



PIANO INTEGRATO
DI
ATTIVITÀ
E
ORGANIZZAZIONE

PIAO 2022-2024

Sommario

<u>Premessa</u>	4
<u>Sezione 1 Scheda Anagrafica</u>	5
<u>Sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione</u>	7
<u>Sottosezione 2.1 Valore Pubblico</u>	7
<u>Sottosezione 2.2 Performance 2022-2024</u>	10
<u>2.2.1 Performance organizzativa</u>	11
<u>2.2.2 Performance individuale</u>	15
<u>2.2.3 Monitoraggio in corso d'esercizio</u>	17
<u>2.2.4 Misurazione e Performance organizzativa e individuale</u>	17
<u>2.2.5 Utilizzo sistemi premianti e valorizzazione del merito</u>	18
<u>2.2.6 Performance per progetto/obiettivo (performance organizzativa)</u>	19
<u>2.2.7 Rendicontazione dei risultati</u>	20
<u>Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza 2022-2024</u>	20
<u>2.3.1 Contesto esterno</u>	21
<u>2.3.2 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)</u>	25
<u>2.3.3 Referenti</u>	25
<u>2.3.4 Stato di attuazione</u>	26
<u>2.3.5 Attività a rischio corruzione</u>	26
<u>2.3.6 Formazione, controllo e prevenzione del rischio</u>	27
<u>2.3.7 Nucleo di Valutazione</u>	30
<u>2.3.8 Performance</u>	31
<u>2.3.9 Segnalazione di illeciti e tutela del segnalante (Whistleblowing)</u>	31
<u>2.3.10 Relazione dell'attività svolta</u>	38
<u>2.3.11 Obblighi di trasparenza</u>	38
<u>2.3.12 Società partecipata</u>	39
<u>2.3.13 Il sito internet istituzionale</u>	40
<u>2.3.14 Posta elettronica certificata</u>	40
<u>2.3.15 Accesso civico</u>	41
<u>Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano</u>	43

<u>Sottosezione 3.1 Struttura Organizzativa</u>	43
<u>3.1.1 La Dotazione Organica</u>	43
<u>Sottosezione 3.2 Lavoro Agile</u>	46
<u>Sottosezione 3.3 Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale</u>	50
<u>3.3.1 Modulazione quantitativa e qualitativa della consistenza del Personale</u>	51
<u>3.3.2 Ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenza di Personale</u>	51
<u>3.3.3 Fabbisogno di Personale 2022-2024</u>	52
<u>3.3.4 Piano Assunzionale 2022-2024</u>	52
<u>3.3.5 Limiti di Spesa per i contratti flessibili</u>	53
<u>3.3.6 Assunzioni a tempo determinato</u>	54
<u>3.3.7 Conclusioni</u>	54
<u>Sezione 4 Monitoraggio</u>	55

Premessa

Il PIAO (PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE) è stato introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, per il "rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni".

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio.

Il comma 6 del medesimo articolo specifica "...con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e' adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti".

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

Ai sensi dell'art. 6 del Regolamento emanato dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, le amministrazioni con non più di 50 dipendenti, tra i quali rientra il Consorzio Terrecablate, devono predisporre il PIAO sviluppando le seguenti sezioni:

- *Valore pubblico, Performance e Anticorruzione*: 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;
- *Organizzazione e Capitale umano*: il vincolo della 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.

Nella prima adozione del documento, che per disposizioni normative ha scadenza il 29.12.2022, verranno riportati i documenti di programmazione già approvati dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio per l'anno in corso:

- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024;
- Piano del Fabbisogno del Personale 2022-2024;
- Piano della Performance 2022-2024 e Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022.

Sezione 1 Scheda Anagrafica

Ragione Sociale: CONSORZIO TERRECABLATE

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

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

Sede Legale: Strada di Basciano 22 – 53035 Monteriggioni

P.I. e CF: 01072050527

Cod. IPA: ct_052

Codice ATECO: J.61.1 – Telecomunicazioni fisse

E-mail: segreteria@consorzioTerrecablate.it – info@consorzioTerrecablate.it

PEC: consorzioTerrecablate@pec.consorzioTerrecablate.it

Sito web: www.consorzioTerrecablate.it

Il CONSORZIO TERRECABLATE è stato costituito ai sensi dell'art. 31 del T.U di cui al D.Lgs 267/2000 ed è un'amministrazione pubblica secondo quanto disposto dall'art. 1, 2° comma, del D.Lgs. 165/2001.

