendo conto dei dati economici dell'ultimo rendiconto approvato;
- alla data odierna la pianta organica dei posti ricoperti e previsti è la seguente con la conseguente spesa presunta:

AREA	Posti coperti al 01 marzo 2025 (e previsti con copertura nel 2025) **		Costo lordo tabellare e oneri per categoria	Costo posti coperti (e previsti in copertura nel 2025)**	ACCESSORIO (Fondo – PO – Risultato - Straordinario - Altro accessorio presunto)	COSTO POSTI COPERTI + ACCESSORIO
	T IN	TD				
FUNZIONARI* (ex D)	3	1 - p.tim e 50% (art. 110 c.2)*	32.811,43	114.840,00	293.155,77	
ISTRUTTORI* (ex C)	16	0	30.239,52	483.832,37		
OPERATORI* ESPERTI (ex B)	20	0	26.905,90	538.118,05		
OPERATORI* (ex A)	1	0	25.844,06	25.844,06		
TOT	40	0.5		1.162.634,47	293.155,77	1.455.790,24

* le progressioni verticali perfezionate nel 2025 sono già conteggiate nella categoria di destinazione.

** le assunzioni programmate al fine di valutare la sostenibilità finanziaria tengono conto del costo a regime per intero periodo annuo seppur effettuate in corso di anno.

Preso Atto che alla spesa prevista nel 2025 non si prevedono al momento rimborsi ad altri Enti per spese sostenute dal Comune di Torrita per la segreteria convenzionata, quindi attestandosi la spesa di personale teorica presunta nel 2025 per la pianta organica come sopra definita in euro 1.455.790,24

a.2) rispetto del tetto alla spesa di personale:



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Il tetto di spesa di personale (compreso IRAP e altri costi), sia per assunzioni a tempo indeterminato che flessibile, per il Segretario Comunale ecc..., determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 è dato dal valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, pari a € 1.684.159,05, da cui occorre detrarre le spese deducibili (secondo la normativa), per un valore di € 374.558,48, portando il limite del tetto del costo del personale netto della media del triennio 2011-13 al valore di € **1.309.600,57**.

a.3) tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il limite di spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile è stabilito dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, e corrisponde ad € **66.376,41** (Irap compresa).

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'Ente ha effettuato, con esito negativo, la ricognizione di eventuali situazioni di esubero o eccedenze di personale nell'organico dell'ente, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da deliberazione della GM n. 35 del 07.04.2025;

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Si dà atto, inoltre, della attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti; del rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (art. 9 co. 1 – quinquies D.L. 113/2016); del rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014 – art. 9).

b) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025:

Cessazione di n. 1 istruttore amministrativo per progressione verticale
Cessazione di n. 1 operatore per progressione verticale

ANNO 2026:

Nessuna cessazione

ANNO 2027

Nessuna cessazione

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

c.1) Tempo indeterminato



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Tenuto conto:

- della consistenza dei posti coperti al 31/12/2024 e quelli in fase di copertura, già previsti per il 2025;
- della vigente dotazione organica del personale;
- dei vigenti limiti di spesa, nonché dell'effettiva capacità di bilancio;
- della proposta di programmazione strategica delle risorse umane elaborata sulla stima delle cessazioni avvenute correlata ai bisogni presenti e futuri del personale;
- che i Responsabili hanno rappresentato le esigenze di personale, con specifico riferimento a ciascun Settore;
- che i limiti alla spesa di personale rendono impossibile soddisfare tutte le fondate esigenze rilevate dai Responsabili di settore, dovendo procedere ad individuare le assunzioni negli ambiti maggiormente strategici per le attività dell'Ente;
- ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

si definisce la nuova dotazione organica dell'anno 2025, come di seguito indicata:

