

COMUNE DI MASSA MARITTIMA

PIAO 2025/2027 SEMPLIFICATO

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni ed al fine di una sua semplificazione, nonché per assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai sensi dell' art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica.

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

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi 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:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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 sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a

protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione del Comune di Massa Marittima è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 67 del 10.12.2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 76 del 19.12.2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Copia del presente PIAO sarà pubblicata sul sito internet.

SEZIONE PRIMA

SCHEDA ANAGRAFICA

NOME ENTE : COMUNE DI MASSA MARITTIMA

NOME SINDACO : IRENE MARCONI

DURATA DELL'INCARICO : DAL 9 GIUGNO 2024 AL 9 GIUGNO 2029

SITO INTERNET : [HTTPS://COMUNE.MASSAMARITTIMA.GR.IT](https://comune.massamarittima.gr.it)

INDIRIZZO : PIAZZA GARIBALDI N. 10/12 – MASSA MARITTIMA

CODICE IPA : c_f032

CODICE FISCALE/PARTITA IVA 00090200536

CODICE ISTAT 053015

PEC : COMUNE.MASSAMARITTIMA@POSTACERT.TOSCANA.IT

SITO ISTITUZIONALE <http://www.comune.massamarittima.gr.it/>

PAGINA FACEBOOK : “Comune Massa Marittima”; “Biblioteca comunale Gaetano Badii”; “Lirica in Piazza”; “Ufficio Turistico Comune di Massa Marittima”; “Farmacia Comunale Massa Marittima”; “Giornate in onore di Camporeale”; “Musei Massa Marittima”; “Musei di Maremma” (gestito per conto del Comune dal Parco Nazionale delle Colline Metallifere grossetane)

ACCOUNT INSTAGRAM : “bibliotecabadii”; “ufficio_turistico_massa_m.ma”; “liricainpiazza”; “farmaciacomunalemassamarittima”; “museimassa”; “museidimaremma” (gestito per conto del Comune dal Parco Nazionale delle Colline Metallifere grossetane)

DATI DI CONTESTO

Il Comune si estende su una superficie complessiva di 283,70 kmq e confina con i comuni di Roccastrada, Montieri, Follonica e Monterotondo Marittimo.

Il numero dei residenti al 31 dicembre 2024 era pari a **8236**. Si deve evidenziare che l'andamento della popolazione residente negli ultimi 10 anni è il seguente:

anno 2015	8375
anno 2016	8331
anno 2017	8286
anno 2018	8303
anno 2019	8282
anno 2020	8230
anno 2021	8186
anno 2022	8222
anno 2023	8211
anno 2024	8236

Negli ultimi 10 anni abbiamo avuto il seguente saldo naturale, cioè la differenza tra nati e morti:

anno 2015	-106
anno 2016	-74
anno 2017	-95
anno 2018	-75
anno 2019	-66
anno 2020	-76
anno 2021	-93
anno 2022	-77
anno 2023	-88
anno 2024	-84

Negli ultimi 10 anni abbiamo avuto il seguente saldo migratorio, cioè la differenza tra immigrati ed emigrati:

anno 2015	-2
anno 2016	+30
anno 2017	+50
anno 2018	+92
anno 2019	+45
anno 2020	+24
anno 2021	+49
anno 2022	+113
anno 2023	+77
anno 2024	+109

Ecco l'andamento degli stranieri residenti negli ultimi 10 anni:

anno 2015	997
anno 2016	1055
anno 2017	1092
anno 2018	1134
anno 2019	1189
anno 2020	1160
anno 2021	1119
anno 2022	1126
anno 2023	1161
anno 2024	1205

Gli stranieri residenti nel 2024 hanno come paesi di provenienza i seguenti: principali **435 Macedonia, 121 Albania, 116 Romania, 95 Ucraina, 46 Polonia, 42 Marocco**.

Nell'anno 2024 avevamo la seguente composizione della popolazione residente:

donne	4290
uomini	3946
in età prescolare (0 - 6 anni)	371
in età scuola dell'obbligo (7 -14 anni)	500
in forza di lavoro 1^ occupazione (15 - 29 anni)	1054
in età adulta (30 - 65 anni)	3828
in età senile (oltre 65 anni)	2483

Nel corso degli ultimi anni si evidenzia un significativo contenimento della tendenza al trasferimento di cittadini in altra sede grazie alle politiche inclusive e di sostegno alle famiglie realizzate dall'Amministrazione con il coinvolgimento delle associazioni locali.

SEZIONE SECONDA

2.1 VALORE PUBBLICO

Massa Marittima è un Comune di circa 8200 abitanti. Il territorio comunale si sviluppa nell'entroterra del golfo di Follonica sulle Colline Metallifere e si compone del capoluogo, Massa Marittima, città medievale, e di quattro frazioni molto diverse tra loro per fondazione, storia, ed abitanti: Valpiana, Prata, Tatti e Niccioleta, oltre alle borgate di Ghirlanda, Cura Nuova, Capanne e La Pesta. Lo sfruttamento delle risorse del sottosuolo ha rappresentato per secoli la principale attività ed è il settore economico che ha garantito il maggior numero di occupati, fino alla progressiva chiusura di tutte le miniere, con l'ultima, Campiano, chiusa nel 1996. Attualmente Massa Marittima è un territorio dalla forte attrattività turistica, sia nel settore culturale, in quello enogastronomico, che in quello sportivo. Il territorio rurale presenta piccole aziende per lo più a conduzione familiare che hanno operato per la maggior parte una riconversione ad agriturismi e che offrono servizi di ristorazione, ricettività oltre alle produzioni tipiche locali di qualità, in particolare olio e vino, ma anche grani antichi, allevamento, frutta e ortaggi. Dall'analisi dei dati demografici del quinquennio si evince come, paragonando Massa Marittima ai comuni limitrofi e in generale all'area nord della provincia di Grosseto, ci si assesta su un calo demografico medio di circa il 3,5%: Massa Marittima ha avuto una perdita dello 1,1%, dunque nettamente inferiore alla media territoriale. L'Amministrazione comunale è contraria ad una visione catastrofista che racconta la città e il territorio avvolti da immobilismo. Massa Marittima e le sue frazioni sono comunità vitali, propositive, attrattive sia per i turisti che per i cittadini residenti nei comuni limitrofi. Il tessuto associativo, la proposta turistica e culturale sono un punto di forza e rendono il Comune un riferimento per tutto il territorio. Il clima mite, la collocazione strategica a poca distanza dalle principali vie di comunicazione, la possibilità di raggiungere centri e città importanti in poco tempo, Siena, Firenze, Roma, sia con il treno che in auto, la presenza di servizi alla persona (ospedale, istituto Falusi, scuole di ogni ordine e grado...), fanno sì che Massa Marittima attragga nuove residenzialità con una generale ripartenza del mercato immobiliare sia nel capoluogo che nelle frazioni immediatamente dopo il periodo della pandemia da Covid - 19. Attraverso un numero cospicuo di azioni articolate l'Amministrazione intende promuovere politiche per produrre impatti positivi sul benessere nei campi della cultura, dello sport, della promozione dell'arte, del buon vivere, sostenendo la partecipazione di tutti gli attori del territorio a tale importante azione corale.