I soci sono attualmente 39 (Provincia di Siena, Comuni del territorio provinciale, Unioni dei Comuni) come da elenco seguente:

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

Murlo	0,60%
Piancastagnaio	1,15%
Pienza	0,60%
Poggibonsi	8,00%
Radda in Chianti	0,45%
Radicofani	0,35%
Radicondoli	0,30%
Rapolano Terme	1,40%
San Casciano dei Bagni	0,50%
San Gimignano	2,10%
San Quirico d'Orcia	0,70%
Sarteano	1,30%
Siena	18,00%
Sinalunga	3,45%
Sovicille	2,50%
Torrita di Siena	2,05%
Trequanda	0,40%
Provincia di Siena	18,00%
Unione dei Comuni Amiata - Val d'Orcia	2,00%
Unione dei Comuni della Valdichiana Senese	2,00%
Unione dei Comuni della Val di Merse	2,00%

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

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

Sezione 2 **Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione**

Sottosezione 2.1. Valore pubblico

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

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

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

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

I servizi che l'Ente eroga alle proprie amministrazioni consorziate si riflettono infatti sui fruitori delle attività degli Enti Locali che sono i cittadini, le imprese, le associazioni locali ma anche le Forze dell'Ordine.

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

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

In linea con la programmazione regionale e provinciale, la disponibilità di infrastrutture a larga banda e di tecnologie e servizi ad essa correlati rappresenta un fattore strategico di crescita della **"società della conoscenza"**, un elemento di sostegno ed incremento della competitività del sistema economico locale, un valido strumento per i cittadini sul quale costruire una maggior *partecipazione democratica*.

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

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

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

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

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

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

Ulteriori servizi a beneficio delle amministrazioni consorziate sono:

- **Data Centre** infrastruttura virtuale, per l'erogazione dei servizi in modalità cloud ;
- **GIS** per gestione dei dati cartografici e delle procedure ad essi legate, e attività di supporto attivo e consulenza agli uffici sulle modalità di utilizzo dei dati geografici ai fini di istruttorie, consegne dati ad altri enti, realizzazione strati informativi propri, proseguendo l'importante attività di ricognizione delle pubblicazioni GIS esistenti su piattaforme obsolete per ampliare la pubblicazione su piattaforma WEB-GIS.
- **Comunicazione elettronica** tramite la quale è stato possibile realizzare, anche a causa dell'emergenza pandemica, nuove piattaforme in cloud attivando sale specifiche di videoconferenze sia per lo svolgimento delle riunioni sia per le sedute consiliari e di giunta.

Sono state rese disponibili funzioni di streaming, per consentire la partecipazione pubblica, e sessioni registrate.

- **Sviluppo di portali e applicativi** anche per il Lavoro Agile dei dipendenti del Consorzio e delle amministrazioni Consorziato che ne hanno fatto richiesta e per la possibilità di svolgere le sedute del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci del Consorzio in modalità mista.
- **Progetto GDPR** progetto di area vasta per supportare gli enti soci nel percorso di adeguamento al regolamento europeo 2016/679 – GDPR seguendo un percorso comune e condiviso. Per questo motivo il Consorzio ha sviluppato con risorse interne un portale per la gestione informatizzata di tutti gli aspetti e gli adempimenti relativi al GDPR. Nel 2021 il Consorzio ha esperito una procedura aperta per la selezione di un operatore esterno che svolgesse, attraverso un team multidisciplinare, le funzioni di RPD e che fornisse il supporto professionale agli enti per mantenere la conformità al GDPR.

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

Il percorso di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, già avviato negli anni precedenti, è stato attuato con particolare efficacia nel 2020, quando, a seguito della emergenza epidemiologica da Covid 19, l'Amministrazione ha assicurato in brevissimo tempo, la possibilità di garantire anche in remoto, ai propri dipendenti e agli Enti consorziati, lo svolgimento di tutte le attività per le quali non era strettamente necessaria la presenza fisica in sede. Al fianco della reingegnerizzazione dei processi avviata durante l'emergenza pandemica e tuttora in atto, vengono istituiti ulteriori interventi per la transizione al digitale dell'Ente e per favorire quella dei propri Soci, come evidenziato nei paragrafi precedenti.