Qualifica	Area	Dotazione organica al 31/12/2024	Personale in servizio al 31/12/2024	Assunzioni 2024 ultimate o in fase di ultimazione	Cessazioni previste nel 2025	Assunzioni o progressioni verticali previste nel 2025	Dot. Organica coperta dopo l'applicazione del presente piano
Funzionario EQ	Finanziaria	1	1				1
Funzionario EQ	Tecnica	0.5	0.5				0.5
Funzionario EQ	Amministrativa	1	0	1			1
Funzionario EQ	(progres. verticale)					1	1
Istruttore	Finanziaria	4	3			1	4
Istruttore	Tecnica	6	4	1		1	6
Istruttore	Amministrativa	4	3			1	4
Istruttore	Polizia Municipale	3	3				3
Istruttore	(progres. verticale)				1		
Operatore esp.	Tecnica	12	11			1	12
Operatore esp.	Amministrativa	6	6				6
Operatore esp.	Finanziaria	1	1				1
Operatore esp.	(progres. verticale)					1	1
Operatore	Amministrativa	1	1				1
Operatore	Tecnica	1	1				1
Operatore	(progres. verticale)				1		
TOTALE		40.5	34.5	2	2	6	40.5



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

3 Strategia di copertura del fabbisogno – Piano triennale di fabbisogno del personale

Considerato che la spesa presunta nell'anno 2025 per garantire l'attuale pianta organica e le necessità previste e programmate è pari ad euro 1.455.790,24; e che la spesa massima di cui al MACROAGGREGATO 1 è quantificata per l'anno 2025 in euro 1.630.710,21, si procede alla programmazione delle seguenti assunzioni nel 2025, secondo le esigenze dell'Ente, utilizzando le somme disponibili.

a) Tempo indeterminato:

Anno 2025:

Area/ ex Cat.	Numero Unità	Area/Profilo Professionale	Orario	Modalità Assunzione	Costo 2025
Istruttori ex cat C	1	Istruttore Amministrativo Contabile	Tempo pieno	Concorso o Utilizzo Graduatoria altro Ente o Mobilità	€ 22.679,24 da apr.25 (€ 30.239,52 annuo)
Istruttori ex cat C	1	Istruttore Amministrativo Contabile	Tempo pieno	Concorso o Utilizzo Graduatoria altro Ente o Mobilità	€ 22.679,24 da apr.25 (€ 30.239,52 annuo)
Istruttori ex cat C	1	Istruttore Tecnico	Tempo pieno	Concorso o Utilizzo Graduatoria altro Ente, Mobilità	€ 22.679,24 da apr.25 (€ 30.239,52 annuo)
B3	1	Operatore Esperto	Tempo pieno	Concorso o Utilizzo Graduatoria altro Ente, Mobilità	€ 20.179,42 da apr. 25 (€ 26.905,90 annuo)
B3	1	Operatore esperto	Tempo Pieno	Progressione verticale da Area Operatori a Operatori Esperti	€ 796,37 da apr.25 (€ 1.061,84 annuo)
D	1	Funzionario	Tempo Pieno	Progressione Verticale da Area Istruttori	€ 1.928,93 (€ 2.571,91 annuo)
Tot	6				€ 90.992,44 (€ 121.258,21 annuo)

Anno 2026:

Nessuna Assunzione

Anno 2027:

Nessuna assunzione

c) Tempo determinato

Anno 2025

Cat.	Numero Unità	Profilo Professionale	Orario	Modalità Assunzione	Costo 2025
C	1	Istruttore	Part time 3 ore settimanali	Assunzione per scavalco di eccedenza da altro Ente	€ 1.889,96 da apr 25 a dic 25 (€ 2.519,95 annuo)