Si elenca di seguito una sintesi delle politiche proposte dall'Amministrazione per il periodo coincidente con l'orizzonte temporale del presente documento (2025-2027):

MASSA 2025: CULTURA, TURISMO, FOLKLORE, UN ANNO PIENO DI INNOVAZIONE

- proposta alla Società dei terzi per la disputa di un balestro dedicato agli ottocento anni dalla fondazione del libero comune;
- organizzazione di un convegno a carattere storico/archeologico dedicato agli ottocento anni dalla fondazione del Libero Comune;
- organizzazione da parte del Festival Lirica in Piazza di un concorso per giovani talenti dedicato al 2025 dove saranno messi in palio i ruoli delle opere che andranno in scena ad agosto 2025;
- organizzazione di una masterclass dedicata agli artisti ed interpreti per il Festival Lirica in Piazza;
- coordinamento, supporto e promozione di tutti gli interventi turistici e culturali valorizzando il tema conduttore di un momento storico cruciale, innovativo e pieno di cambiamenti;
- presentazione di progetto esecutivo del sistema di risalita dalla piazza alla parte alta del centro storico e l'ascensore del museo archeologico;
- predisposizione della progettazione urbanistica per fruizione dell'area adiacente la piscina con la riqualificazione complessiva di tutta l'area dell'ex tirassegno, come suggerito dagli studenti delle classi terze della scuola secondaria di primo grado; studio di fattibilità – concorso di idee entro 2025;
- organizzazione di eventi e attività educative e di promozione della lettura presso biblioteca Comunale G. Badii, continua offerta di eventi culturali, attraverso la presentazione dei libri, di incontri con autori e l'invito di ospiti importanti in campo letterario e non solo;
- promozione di collaborazioni con le scuole per mezzo di progetti ormai consolidati negli anni, ad esempio lo "Scelto da noi" ;

- proseguimento nell'azione di valorizzazione delle strutture museali con nuove proposte, implementando la possibilità della visita con l'allestimento di mostre temporanee e l'organizzazione di eventi e conferenze con esperti;
- conferimento incarico per la progettazione di un sistema di collegamento che possa accompagnare il visitatore dal corridoio del museo alla galleria tra il museo Sotterraneo e il museo della Miniera;
- predisposizione di un progetto per la realizzazione di contenuti per file audio da inserire nelle cuffie a conduzione ossea e che riprodurrà i rumori della miniera e le voci dei minatori per rendere maggiormente immersiva l'esperienza di visita;
- predisposizione delle pratiche e della documentazione per ottenere il riconoscimento di Museo di rilevanza regionale per Subetarraneo ;
- avviamento, a partire dal Museo Sotterraneo, di un progetto di "narrativa di comunità" per conservare la memoria della Miniera;
- proseguimento presso il Museo archeologico in quanto Museo di rilevanza regionale, nella realizzazione di attività scientifiche e allestimento di mostre estive a cadenza annuale (anche utilizzando materiali del magazzino, come i reperti della collezione storica, o i materiali conservati presso la Soprintendenza o anche i reperti degli scavi del lago dell'Accesa che attualmente sono ospitati presso i magazzini del CAMNES di Firenze e che dovranno essere riportati a Massa Marittima), anche in base agli anniversari che coinvolgono Massa Marittima (ad esempio i 100 anni del primo convegno dell'Istituto di Studi Etruschi maggio 1925);
- allestimento di un magazzino idoneo ad ospitare i reperti attualmente al CAMNES;
- organizzazione del festival Lirica in Piazza. Implementazione del rapporto con la città attraverso il coinvolgimento delle associazioni locali, dei commercianti del centro storico e di chi può fornire servizi necessari alla manifestazione;
- proseguimento presso il Museo di San Pietro all'Orto in quanto Museo di rilevanza regionale, nella realizzazione di attività scientifiche e allestimento di mostre temporanee anche rafforzando la consolidata collaborazione con la Pinacoteca Nazionale di Siena per la prossima organizzazione di una mostra d'arte sacra che, dopo quella su Ambrogio Lorenzetti e quella sul Sassetta darà continuità al progetto di valorizzare il tardo medioevo a Massa Marittima;
- promozione di eventi da realizzare in collaborazione con le associazioni del territorio per valorizzare la vivacità creativa e lo spessore culturale del tessuto associativo della città. Es. Halloween e Natale A Massa Marittima;
- inserimento nel calendario delle manifestazioni di eventi, quali la partecipazione a Festival territoriali, come il Grey Cat o I Luoghi del Tempo che valorizzano con loro proposta artistica di eccellente qualità i luoghi decentrati;
- sostegno alla Società dei Terzieri ed ai tre terzi in generale, animatori socioculturali per eccellenza nel nostro tessuto comunitario;
- sostegno per favorire lo svolgimento in sicurezza dei balestri e darà tutto il supporto necessario per la realizzazione di tutti gli eventi, compresi quelli collaterali;
- promozione di momenti di aggregazione e di vita nei terzi con la messa a disposizione di spazi e locali;
- avviamento di un percorso partecipato per la gestione dei locali delle Clarisse, adiacenti alla biblioteca comunale, affinché diventino un luogo di aggregazione ma anche un centro culturale, possibile sede di seminari e congressi e punto di riferimento per le attività delle associazioni culturali della città e del territorio;
- promozione del turismo sportivo, in particolare del cicloturismo , valorizzazione della sentieristica, le 3M, che fanno di Massa Marittima una bike destination, un luogo cardine della ciclovie;
- progettazione di una trail area, spazio dedicato all'esperienza bike trail. Promozione dialogo congiunto con i ristoratori e i commercianti del Centro Storico e con i fornitori di servizi turistici e cicloturistici per condividere una regolamentazione dell'accesso bike alla piazza e al centro storico;

- realizzazione di un progetto ambizioso in collaborazione con il Comune di Follonica e alcune associazioni del terzo settore per la realizzazione del collegamento bike sicuro tra Massa Marittima e Follonica;
- promozione di organizzazione di eventi che valorizzano il prodotto tipico locale in collaborazione con la condotta Slow Food del Monteregio, con le Strade del Vino e con altre realtà associative locali che si occupano di queste tematiche;
- promozione della possibilità di attrazione di eventi sportivi di portata nazionale per promuovere il territorio ed indirizzare l'interesse del settore verso la Città;
- sostegno alle locazioni turistiche private per la fornitura di un'ospitalità uniformata con degli standard qualitativi adeguati ad offrire al visitatore un'esperienza gradevole, di qualità. Promozione con gli operatori di questo modello di accoglienza sia attraverso gli strumenti dell'ambito turistico (patentino dell'ospitalità), sia con momenti di incontro, confronto e dialogo promossi dall'ufficio Turismo e dall'ufficio Turistico del Comune;