In tale senso si richiama la "*dichiarazione di accessibilità*" del sito internet istituzionale, presente sul portale dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) al seguente link: <https://form.agid.gov.it/view/24972c3b-f3e9-4847-992e-c3accb753c20/>

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

- l'art. 10 del d.lgs. 267/2000 che assicura il diritto dei cittadini di accedere, in generale, alle informazioni di cui è in possesso l'amministrazione;
- la Legge 4/2004 (c.d. Legge Stanca) "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici";
- il Decreto del Presidente della Repubblica, 1 marzo 2005, n. 75 "Regolamento di attuazione della Legge 9 gennaio 2004, n. 4 per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti

informatici" che ha sancito i criteri e i principi operativi ed organizzativi generali per l'accessibilità;

- il Decreto Ministeriale 20 marzo 2013 "Modifiche all'allegato A del decreto 8 luglio 2005 del Ministro per l'innovazione e le tecnologie, recante: «Requisiti tecnici e i diversi livelli per l'accessibilità agli strumenti informatici»
- le Linee Guida per i siti web della P.A. redatte ai sensi dell'art. 4 della Direttiva n. 8/2009 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, per quanto riguarda le indicazioni relative all'accessibilità ed usabilità dei siti web;
- il d.lgs. 7.3.2005 n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale";
- l'art. 9 del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 "Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese", come convertito con modificazioni, con Legge 17 dicembre 2012, n. 221, per quanto riguarda le problematiche sull'inclusione digitale;
- la Circolare dell'Agenzia per l'Italia Digitale n. 1/2016 del 22 marzo 2016, con la quale è stata abrogata e sostituita la Circolare n. 61/2013 del 29 marzo 2013 "Disposizioni del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221 in materia di accessibilità dei siti web e servizi informatici. Obblighi delle pubbliche amministrazioni";
- la Direttiva (UE) 2016/2102 del 26 ottobre 2016, relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici;
- il D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 106 (Attuazione della direttiva (UE) 2016/2102 relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici);
- le Linee Guida AGID sull'accessibilità degli strumenti informatici del 23/07/2020.

Sottosezione 2.2. Performance 2022-2024

(rif.: Delibera C.d.A. n. 6-22 del 09.06.2022)

Le azioni di intervento a favore dell'attuazione dell'Agenda digitale e della reingegnerizzazione dei processi, a vantaggio prioritariamente degli Enti Soci e della propria organizzazione, costituiscono per il Consorzio obiettivi di Performance individuale ed organizzativa.

In tale ottica si colloca quindi il Piano della Performance, approvato dal consiglio di amministrazione con Delibera n. 6-22 del 09.06.2022, insieme al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022, richiamato integralmente nel presente documento di programmazione, di cui costituisce sezione, in ottemperanza a quanto disposto dal DL n. 80/2021 all'art. 6, comma 3, lettera a) che individua tra i contenuti del PIAO gli "obiettivi programmatici e

strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa”.

2.2.1 Performance organizzativa

- **Obiettivi generali:** si tratta di un insieme di obiettivi definiti in un apposito paragrafo del Piano Programma 2022-2024 che individua degli indici di performance globale.

La misura del raggiungimento di ogni singolo obiettivo si ottiene riducendo di tanti punti percentuali (a partire da 100%) le percentuali di scostamento dall'obiettivo.

- **Obiettivo specifico: potenziamento Connettività di tipo Intranet**

Si tratta dell'area che è alla base di tutta l'offerta dei servizi del Consorzio e ne costituisce l'elemento abilitante. Il principale servizio di questa categoria è la connessione alla piattaforma di rete denominata “Extranet” cioè la rete privata del Consorzio che interconnette le reti degli enti soci, ne consente l'uscita verso reti pubbliche (Internet, RTTR) e che costituisce la piattaforma per la distribuzione centralizzata di servizi di interesse comune, nell'ottica dell'ottimizzazione, del riuso e della condivisione delle risorse. In questo ambito gli obiettivi da perseguire sono:

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

Indicatori	Baseline	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Risultati attesi
Numero di enti consorziati che utilizzano la connettività Intranet	39	39	39	39	Mantenimento della totalità dei soci aderenti alla rete e graduale aumento progressivo dei collegamenti delle sedi secondarie degli enti (realizzati con risorse proprietarie senza il ricorso ad operatori di telecomunicazioni di mercato)
Numero terminazioni della rete	727	750	760	780	

- **Obiettivo specifico: implementazione servizi di Data Centre**

Ulteriori servizi offerti ai soci sono catalogati come appartenenti al Data Centre.