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

C	1	Istruttore	Part time 3 ore settimana nali	Assunzione per scavalco di eccedenza da altro Ente	€ 1.889,96 da apr 25 a dic 25 (€ 2.519,95 annuo)
Ricordato che la finalità propria della nuova normativa è quella di introdurre un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale nell'ottica della programmazione maggiormente flessibile della spesa di suddetta, rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione (Corte di Conti Lombardia delibera n. 24/2021); Da quanto sopra si evince che il piano assunzionale riportato nella tabella che precede è pienamente in linea con i dati di cui al rendiconto 2023 e la relativa attuazione lascerà l'Ente nella fascia degli enti virtuosi con una spesa di personale massima al di sotto del valore soglia di euro 1.630.710,21, come risulta dalla tabella precedente, pari presuntivamente ad euro 1.455.790,24 su base annua e, quindi, risulta pienamente legittimo. Sulla presente sottosezione sono stati acquisiti, ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del TUEL, il parere favorevole espresso dal Responsabile dell'Area Personale per quanto attiene la regolarità tecnica e il parere favorevole del Responsabile Finanziario per quanto attiene la regolarità contabile della stessa. Sulla presente sottosezione è stata, inoltre, resa la prescritta positiva certificazione da parte del Revisore Unico del Conto (parere prot.5063 dell'08.04.2025). 5. Formazione del personale. La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo uno strumento per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa. La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di: – valorizzazione del personale, intesa anche come fattore di crescita e innovazione; – miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente. Nell'ambito della gestione del personale, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica, finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la Pubblica Amministrazione. Le scelte del Comune di Torrita di Siena in materia di formazione del personale muovono dalla rilevazione dei fabbisogni formativi da parte di ciascun					



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Responsabile di Area, sulla base delle esigenze rilevate, nei limiti delle risorse disponibili, dando priorità:

- alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza (per la quale è stato affidato un apposito servizio di formazione, per l'anno 2025, alla Entionline – Maggioli);
- alla formazione obbligatoria (generale e specifica) in materia di salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- alla formazione in materia di trattamento dei dati personali (GDPR 2016/679).

Di seguito le aree di azione fatte proprie dall'Amministrazione comunale, qualificanti il Piano della Formazione 2025-2027:

- Syllabus per la formazione digitale: inizio di un percorso di accrescimento delle competenze digitali da parte del personale amministrativo e tecnico;
- Abbonamento annuale per servizio di supporto nella formazione, in materia di anticorruzione e trasparenza (Enti on line-Maggioli);
- Corsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro: le attività formative obbligatorie verranno svolte non come mero adempimento, ma per infondere in tutti i lavoratori la cultura della sicurezza, per la tutela dei dipendenti ed anche degli utenti coinvolgono tutti i dipendenti dell'Ente. Saranno destinatari tutti i dipendenti e tenute da operatori privati appositamente incaricati;
- Corsi in materia di anticorruzione e trasparenza: le attività formative obbligatorie verranno svolte non come mero adempimento ma per informare, aggiornare ed uniformare i comportamenti di tutti i dipendenti a principi. La formazione riguarderà tutti i dipendenti e verrà somministrata da personale interno o ricorrendo a professionisti esterni;
- Attività formative di complessità media ed alta formazione: i corsi mirano ad acquisire conoscenze e competenze sulle principali novità normative. E' intenzione dell'Ente programmare *focus* di approfondimento sul nuovo Codice degli Appalti, sui nuovi obblighi di pubblicità, sul CCNL Funzioni Locali, nonché in materia di edilizia ed urbanistica;

Oltre alla formazione mediante utilizzo di fondi propri stanziati sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio di previsione 2025/2027, nel corso del triennio di riferimento, inoltre, il Comune intende promuovere l'iscrizione/partecipazione ai programmi formativi gratuiti (*webinar*) realizzati da soggetti esterni qualificati, quali ANCI, IFEL, Syllabus per la formazione digitale.

Per il Segretario Comunale e per i funzionari incaricati di elevate qualificazioni sono previsti specifici percorsi formativi (gratuiti), organizzati mediante la funzionalità "*Formazione permanente*" attivata dal Ministero dell'Interno.

La presente sottosezione è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti da qualsiasi sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire.

Della presente sottosezione è stata data informazione alla RSU ed alle OO.SS. ai sensi dell'art. 4, comma 5, e dell'art. 5, comma 3, let. i), del CCNL 2019-2021 relativo al personale del comparto funzioni locali (nota prot. 4536 del 28.03.2025).