LE FRAZIONI, LE BORGATE E IL LAGO DELL'ACCESA

PRATA

- partecipazione ad un bando di rigenerazione urbana il progetto per il rifacimento di Piazza Mazzini;
- avvio in collaborazione con l'Associazione Misericordia di lavori di ristrutturazione del Mattatoio le cui risorse provengono da un bando di coprogettazione per la rigenerazione di comunità del Far Maremma;
- nel centro storico saranno realizzate manutenzioni, ordinarie e straordinarie e all'interno del progetto dell'efficientamento energetico sarà effettuata la sostituzione di tutti i corpi illuminanti della pubblica illuminazione;
- prosecuzione della progettazione esecutiva del nuovo edificio scolastico ed individuazione di un'area il più possibile adiacente al centro storico in cui realizzare un parcheggio pubblico;
- l'efficientamento energetico della pubblica illuminazione ;

TATTI

- nella frazione di Tatti, grazie al progetto di rigenerazione di comunità, ristrutturazione del "campino" come luogo di aggregazione soprattutto per i bambini ed i ragazzi;
- ampliamento dell'orario del Centro Infanzia 0 - 6 con la possibilità della somministrazione del pranzo ed attivazione dei servizi di prossimità all'interno dell'ex delegazione che diventerà la sede delle associazioni e lo spazio per l'interazione all'interno della comunità;
- ultimazione dei lavori di via delle scuole con la realizzazione del secondo stralcio ;
- promozione di un intervento di manutenzione straordinaria sulla cappellina del cimitero;
- individuazione di un'area adiacente al centro storico per la realizzazione di un parcheggio ;
- sistemazione piazzetta davanti asilo;
- l'efficientamento energetico della pubblica illuminazione ;.

NICCIOLETA

- ricerca finanziamento per la realizzazione dei lavori per il rifacimento della piazza e la realizzazione di un memoriale dedicato ai minatori, martiri della strage dopo il dono del progetto dell'Arch. Maria Dompè;
- promozione delle operazioni di bonifica delle aree ex minerarie che si realizzano in varie fasi fino alla riconsegna degli spazi alle comunità locali. Prosecuzione del percorso intrapreso tra la gestione delle miniere, l'amministrazione comunale e il Geoparco per la realizzazione di un percorso turistico all'interno della zona mineraria che sia fruibile in sicurezza;
- l'efficientamento energetico della pubblica illuminazione ;
- proseguimento nella valorizzazione della memoria di Niccioleta con ricerca finanziamenti (ad es. Ambasciata tedesca per il Fondo Italo tedesco per il futuro), adesione a reti europee (es. ATRIUM), realizzazione di calendari di eventi e attività (es. Ottantesimo della Liberazione 25 aprile 1945/25 aprile 2025);

VALPIANA

- conclusione del 'ultimo stralcio dei lavori con il completamento della piazzetta ;
- ultimazione della progettazione esecutiva del nuovo edificio scolastico che sorgerà nello spazio tra Via del Minatore e Via del Cancellone e che ospiterà la scuole dell'infanzia e la scuola primaria;
- l'efficientamento energetico della pubblica illuminazione ;

BORGATA CAPANNE

- avvio dei lavori per la messa in sicurezza del fosso Valcastrucci, evidenza mineraria che diventerà una attrattiva turistica con la possibilità di una fruizione sia per la visita inerente l'archeologia mineraria che per il cicloturismo;
- l'efficientamento energetico della pubblica illuminazione ;

BORGATA GHIRLANDA

- avvio lavori di rifacimento della fonte del Tordino e Via dei Chiassarelli con un collegamento ciclopeditonale a Massa Marittima;
- elaborazione di progetti di partnership pubblico – privato per la promozione di attività che riguardano la bike;
- l'efficientamento energetico della pubblica illuminazione ;

BORGATA LA PESTA

- valorizzazione del lago dell'Accesa , un ambiente prezioso che va preservato nella sua biodiversità. Grazie alla Strategia Nazionale delle aree interne, ricerca di fonti di finanziamento e contributi per la tutela dell'ambiente di questo importante sito di interesse comunitario;
- ripristino del ponte sul fiume Bruna per un accesso pedonale passando dal bosco, riducendo la pressione delle auto in prossimità del lago;
- attrezzatura di un'area da destinare a parcheggio;
- elaborazione di un progetto per la copertura wifi sulle sponde del lago. La rete consentirà inoltre un controllo degli accessi tramite una registrazione gratuita su piattaforma che permetterà di verificare la pressione antropica in alcuni precisi momenti dell'anno;
- valorizzazione di collaborazioni con i principali istituti di ricerca regionali e non solo per studiare, preservare e promuovere la biodiversità del lago e il suo ambiente;
- miglioramento della copertura della rete telefonica mobile e della connettività nelle frazioni della zona interna e nelle borgate ove esiste il concreto problema del digital divide;
- Elaborazione di un'attività di pianificazione del territorio per implementare il segnale telefonico nelle aree isolate, ma con un piano adeguato di installazione delle antenne della telefonia mobile;

FRAZIONI TATTI, NICCIOLETA PRATA

- promozione della costituzione di "Empori di comunità" per la diffusione nelle frazioni di servizi di prossimità ;
- inserimento in luoghi accessibili di servizi di URP dell'amministrazione ma anche di un facilitatore che aiuti e sostenga la popolazione, soprattutto quella più anziana;
- elaborazione di progetti per conversione frazioni in smart village per l'attrazione di nuove residenzialità;

ISTRUZIONE, DISABILITA' SPORT E GIOVANI

- prosecuzione del sostegno all'istruzione attraverso l'erogazione dei servizi accessori, svolti in forma associata presso l'Unione dei Comuni, e con il contributo economico erogato annualmente all'istituto comprensivo per la realizzazione di progetti e per le altre attività;
- sostegno agli interventi per la disabilità erogando il maggior numero di ore possibili di educativa scolastica per garantire a tutti gli studenti la frequenza;
- garanzia, nell'organizzazione delle attività di campo estivo, ai bambini con disabilità della frequenza per tutto il periodo di durata del progetto con un rapporto 1:1 tra educatore e bambino;
- prosecuzione della progettazione dei nuovi edifici scolastici a Prata e Valpiana;

- effettuazione di un intervento di efficientamento energetico presso la scuola secondaria di primo grado con la sostituzione degli infissi;
- rafforzamento sinergia con fondazione ITS Energia e Ambiente di Colle Val d'Elsa: Impegno per garantire che a Massa Marittima si avvii un corso ITS che completi l'offerta formativa con due anni post diploma negli indirizzi tecnico e professionale dell'Istituto Lotti;
- incentivazione delle occasioni di collaborazione tra scuola e territorio, con il coinvolgimento delle principali aziende del territorio sia in ambito industriale che enogastronomico;
- promozione di attività extrascolastiche sia sportive che culturali e sostegno all'apertura di un servizio di doposcuola a supporto dei ragazzi e delle famiglie;
- organizzazione nel mese di ottobre della festa dello sport come momento di aggregazione delle associazioni sportive, dei giovani atleti e delle loro famiglie;
- ultimazione dei lavori per la costruzione della nuova palestra a servizio della scuola e delle associazioni sportive;
- affidamento della gestione della piscina ;
- progettazione per recupero degli spazi esterni adiacenti alla piscina per la creazione di un'area attrezzata a servizio delle famiglie anche nel periodo estivo ;
- predisposizione di un impianto - tettoia fotovoltaica che possa in parte mitigare i consumi per il mantenimento della piscina e ne garantisca maggior sostenibilità;
- individuazione di un edificio in cui progettare l'allestimento di un "centro giovani", un luogo attrezzato in cui promuovere l'aggregazione, la partecipazione e la creatività giovanile nell'ottica della cittadinanza attiva;
- costituzione di un tavolo di confronto permanente con i giovani creerà percorsi di partecipazione dei ragazzi alla vita e alla gestione della città, rendendoli protagonisti nella progettazione di eventi, nella condivisione di bisogni e idee e nella formulazione di proposte attinenti ai loro specifici interessi;