Gli obiettivi in questo settore sono l'implementazione di:

- evoluzione della piattaforma distribuita per la fornitura di servizi di videosorveglianza con controllo centralizzato;
- integrazione della piattaforma di videosorveglianza alle sale operative delle forze dell'ordine.

Indicatori	Baseline	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Risultati attesi
Numero di TLC attive	1691	1749	1850	1900	Progressivo aumento della quantità di tlc installate nella provincia di Siena
Numero di interconnessioni con le sale operative delle forze dell'ordine	9	9	9	9	Mantenimento dell'interconnessione con le forze dell'ordine e database centralizzati

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

Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza è il Direttore Generale, Ing. Enrico Borelli, nominato con disposizione presidenziale n.1 del 12.04.13, il quale predispone il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il PTCT 2022-2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio in data 09.06.2022 con Delibera n. 5-22.

Le misure adottate ai fini degli obblighi di Trasparenza e conseguentemente per la prevenzione della Corruzione costituiscono obiettivi della Performance.

- Obiettivi speciali/progetti:** si tratta di obiettivi della performance organizzativa che per la loro peculiarità sono assegnati a singoli dipendenti che hanno acquisto negli anni un'esperienza particolare nella materia
 - **Progetto:** Adempimenti amministrativi necessari ai sensi di legge per tutti gli affidamenti di lavori, servizi e forniture e attività di implementazione e coordinamento del sistema di gestione delle risorse aziendali
 - **Dipendente:** Andrea Vignoli

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

- **SAL:** 01/06/2022: 35% - 01/10/2022: 35% - SALDO al 31/03/2023

- **Indicatori:**

- a. Sistema CUP (Codice Unico Progetto) - richiesta e gestione Codici per tutti i progetti di Lavori Servizi e Forniture;
- b. Sistema SIMOG (Sistema Monitoraggio Gare) - richiesta e gestione Codici CIG per tutti i progetti di Lavori, Servizi e Forniture;
- c. SIMAP – pubblicazione bandi, avvisi ed esiti di gara su GUCE (Gazzetta Europea);
- d. Osservatorio Lavori Pubblici sez. Toscana - pubblicazione bandi, avvisi ed esiti di gara, comunicazioni eventi, avanzamenti ecc.;
- e. RASA- Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante- incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA);
- f. AVCPASS – Sistema di verifica requisiti di carattere generale, tecnico-organizzativo ed economico-finanziario per affidamenti sopra € 40.000,00;
- g. GURI - pubblicazione bandi, avvisi ed esiti di gara;
- h. ANAC – ricerca annotazioni riservate imprese appaltatrici;
- i. ANAC - servizio riscossione contributi da eseguirsi in fase di gara;
- j. Sportello Unico Previdenziale- richiesta DURC imprese appaltatrici;
- k. Registro Imprese della Camera di Commercio – richiesta CCIAA delle imprese appaltatrici;

- l. Equitalia – Verifica inadempimenti fornitori;
- m. Implementazione del sistema di gestione delle risorse interne (ERP) dell'ente;
- n. Coordinamento delle attività per la creazione ed implementazione del flusso documentale associato alla erogazione dei servizi agli Enti Consorziati;
- o. Coordinamento delle attività per la gestione del flusso documentale associato agli affidamenti di lavori servizi e forniture ai subappaltatori;
- p. Gestione ed implementazione Anagrafiche Clienti e Fornitori;
- q. Gestione ed elaborazione della documentazione contabile clienti e fornitori;
- r. Gestione cespiti ammortizzabili;
- s. Gestione ordini di pagamento e riscossioni;
- t. Rapporti operativi con la banca cassiere.