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

	Si provvederà alla comunicazione dei contenuti del presente PTFP alla Ragioneria Generale dello Stato, tramite applicativo SICO, entro 30 giorni dall'adozione, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D. Lgs. 30/03/2001 n. 165) La presente sottosezione riporta all'interno del PIAO quanto già previsto contabilmente all'interno del DUP. Nel caso di modifiche alle necessità dell'Ente che non alterassero le strategie complessive nella gestione e nell'organizzazione del personale, saranno adottati aggiornamenti solo nella sezione del PIAO stesso. Ci si riserva, in ogni caso, per gli anni 2025, 2026 e 2027: - la possibilità di procedere alla sostituzione del personale cessato, anche se ora non espressamente indicate, previe verifiche organizzative della struttura e della normativa vigente; - la possibilità di procedere in caso di nuove assunzioni anche alla programmazione di nuove progressioni verticali, anche al fine di adempiere a carenze di organico e potenziamento della struttura attraverso processi di coinvolgimento e valorizzazione delle esperienze maturate dal personale attualmente in forza, subordinando, in ogni caso, tutte le assunzioni previste e programmate ad una verifica delle prescrizioni legislative vigenti al momento delle assunzioni stesse, nel pieno rispetto del contenimento della spesa del personale.
--	--

Sezione 4: Monitoraggio.

MONITORAGGIO	1. PREMESSE Il Comune di Torrita di Siena, essendo un Ente con meno di 50 dipendenti, non è tenuto alla compilazione di questa sezione. Si ritiene, ad ogni modo, di darne quantomeno una minima applicazione, per come sotto riportato. 2. MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE Il monitoraggio avverrà, con periodicità annuale, secondo le modalità stabilite dal D. Lgs. 150/2009 e dal Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> approvato con delibera di Giunta comunale n. 88 del 28.06.2019 e integrato con deliberazione di G.C. n. 1 del 12.01.2022, e, quindi, si concluderà con la prevista Relazione annuale sulla <i>performance</i> approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione. Con riferimento alla presente sottosezione del PIAO 2025-2027, la prima relazione sulla <i>Performance</i> annuale riguarderà la programmazione della <i>performance</i> dell'anno 2025 e dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale nel 2026 dando evidenza, a consuntivo, con riferimento all'anno 2025, dei risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nella relativa sottosezione. 3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA Il Comune si riserva la possibilità di confermare, per il 2026, la programmazione della relativa sottosezione dell'anno 2025, previa attestazione che, nell'anno precedente (2025), non si siano verificate le evenienze di seguito elencate che richiedono una revisione: a) siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; b) siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti; c) siano stati modificati gli obiettivi strategici; d) siano state modificate le altre sezioni del presente PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della relativa sottosezione. Il monitoraggio sarà effettuato essenzialmente per mezzo della relazione annuale del RPCT, in base alle attestazioni pervenute dalle Aree organizzative dell'Ente, ed agli esiti dei controlli successivi di regolarità, tenuto conto altresì delle verifiche
---------------------	---



Comune di Torrita di Siena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027

svolte a cura del Nucleo di valutazione sull'assolvimento obblighi di pubblicazione (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012; indicazioni PNA dell'ANAC).

4. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Per quanto riguarda il Piano triennale del fabbisogno di personale il monitoraggio sarà effettuato mediante revisione periodica alla luce dei fabbisogni di personale dell'Ente rappresentati dai Responsabili delle competenti Aree organizzative, mediante l'adozione delle misure ritenute più opportune in fase di revisione del Piano.

5. LAVORO AGILE

Per quanto riguarda il monitoraggio relativo all'attuazione del lavoro agile, ove attivato, l'eventuale accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dal datore di lavoro/responsabile dovrà prevedere modalità e criteri per la misurazione degli obiettivi specifici previsti dall'accordo stesso: risultato atteso, in termini di *output* concreto, oggettivo, misurabile; tempi e modalità di monitoraggio da parte del responsabile; tempi e modalità di rendicontazione - qualitativa e quantitativa - da parte del dipendente.