SANITA'

- prosecuzione del percorso verso l'istituzione del distretto sanitario di concerto con l'ottenimento del presidio ospedaliero dell'ospedale Sant'Andrea;
- richiesta istituzione della direzione infermieristica di presidio a tutela della presenza e del servizio del personale infermieristico;
- monitoraggio dell'inizio dei lavori di ampliamento del pronto soccorso con un adeguamento degli spazi di accoglienza e attesa;
- richiesta di implementazione del personale del pronto soccorso durante la stagione turistica e la reperibilità della radiologia per far fronte alle emergenze determinate dall'incremento del turismo sportivo;
- richiesta attivazione del protocollo Fast Track ortopedico che garantisce l'intervento sull'emergenza urgenza in giornata;
- richiesta di implementazione dei posti di ospedale di comunità previsti, per offrire un servizio di sollievo alle famiglie degli anziani in situazioni di emergenza nella cronicità di alcune patologie;
- richiesta di spostamento di alcuni servizi territoriali, attualmente presenti solo su Follonica, anche su Massa Marittima, in particolare la Neuropsichiatria infantile, la Psichiatria, la Logopedia, l'Ostetricia;
- Istituzione di una commissione permanente sulla sanità in consiglio comunale di supporto all'assessore e promuoveremo l'istituzione di un tavolo territoriale sulla sanità che coinvolga tutti i comuni delle Colline Metallifere;
- Istituzione di Casa di comunità;

POLITICHE SOCIALI, CASA, SERVIZI AGLI ANZIANI

- Definizione dell'iter per la costruzione di n.10 alloggi da ubicarsi nella zona della Camilletta e da assegnarsi agli aventi diritto mediante la partecipazione ad appositi bandi pubblici;
- sostegno alle famiglie in condizioni di disagio e povertà con l'erogazione del prestito sull'onore, progetto realizzato in collaborazione con l'associazione Misericordia di Massa Marittima;

- attivazione presso l'istituto Falusi di posti di centro diurno per una fruizione giornaliera da parte di quegli anziani che, pur vivendo in famiglia, sperimentano situazioni di abbandono, depressione, e necessitano di stimoli e compagnia;
- rafforzamento della collaborazione con l'Istituto Falusi ;
- sostegno alla popolazione fragile, agli anziani, alle famiglie residenti nelle aree marginali che vivono il disagio della distanza dai principali centri Massa Marittima e gli altri comuni delle Colline Metallifere per via delle misure incluse nella programmazione della Strategia Nazionale delle Aree Interne;

DECORO, SICUREZZA, AMBIENTE, RIFIUTI

- valorizzazione degli spazi pubblici comuni sia nel capoluogo che nelle frazioni tramite impiego di arredi urbani che saranno acquistati e collocati secondo un progetto ben definito nella convinzione di dover dare un'immagine coerente e coordinata;
- adesione al "Big Bench Community project" con l'installazione di una panchina gigante in uno o più punti panoramici come suggerito dai ragazzi delle classi terze della scuola primaria di secondo grado;
- prosecuzione del progetto di incrementare le percentuali di raccolta differenziata ;
- valorizzazione degli spazi verdi, sia nel capoluogo che nelle frazioni, miglioramento della vivibilità, degli arredi, dei giochi per i bambini;
- conclusione dei lavori sul parco di Poggio con la piantumazione di nuovi alberi e l'apposizione di nuove attrezzature, sia per i bambini che per gli adulti (percorso fitness);
- implementazione dell'apposizione di telecamere per la videosorveglianza sul capoluogo e sulle frazioni.

LAVORO

- incremento delle opportunità formative e in particolare l'ITS, nel rapporto diretto e costante con le aziende contribuirà alla creazione i rapporti di lavoro stabili per i giovani del territorio;
- promozione delle attività per intercettare nuovi investimenti in agricoltura con un ragionamento approfondito sulla pianificazione del territorio anche rispetto alla scelta di alcuni impianti di coltivazione di nuova generazione;
- apertura di un tavolo con le aziende della piana del Casone per conoscere i progetti, i piani di sviluppo industriale e condividere opportunità e criticità;

PARTECIPAZIONE

- promozione di misure di coprogettazione con gli enti del terzo settore, mantenendo i tavoli di discussione e confronto;
- istituzione di un organo di consultazione dei giovani;
- rafforzamento del dialogo con i cittadini sostenendo avanti un modello amministrativo di ascolto e vicinanza, sostegno e facilitazione .

2.2 PIANO DELLA PERFORMANCE

Di seguito vengono fornite le principali indicazioni strategiche ed operative che l'ente intende perseguire nel triennio 2025/2027:

	Obiettivo strategico	Indicatore	Responsabile e altri responsabili coinvolti	Obiettivo operativo	Indicatori	Peso	Amministratore delegato	
1	Sviluppare nei giovani la coscienza di buoni cittadini, educandoli alla democrazia e all'impegno sociale attraverso la partecipazione alla vita del loro	Promuovere un progetto di cittadinanza con il coinvolgimento della scuola, dell'associazionismo locale e del Comune	Settore 1	Individuazione dei referenti scolastici, comunali e referenti dell'associazionismo per intraprendere un percorso di partecipazione attiva	Approvazione /predisposizione della bozza di regolamento per l'istituzione della Consulta dei Giovani, entro il 31/12/2025	15%	Ass. Montemaggi – Ass. Gucci	