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

- **Dipendente:** Fabio Magrino

- **Contenuto:** Il Consorzio, tenuto conto che tra le attività attuali e future da accrescere nell'ambito delle quali sono in corso processi di riorganizzazione delle competenze, delle mansioni e del personale, risultano le attività di promozione, progettazione e project management dei sistemi di videosorveglianza per gli enti soci. Le amministrazioni consorziate, ai sensi della vigente normativa sulla sicurezza urbana, vogliono dotarsi di un sistema di videosorveglianza che consenta un monitoraggio costante ed efficace del territorio comunale con strumenti innovativi a sostegno anche delle indagini delle forze di polizia, integrati e tecnologicamente evoluti, in grado di garantire l'interscambiabilità tra le diverse forze di polizia locale e statale, nel rispetto dei ruoli e delle specifiche competenze. Il presente obiettivo\progetto non sarà valutato ai fini della liquidazione della produttività ma trova copertura fra le Risorse Stabili del Fondo per le Risorse decentrate.

- **SAL:** 01/06/2022: 35% - 01/10/2022: 35% - SALDO al 31/03/2023

- **Indicatori:**

- a. Promozione della diffusione della conoscenza sulla disponibilità del servizio di videosorveglianza e di tutte le sue varianti per gli enti soci;
- b. Progettazione preliminare, definitiva ed esecutiva dei lavori necessari alla costruzione dei sistemi di videosorveglianza; - Supporto alle strutture competenti degli enti soci nella redazione di documentazione finalizzata all'ottenimento delle autorizzazioni necessarie all'attivazione di sistemi di videosorveglianza (prefettura, sovrintendenza, ecc.);

- c. Cura dei rapporti con gli enti per il rilascio di autorizzazioni e permessi necessari all'attivazione di sistemi di videosorveglianza;
- d. Project management in materia di esecuzione dei progetti di videosorveglianza, e coordinamento dei vari soggetti competenti delle altre aree (sia amministrative che tecniche) nelle attività che coprono tutto il ciclo dell'attivazione (progettazione – offerta – accettazione – provisioning – collaudo);
- e. Redazione e continuo aggiornamento della documentazione e dei sistemi interni gestionali relativi alla memorizzazione e catalogazione dei materiali e delle opere in esercizio relativi ai sistemi di videosorveglianza.

2.2.2 Performance individuale

- **Obiettivi individuali Direzione Generale**

Dipendenti: Andrea Vignoli

Gestione ed avanzamento del contratto per la fornitura di servizi di supporto alla conformità al GDPR.

Indicatori	Baseline	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Risultati attesi
Verifica dello svolgimento degli <i>audit</i>	0	+30	+5	+4	Aumento progressivo della quantità

- **Obiettivi individuali Area Servizi**

Dipendenti: David Giomi, Valerio Pelosi, Alessandra Fantozzi

- f. progettazione e sviluppo di applicativi gestionali per i soci
- g. sviluppo di portali istituzionali e di promozione del territorio per i soci;
- h. ampliamento delle adesioni all'offerta VoIP
- i. svolgimento di eventi in videoconferenza in modalità "Sala Convegni Virtuale"
- j. progettazione e attivazione di un'infrastruttura privata Cloud per la creazione e l'utilizzo di servizi di file hosting, di cloud storage, di memorizzazione e sincronizzazione online dei dati

Indicatori	Baseline	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Risultati attesi
Numero di gestionali	x	+3	+4	+5	Aumento progressivo della quantità
Numero di portali istituzionali	x	+2	+3	+4	Aumento progressivo della quantità
Numero di linee terminali del servizio VoIP	1849	1900	1950	2000	Maggiore diffusione del servizio
Eventi gestiti	0	100	150	180	Progressivo aumento della

					quantità di eventi
Cloud privato	x	+1	-	-	Attivazione infrastruttura

- **Obiettivi Area Tecnica**

Dipendenti: Fabio Magrino

il Consorzio ha predisposto per conto dei Soci la progettazione tecnico-economica di 18 progetti (per altrettanti Comuni interessati) da presentare ai fini del Bando della Regione Toscana per contributi su interventi relativi alle infrastrutture di rete LAN/WLAN a favore dei Comuni delle Aree Interne. Con Decreto n°14764 del 25.8.2021 tutti i 18 progetti sono stati ammessi al contributo regionale e pertanto saranno eseguiti nel corso del 2022.

Indicatori	Baseline	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Risultati attesi
Numero di progetti avviati e/o terminati	x	+12			Aumento progressivo della quantità

- **Obiettivi Area Infrastrutture e Rete**

Dipendenti: Stefano Salutari, Valerio Bianchi

- Sviluppo Extranet2: migrazione sul nuovo *backbone* di terminazioni primarie dei soci
- Progettazione NOC (Network Operation Centre): progettazione definitiva dell'infrastruttura con attivazione di sistemi di monitoraggio degli impianti elettrici e dei sistemi (host, apparati di rete, storage) dei DC
- Implementazione piattaforma di monitoraggio della Rete: L'obiettivo prevede la messa in esercizio di una piattaforma software open source per il controllo in tempo reale degli apparati di rete basato su schemi grafici
- progettazione e attivazione di un'infrastruttura privata Cloud per la creazione e l'utilizzo di servizi di file hosting, di cloud storage, di memorizzazione e sincronizzazione online dei dati
- completamento progetti WiFi4EU: attivazione e registrazione sul portale dedicato di tutti i progetti (7)

Indicatori	Baseline	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Risultati attesi
Numero di sedi migrate su Extranet2	x	+10	+20	+30	Aumento progressivo della quantità
NOC	x	+1	-	-	Attivazione infrastruttura
Numero di schemi grafici	10	20	30	40	Aumento progressivo della quantità
Cloud privato	x	+1	-	-	Attivazione infrastruttura
completamento progetti WiFi4EU	4	7	-	-	Rendicontazione definitiva

- **Obiettivi Area Amministrativa**

Dipendenti: Luciano Benedetti, Emanuela Procopio

- analisi delle modalità di allargamento dei possibili soggetti a cui rivolgere i servizi del Consorzio. L'analisi in questione comprenderà le eventuali modifiche statutarie necessarie.
- Supporto all'assolvimento di adempimenti normativi in materia di Anticorruzione e Trasparenza, Conto Annuale, ecc.

Indicatori	Baseline	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Risultati attesi
Analisi	x	+1	-	-	Redazione documentazione di supporto all'organo amministrativo e gestionale
Numero di adempimenti	x	+4	-	-	Completamento con esito positivo della procedura relativa

2.2.3 Monitoraggio in corso d'esercizio

Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 ex D.Lgs 150/2009 il Consorzio adotta un sistema per assicurare la qualità dei servizi mediante rilevazione sistematica dei risultati ottenuti. *La Relazione sulla Gestione* del Direttore Generale, redatta semestralmente, sull'andamento della gestione consortile, illustra le attività svolte in ottemperanza degli indirizzi programmatici e strategici fissati dall'Assemblea dei Soci e i risultati ottenuti.

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

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

2.2.4 Misurazione e Performance organizzativa e individuale

Con Delibera n. 05-17 il Consiglio di Amministrazione del Consorzio ha deliberato di dotarsi di un Nucleo di Valutazione di tipo monocratico, affidando allo stesso le funzioni correlate alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009. Il NV è stato nominato in data 29.05.2017 con Delibera del C.d.A. n. 10-17.

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

2.2.5 Utilizzo sistemi premianti e valorizzazione del merito

In data 22.01.2020 è stato sottoscritto il CCDI 2019-2021, secondo quanto disposto dal CCNL Funzioni Locali\2018. I **“Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance”** (art. 7, comma 4, let. b), del CCNL 21.5.2018) sono riportati all'art. 9 e riprendono in sostanza quanto già attuato dal Consorzio e indicato nel Piano della Performance.

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

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

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

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

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

Per il Direttore Generale, le cui mansioni sono stabilite dallo Statuto consortile, l'erogazione della retribuzione di risultato è legata solo ed esclusivamente alla Performance organizzativa.

Le risorse destinate alla produttività vengono annualmente assegnate al Direttore Generale che potrà attribuirle ai dipendenti interessati sulla base del raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e individuali e in base alla valutazione della prestazione dei dipendenti, secondo i principi stabiliti dal sistema premiante di cui con Delibera del C.d.A. n. 11\2020 del 14.09.2020 di cui al D.Lgs 150/2009 e ss.mm.ii e secondo quanto indicato nel presente Piano della Performance.