	paese in qualità di protagonisti							
2	Sostegno alle associazioni che promuovono le attività sportive sul territorio	Approvazione regolamento concessione contributi economici alle associazioni sportive	Settore 1	Coinvolgimento delle associazioni e condivisione del regolamento. Introdurre una ripartizione più equa e corrispondente alle reali necessità e attività svolte delle associazioni sportive	Approvazione /predisposizione della bozza di regolamento, entro il 31/12/2025	15%	Ass. Montemaggi	
3	Promozione dello sviluppo turistico	Massa 2025 - Realizzazione di diverse progettualità finalizzate a dare concretezza alla visione di città e di territorio dell'Amministrazione comunale	Settore 1	Campagna di comunicazione ,eventi, mostre, progetti, masterclass, collaborazioni con le scuole e cittadini su temi legati alla cultura alla storia ed al folklore valorizzazione del nostro territorio – iniziative culturali, eventi e manifestazioni entro il 30/04/2025 secondo descrizione contenuta nel PDO 2025	Rispetto dei tempi	20%	Sindaco - Ass. Giovannetti	
4	Sostegno alle frazioni	Attivazione dell'emporio di Comunità nella frazione di Niccioleta	Settore 1	Predisposizione e degli atti necessari per l'individuazione del gestore del servizio funzionale alla individuazione di un operatore di sportello al cittadino entro il 30/09/2025	Rispetto dei tempi	15%	Sindaco - Ass. Balestri	
5	Anticipazione della programmazione finanziaria	Verifica delle previsioni di entrata e di spesa. Coordinamento delle attività di tutti i Responsabili di Settore	Settore 2 e Segretario generale	Approvazione Bilancio 2026/2028 entro il 31/12/2025	Rispetto dei tempi	25%	Sindaco	
6	Recupero evasione tributaria	Controllo dei recuperi emessi in modo da consentire un maggior incasso dell'ente. Emissione e notifica avvisi di accertamento TARI in tempo utile per accertare le	Settore 2	Migliorare la capacità di riscossione degli accertamenti tributari entro il 31/12/2025	Impatto positivo sulla cassa e sul FCDE entro il 31/12/2025	10%	Sindaco	

		somme stanziare sul bilancio 2025 riferiti al capitolo 11500.						
7	Recupero evasione tributaria	Controllo dei titolari delle strutture ricettive nonché della verifica evasione – irregolarità	Settore 2	Controllo della coincidenza tra titolari strutture ricettive / case private presenti nel gestionale dell'imposta di soggiorno e soggetti che effettuano le dichiarazioni alla questura tramite il portale Alloggiati Web scaricabile da fisco on line. Verifica dell'effettivo versamento rispetto al dichiarato. Verifica esistenza strutture ricettive anche tramite piattaforme on line	31/12/2025	15%	Sindaco - Ass. Gucci	
8	Razionalizzare le norme sulle occupazioni di suolo pubblico	Controllo dei titolari di passo carrabile	Settore 2 in collaborazione e con la Polizia Locale	Verifica del diritto di passo carrabile dei soggetti che appongono il cartello, ossia di verifica della titolarità della concessione e del regolare versamento del canone annuo dovuto, tramite sopralluoghi coordinati con la Polizia Locale .	31/12/2025	15%	Sindaco – Ass. Gucci	
9	Valorizzazione del patrimonio connessa alle strategie di investimento dell'Ente	Alienazione di beni del Patrimonio disponibile non utilizzati dalla Pubblica Amministrazione	Settore 3	Pubblicazione di bandi di gara relativi ad una alienazione entro il 31/12/2025	Rispetto dei tempi	10%	Sindaco – Ass. Giovannetti	
10	Affidamento in concessione di immobili del Patrimonio non utilizzati dalla Pubblica Amministrazione ai fini di garantirne la gestione, la manutenzione ordinaria, offrire servizi alla collettività e reperire risorse da destinare a finanziare le spese di	Concessione di beni del Patrimonio disponibile non utilizzati dalla Pubblica Amministrazione attraverso il modello della concessione di bene, di servizi, la locazione o il Patto di Collaborazione	Settore 3	Pubblicazione di bandi di gara relativi ad una concessione amministrativa entro il 31/12/2025	Rispetto dei tempi	10%	Sindaco – Ass. Giovannetti	

	investimento dell'Ente							
11	Acquisire al Patrimonio le opere di urbanizzazione oggetto di cessione gratuita relative a lottizzazioni chiuse	Predisposizione di atti finalizzati a dare seguito alle disposizioni delle convezioni di lottizzazione	Settore 3	Definire un procedimento di lottizzazione entro il 31/12/2025	Rispetto dei tempi	10%	Sindaco – Ass. Giovannetti	
12	Valorizzazione del patrimonio connessa alle strategie di investimento dell'Ente	Avviamento di un percorso partecipato per la gestione dei locali delle Clarisse, adiacenti alla biblioteca comunale, affinché diventino un luogo di aggregazione ma anche un centro culturale, possibile sede di seminari e congressi e punto di riferimento per le attività delle associazioni culturali della città e del territorio	Settore 3	Approvazione di deliberazione del Consiglio per l'attivazione del servizio entro il 31/12/2025	Rispetto dei tempi	10%	Sindaco – Ass. Giovannetti	
13	Valorizzazione del patrimonio connessa alle strategie di investimento dell'Ente	Affidamento della gestione della piscina	Settore 3	Individuazione dell'operatore economico o compimento di tutte le attività prodromiche all'individuazione e entro il 31/12/2025	Rispetto dei tempi	15%	Ass. Giovannetti – Ass. Montemaggi	
14	Valorizzazione del patrimonio connessa alle strategie di investimento dell'Ente	Acquisizione di alcuni terreni boscati di proprietà Eni Rewind (ex Syndial) cui all'accordo procedimentale e di programma del 20/03/2009 approvato con D.C.C. 11 del 05/03/2009	Settore 3	Stipula dell'atto di acquisto entro il 31 dicembre 2025	Rispetto dei tempi	10%	Sindaco – Ass. Giovannetti	
15	Promozione dello sviluppo turistico	Organizzazione di eventi relativamente alle iniziative riguardanti il programma Massa 2025	Settore 4	Supporto all'Amministrazione relativamente alla organizzazione di almeno un evento in occasione dell'Anniversario o della fondazione del Libero Comune	Rispetto dei tempi	5%	Sindaco - Ass. Giovannetti	
16	Sviluppo locale	Predisposizione ed attuazione di un piano di sviluppo locale relativamente al settore del	Settore 4	Coinvolgimento degli operatori del territorio per la elaborazione di un piano di sviluppo da	Rispetto dei tempi	10%	Sindaco- Ass. Giovannetti	

		turismo e della cultura		presentare all'Amministrazione secondo quanto precisato nel Piano dettagliato degli obiettivi				
17	Rigenerazione urbana	Programmazione di attività di manutenzione del verde ed attinenti al decoro alla sicurezza, all'ambiente ed ai rifiuti	Settore 4	Elenco di interventi indicati nel dettaglio PDO entro il 31/12/2025	Rispetto dei tempi	10%	Sindaco – Ass. Giovannetti	
18	Efficientamento energetico	Valutazione delle possibili strategie per ottenere un efficace e continuativo risparmio energetico	Settore 4	Prosecuzione programma efficientamento secondo quanto precisato nel Piano dettagliato degli obiettivi	Rispetto dei tempi	10%	Sindaco – Ass. Giovannetti	
19	Sostegno alla fasce deboli della popolazione	Rafforzare offerta didattica, formativa e sportiva per le famiglie	Settore 4	Elenco di interventi indicati nel dettaglio PDO entro il 31/12/2025	Rispetto dei tempi	10%	Sindaco – Ass. Giovannetti – Ass. Montemaggi	
20	Promozione dello Sviluppo Locale	Elaborazione e realizzazione di un progetto finalizzato alla riduzione della pressione antropica sul lago dell'Accesso entro il 31/12/2025	Settore 4	Definizione protocolli di intesa ed accordi necessari, attivazione meccanismi di partecipazione come da dettaglio PDO entro il 31/12/2025	Rispetto dei tempi	10%	Sindaco – Ass. Giovannetti	
21	Rafforzamento dei meccanismi della partecipazione	Sperimentare modello organizzativo per promozione di tavoli di confronto con gli attori istituzionali, gli altri settori e gli stakeholder	Settore 4	Promozione di nuovo modello organizzativo entro il 31.07.2025 e report di verifica come da dettaglio PDO entro il 31/12/2025	Rispetto dei tempi	10%	Sindaco – Ass. Giovannetti	
22	Ampliamento dell'offerta culturale nell'ambito del sistema dei Musei di Massa Marittima	Implementare gli standard museali per mantenere la qualifica di Museo di rilevanza regionale con attività scientifiche, divulgative ed educative per coinvolgere vari tipi di pubblico	Settore 5	Pubblicazione atti mostra e un convegno dedicati alla Collezione Galli, storica collezione del Museo Archeologico entro il 31/12/2025	Rispetto dei tempi	10%	Sindaco	
23	Ampliamento dell'offerta culturale nell'ambito del sistema dei Musei di Massa Marittima	Implementare gli standard museali per mantenere la qualifica di Museo di rilevanza regionale con	Settore 5	Realizzazione della IX edizione Giornate in onore di Camporeale entro il	Rispetto dei tempi	10%	Sindaco	

		attività scientifiche, divulgative ed educative per coinvolgere vari tipi di pubblico		31/12/2025				
24	Gestione della biblioteca comunale Gaetano Badii diversificazione del pubblico con attività' con rsa e case rifugio	Coinvolgendo la locale RSA e altre sedi dove trovano asilo persone straniere e/o rifugiati, insieme al gestore della Biblioteca si assume la proposta di attività specifiche per vari tipi di pubblico, al fine di far conoscere le opportunità che queste persone possono trovare in biblioteca.	Settore 5	Realizzazione di un primo ciclo di almeno due attività per anziani (in particolare residenti nella RSA locale) ed un primo ciclo di almeno due attività per stranieri/rifugiati entro il 31/12/2025	Rispetto dei tempi	15%	Ass. Gucci	
25	Ampliamento dell'offerta culturale	Candidatura di Niccioleta alla rotta europea Atrium e partecipazione all'assemblea 2025	Settore 5	Sottoposizione della candidatura di Niccioleta alla rotta ATRIUM. Promozione della partecipazione all'Assemblea 2025 e proporla al Consiglio di ATRIUM affinché la candidatura sia accettata entro il 31/12/2025	Rispetto dei tempi	10%	Sindaco	
26	Ampliamento dell'offerta culturale	<u>Sviluppo di una progettualità</u> per realizzare un magazzino del Museo Archeologico e accogliere i reperti degli scavi Accesa	Settore 5	Individuazione locali idonei per l'organizzazione e di un locale del Museo Archeologico idoneo a ospitare i materiali archeologici attualmente in deposito presso il CAMNES; prevedere riunioni con CAMNES, funzionari della Soprintendenza Archeologia Belle Arti e Paesaggio e del Settore Lavori Pubblici: al fine di individuare soluzioni idonee per allestire il magazzino entro il 31/12/2025	Rispetto dei tempi	10%	Sindaco	
27	Ampliamento dell'offerta	Valorizzare con attività importanti	Settore 5	-Convegno o ciclo di incontri	Rispetto dei tempi	10%	Sindaco	

	culturale	di impatto mediatico, oltre che scientifico, la ricorrenza degli 800 anni dalla nascita del Libero Comune di Massa Marittima per narrare una storia esemplare basata sulla ricchezza mineraria del territorio delle Colline Metallifere		sul tema realizzati -Edizione speciale Lirica in Piazza dedicata agli 800 anni -Realizzazione di una mostra/installazione o altro evento speciale in uno dei Musei entro il 31/12/2025				
28	Comune semplice, accessibile e trasparente	Rispetto dei termini di pagamento delle fatture passive dell'Ente	Settore 2 Segretario generale e tutti i settori	Compimento di azioni propedeutiche all'emissione del mandato nei 20 giorni dal ricevimento della fattura (accettazione – registrazione – presentazione proposta di liquidazione), emissione mandato nei giorni successivi entro il 31/12/2025	Invio di mensili con stato dei pagamenti per ogni settore.	30%	Sindaco	
29	Semplificazione dei procedimenti	Compilazione delle schede relative alla anagrafe delle prestazioni per gli anni 2024 e 2025	Tutti i Settori e Segretario generale	Raccolta dati relativi ad incarichi conferiti dall'Ente a professionisti esterni ed a dipendenti. Completamento della compilazione su sito PERLA PA delle schede relative agli incarichi previsti dalla legge per le annualità citate entro il 31/12/2025	Rispetto dei tempi	5%	Ass. Gucci	
30	Semplificazione dei procedimenti	Elaborazione di una proposta di revisione di almeno tre regolamenti tra i più vetusti dell'Ente	Segretario generale	Trasmissione proposte di revisione/integrazione regolamentare entro il 31/12/2025	Rispetto dei tempi	20%	Ass. Gucci	
31	Semplificazione dei procedimenti	Supporto legale al Settore 1 per le questioni relative ai contenziosi e per le questioni assicurative	Segretario generale	Definizione questioni legali in supporto al Settore 1 entro il 31/12/2025	Rispetto dei tempi	20%	Ass. Gucci	

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Le disposizioni attinenti la materia della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Massa Marittima danno attuazione, in misura coerente con quanto previsto dal Piano Anticorruzione

approvato, per il triennio 2022-2024, con la deliberazione della Giunta comunale n. 55 del 29/04/2022 alle disposizioni di cui alla Legge 6 novembre 2012 n. 190, attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune.

Esse realizzano tale finalità attraverso:

- l'individuazione delle attività dell'ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- la previsione, per le attività individuate ai sensi della lett. a), di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento del piano;
- il monitoraggio, in particolare, del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- il monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione comunale e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti;
- l'individuazione di specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Destinatari del piano, ovvero soggetti chiamati a darvi attuazione, sono:

- a) le autorità di indirizzo politico;
- b) il responsabile della prevenzione;
- c) i responsabili delle posizioni organizzative;
- d) i dipendenti;
- e) i concessionari e incaricati di pubblici servizi e i soggetti di cui all'art. 1, comma -ter, della L. 241/90;
- f) gli organismi di valutazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione (in seguito solo Responsabile) nel Comune è il Segretario Comunale dell'Ente.

Il Responsabile esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente piano ed in particolare:

- a) elabora la proposta di piano triennale di prevenzione della corruzione ed i successivi aggiornamenti da sottoporre all'organo di indirizzo politico ai fini della successiva approvazione, secondo le procedure di cui all'art. 3 del vigente piano Anticorruzione;
 - b) verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità e propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
 - c) verifica, d'intesa con i Responsabili dei Servizi, l'attuazione del piano di rotazione degli incarichi di cui all'art. 6 del vigente piano Anticorruzione negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
 - d) definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori individuati quali particolarmente esposti alla corruzione;
 - e) dispone la pubblicazione -entro il termine indicato ogni anno dall'Anac -sul sito web istituzionale dell'ente di una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette alla Giunta e al Consiglio Comunale.
- Per ciascuna area organizzativa omogenea (Settori) in cui si articola l'organizzazione dell'ente, esiste un referente. I referenti curano la tempestiva comunicazione delle informazioni al Responsabile della prevenzione, secondo quanto stabilito nel piano anticorruzione dell'ente. I referenti sono i titolari delle posizioni organizzative con riferimento ai servizi ad essi assegnati.

Mappatura sistematica dei processi delle aree a rischio con individuazione i possibili misure di efficacia preventiva.

Tutti i soggetti elencati all'inizio di questo paragrafo sono coinvolti nella realizzazione delle strategie di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Amministrazione: al fine di individuare più specificatamente il ruolo di ogni soggetto sono state redatte le tabelle in All. 1 e All. 2. La prima "Tabella processi e rischi" mappa i principali processi dell'Ente e individua oltre ai relativi rischi, l'Unità organizzativa responsabile. La seconda "Tabella programmazione misure generali e specifiche" detta, sulla base della tipologia di rischio individuata, le misure di prevenzione generali e specifiche e i responsabili della loro attuazione e fissa altresì un termine per la realizzazione delle stesse. Infine, nell' All. 3 a questo piano si trova la "Tabella sull'analisi dei rischi" che ha lo scopo di assegnare ad ogni processo, valutazioni di rischio quantitative più precise (B: basso; M: medio; A: alto) sulla base di indicatori di stima riferiti alle seguenti

voci: Livello di interesse “esterno”, Discrezionalità del decisore interno alla PA, Manifestazione di eventi corruttivi in passato anche presso altri enti, Opacità del processo decisionale, Non collaborazione del responsabile, Non adeguata attuazione delle misure di prevenzione.

SEZIONE TERZA

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'ente è organizzato sulla base dell'organigramma individuato dalla deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 19 gennaio 2021 comprensiva della descrizione della macrostruttura dell'Ente e dell'elenco dei procedimenti assegnati a ciascun Settore. La deliberazione citata ed i relativi allegati qui si intendono integralmente richiamati.

Al 31 dicembre 2024 il numero dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio era il seguente:

Funzionarie donne	6	Funzionari D uomini	2	Totale Funzionari	8
Istruttrici C donne	13	Istruttori C uomini	6	Totale Istruttori	19
Operatrici esperte donne	1	Operatori esperti uomini	9	Totale Operatori esperti	10
Operatrici donne	0	Operatori uomini	0	Totale Operatori	0
Totale donne	21	Totale uomini	17	Totale	37

Al 31 dicembre 2024 non erano presenti dipendenti in part time.

Il Piano di Azioni Positive del Comune di Massa Marittima vuole essere uno strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tenendo conto della realtà locale e delle dimensioni dell'Ente.

QUADRO NORMATIVO

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia, in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: “Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il

riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

ANALISI DI CONTESTO

Nel complesso l'organico del Comune vede confermata una forte presenza femminile (fatta eccezione della categoria B) sia sotto il profilo numerico, in rapporto all'intero organico, che in relazione alle categorie di inquadramento professionale; per questo è necessario che nella gestione del personale venga posta un'attenzione particolare alle politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

OBIETTIVI

Il Comune di Massa Marittima nella definizione degli obiettivi strategici per promuovere pari opportunità si ispira alle seguenti finalità:

- a) Pari opportunità come condizione di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'ambito del triennio sono:

- 1) Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
- 2) Garantire il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra donne e uomini;
- 6) Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri in generale nelle posizioni lavorative;
- 7) Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Inoltre il Comune di Massa Marittima si impegna a favorire relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare, che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro.

In aggiunta si impegna a favorire un ambiente di lavoro sano e stimolante che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento. In particolare si adopera per la tutela del benessere fisico e psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo un ambiente sicuro, con condizioni che rispettino la dignità e la libertà delle persone ed evitando ogni presupposto perché abbiano luogo pressioni, molestie sessuali o casi di mobbing.

Il Comune di Massa Marittima si prodiga infine nel garantire ai lavoratori/lavoratrici la presenza di luoghi con condizioni igieniche e climatiche idonee e nel contempo di servizi igienici decorosi e di spazi da destinare alla installazione di distributori automatici di bevande (calde e fredde) e snack.

AZIONI

Nel corso del triennio 2025-2027 questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Valorizzare la professionalità delle donne e degli uomini con disabilità o invalidità
- Creare un ambiente di lavoro confortevole migliorando le condizioni climatiche mediante l'installazione o la modifica di impianti di riscaldamento/ climatizzazione e garantendo migliori condizioni igieniche in tutti gli ambienti.
- Accrescere la consapevolezza e il controllo sui meccanismi discriminatori
- Aumentare le opportunità affinché le/i dipendenti possano rendere sempre più compatibili gli impegni lavorativi con quelli familiari, senza diminuire la produttività, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari.
- Rafforzare la cultura equitativa nell'organizzazione, individuazione di meccanismi efficaci di tutela e sostegno alle vittime di casi di discriminazione.
- Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni e tramite una più accurata valutazione di eventuali fenomeni di stress da lavoro correlato.
- Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, nonché nelle procedure di reclutamento del personale.
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie o altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Effettuare indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente.
- Dare nuovo impulso all'attività del C.U.G., di cui deve essere salvaguardato e riconosciuto il ruolo importante di garante delle pari opportunità, del benessere dei lavoratori e della tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt.1,7 e 57 de1 D. Lgs. 165/2001.

L'attuazione delle attività di cui al presente Piano sarà periodicamente monitorata attraverso incontri del C.U.G.

La dotazione organica dell'Ente è la seguente:

SETTORE 1 Affari Generali, Servizi Demografici, Servizi alla Persona Responsabile : Rapezzi Laura			
Area inquadramento		n.	
Istruttori		8	Baldi Paola, Canestri Elena, Fierli Luciano, Nocciolini Serena, Poli Sandra, Segnini Giovanni, Torti Tiziana , Ghigi Cristina

SETTORE 2 Finanza, Programmazione, Contabilità e Informatizzazione Responsabile Francesca Mucci			
Area inquadramento		n.	
Funzionario		1	Ludovico Andrea

Istruttori		4	Brunetti Sandra, Ciampolini Roberto, Venturi Giulia, Raspanti Catia
Operatore esperto		1	Guazzini Claudia

SETTORE 3 Edilizia Privata. Amministrazione del Patrimonio Responsabile Michele Mori			
Area inquadramento		n.	
Funzionario		1	Vania Piccardi
Istruttori		2	Bruscoli Mariva ,D'Avino Fabio

SETTORE 4 - Gestione Tecnica Beni Demaniali/Patrimoniali Opere Pubbliche, Ambiente Responsabile Michele Mori ad interim			
Area inquadramento		n.	
Funzionari		2	Giulia Bargelli, Gentili Morena,
Istruttori		4	Polichetti Monia, Bernardini Riccardo , Paola Pierotti, Silvio Pieralli
Operatore esperto		9	Tognoni Rossano, Martini Massimo, Baldanzi Francesco, Sozzi David, Mazza Andrea, Zorzi Marco, Ferronato Antonio , Lelli Francesco, Farzetti Emanuele

SETTORE 5 Politiche Culturali –Musei Archivi Biblioteca Responsabile Roberta Pieraccioli			
Area inquadramento		n.	
Istruttore	C1	1	Santinucci Giovanna

PERSONALE COMANDATO			
Area inquadramento		n.	
Funzionario		1	Messina Assuntina

I profili professionali previsti attualmente dall'ente, sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 16 novembre 2022 sulla revisione dell'ordinamento professionale, delle prescrizioni dell'articolo 6 ter del [D.Lgs. n. 165/2001](#) e delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività da parte del personale dipendente, di nuova istituzione. Le modalità di accesso al lavoro agile presso il Comune di Massa Marittima sono disciplinate dal Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva dell'Unione dei Comuni delle Colline Metallifere n. 50 del 25/08/2020. La deliberazione in questione con i relativi allegati si intende qui integralmente richiamata.

3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Servizio Personale, presso il Comune di Massa Marittima, è gestito in maniera associata con l'Unione dei Comuni Montani delle Colline Metallifere. In allegato si propone la Relazione del Responsabile del Servizio Associato avente ad oggetto : "Relazione in ordine alla capacità di spesa di personale e alle capacità assunzionali dell'Unione e degli Enti associati".

Si ripropone di seguito il programma assunzionale:

ANNO 2025

Cessazione di n. 1 Istruttore Amm.Vo appartenente alle categorie protette ex . L. n. 68/1999 e cessazione di n. 1 Istruttore Direttivo Amm.vo

a) costituzione di un rapporto di lavoro a tempo pieno e determinato ex art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 nel profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico – Area dei Funzionari e delle EQ per ricoprire il ruolo di responsabilità del Settore n. 4 per un periodo di 3 anni. La spesa per l'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del TUEL, giusta la previsione di cui al cui all'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010 come riformulato dall'art. 16 comma 1 quater del D.L. n.113/2016, è esclusa dal campo di applicazione della medesima norma e dunque non soggetta al contingentamento entro il limite di spesa di personale a tempo determinato dell'anno 2009;

b) in alternativa all'assunzione a tempo determinato sopra indicato, qualora eserciti il diritto al rientro previsto in ipotesi di dimissioni per vincita di concorso pubblico avvenute con decorrenza dallo scorso 16 ottobre 2024, ricostituzione rapporto di lavoro con n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico entro il 16 aprile 2025;

c) assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori da assegnare al Settore Edilizia Privata, Amministrazione del Patrimonio; appartenente alle categorie protette di cui alla L. n. 68/1999 e rappresentante "quota obbligatoria di riserva" per il Comune. Esperita la preventiva procedura di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, in ipotesi di esito negativo della stessa si farà ricorso a concorso pubblico riservato agli appartenenti alle categorie protette ex L. n. 68/1999 da bandire. NON RILEVA ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ai sensi dell'art. 7 del D.M. 17.03.2020;

c) assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo – Area dei Funzionari e delle EQ, da assegnare al servizio al Settore Politiche Culturali –Musei Archivi

Biblioteca. Esperita la preventiva procedura di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, in ipotesi di esito negativo della stessa si farà ricorso a procedura di mobilità volontaria ex art. 30 stesso D.Lgs. NON RILEVA ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ai sensi dell'art. 7 del D.M. 17.03.2020;

ANNI 2026 e 2027

L'Amministrazione si riserva di valutare successivamente all'approvazione del Rendiconto di Gestione 2024 se vi saranno le condizioni normative, economiche e finanziarie per far fronte a ulteriori carenze di personale di varie Aree.

Le nuove assunzioni saranno comunque programmate nei limiti del valore soglia e dell'incremento di spesa annuale se consentito, ricorrendo alle preventive ed obbligatorie procedure di mobilità cd "obbligatoria" e "volontaria" ex artt. 30, 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, a vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale.

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2025/2027 si fa riferimento ai seguenti documenti:

- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato il 10 gennaio 2022);
- Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" in cui si evidenzia che "la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale";
- Linee guida della Funzione Pubblica per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;
- Linee di indirizzo della Funzione Pubblica per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- ["Decreto Brunetta n. 80/2021"](#) in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- norma ISO 9001-2015 (per quanto espresso al punto 7.2 Competenza);
- Documento Unico di Programmazione del Comune.

Gli assi portanti del Piano 2025-2027 sono:

- a) organizzare l'offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che ci fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;
- b) adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell'organizzazione) individuando obiettivi annuali e pluriennali;
- c) progettare, programmare e organizzare l'offerta formativa "in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell'ente e agli obiettivi mission e di servizio dell'ente";
- d) accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;
- e) adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione (risorse, idee, sperimentazioni) con università, aziende private presenti, associazione di enti etc. In tale ambito l'ente verificherà la possibilità di dare corso alla realizzazione di forme di gestione associata con altri enti locali.

Gli obiettivi strategici del Piano 2025-2027 sono:

- 1) sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- 2) garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali e delle lingue straniere. In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
- 3) rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i funzionari responsabili di servizi;

- 4) valutare i corsi erogati sulle 3 dimensioni del sistema di valutazione della formazione dell'ente (gradimento - apprendimento - trasferibilità);
- 5) sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate ai Settori;
- 6) sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2025-2027;
- 7) supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- 8) predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
- 9) dare attuazione alle previsioni dettate dal [D.L. n. 36/2022](#) per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione;
- 10) dare attuazione ai vincoli dettati dal legislatore per la formazione ai fini della tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro;
- 11) supportare la utilizzazione del lavoro agile.

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2025/2027 si fa riferimento al Documento Unico di Programmazione del Comune adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 67 del 10.12.2024. Si dà atto della possibilità di usufruire dei seguenti corsi:

PIATTAFORMA	OBBLIGATORietà (SI-NO)	TIPOLOGIA DI CORSI	LINK PER RAGGIUNGERLO	MODALITÀ DI ACCESSO
Syllabus	Si (percentuale incrementale per Ente, come da D.M.)	Competenze digitali per le PA, Transizione ecologica, Il ruolo della PA per la trasformazione sostenibile, Sviluppare le soft skills, appalti, competenze digitali, cybersicurezza	https://www.syllabus.gov.it/syllabus/piattaforma/	spid

SEZIONE QUARTA

MONITORAGGIO

Questa parte non deve necessariamente essere realizzata per le amministrazioni che adottano il PIAO in forma semplificata