2.2.6 Performance per progetto/obiettivo (performance organizzativa)

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

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

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

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

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

2.2.7 Rendicontazione dei risultati

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

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

Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza 2022-2024

(rif. delibera C.d.A. n.5-22 del 09.06.2022)

Ai sensi della Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" e s.m.i., il Consorzio Terrecablate adotta entro il 31 gennaio di ogni anno (scadenza posticipata quest'anno al 30.04.2022 e in seguito al 30.06.2022) un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione con la funzione di individuare le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e prevenire attività illegittime o illecite attraverso l'adozione di procedure, comportamenti interni e sistemi di controllo finalizzati a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso:

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

Il PTPCT 2022-2024 è stato approvato con Delibera del CdA n. 5-22 del 09.06.2022

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

Il 13 novembre 2019 l'ANAC ha adottato con Delibera n. 1064 il PNA 2019 come strumento di indirizzo e di sostegno alle amministrazioni. Costituisce infatti un atto d'indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per tutti gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa.

Nello specifico, in attuazione di quanto previsto all'art. 3, comma 1-ter, del D.Lgs. n. 33/2013, introdotto dal D.Lgs. 97/2016, è stato previsto un iter semplificato per consentire ai comuni di piccole dimensioni di ottemperare agli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e prevenzione della corruzione.

2.3.1 Contesto Esterno

L'analisi del contesto esterno è indispensabile per un'efficace valutazione degli eventuali rischi che potrebbero concretizzarsi nelle attività del Consorzio; la naturale conseguenza è l'elaborazione di un PTPCT conforme alla realtà socio-economica in cui opera l'Ente per una gestione dei rischi mirata ed efficiente.

La pandemia ha avuto un impatto molto forte sulle dinamiche sociali ed economiche nazionali ed internazionali, determinando in Italia (ma non solo in Italia) una sensibile recessione.

Il momento di crisi ha rappresentato e costituisce ancora un'opportunità per le organizzazioni criminali di incrementare i propri business illeciti ed estendere la base del consenso sociale.

Si registrano, inoltre, forme di imprenditorialità diretta e di infiltrazione nella pubblica amministrazione per la gestione di appalti.

Il costante monitoraggio è stato operato nella consapevolezza che i flussi di denaro, nazionali e comunitari, destinati a sostenere l'economia ed a rilanciare la fase di ricostruzione post emergenza risultano particolarmente appetibili da parte delle organizzazioni mafiose (per le quali è strategico inserirsi nei circuiti legali per riciclare il denaro).

In questo scenario, di particolare importanza risulta il lavoro dell' Organismo permanente di monitoraggio e analisi sul rischio di infiltrazioni nell'economia da parte della criminalità organizzata di tipo mafioso.

Si tratta di una struttura interforze, composta da rappresentanti della Polizia di Stato, dell'Arma dei Carabinieri, della Guardia di Finanza, del Ministero della Giustizia, della Direzione Investigativa Antimafia, della Direzione Centrale per i Servizi Antidroga e del Servizio Polizia Postale e delle Comunicazioni della Direzione Centrale per la Polizia Stradale, Ferroviaria, delle Comunicazioni e per i Reparti Speciali della Polizia di Stato.

L'obiettivo è quello di condividere le informazioni di cui dispongono le Forze di polizia per intercettare i sintomi e le tendenze criminali in chiave preventiva e di contrasto investigativo; lo scenario, tuttavia, non può essere limitato ai confini nazionali, dato che la pandemia e la conseguente recessione economica hanno assunto dimensioni globali, come è globale la minaccia rappresentata dalle infiltrazioni della criminalità organizzata, specie mafiosa, a livello intercontinentale.

Da uno studio effettuato, invece, dalla Regione Toscana in collaborazione con l'Università di Pisa, emergono dati preoccupanti sulle attività corruttive e criminose nel territorio toscano. L'ultimo rapporto disponibile analizza gli studi effettuati nell'anno 2020.

Gli episodi del 2020 rendono sempre più intellegibili i caratteri di una specifica "variante" toscana rispetto ai fenomeni di riproduzione criminale delle mafie nazionali e transnazionali nella regione. In Toscana queste organizzazioni mostrano una forte vocazione imprenditoriale, che trova realizzazione nel tessuto economico locale attraverso investimenti di capitali illeciti sia per fini di mero riciclaggio, sia con l'obiettivo di fare impresa, operando attivamente nel mercato regionale e anche fuori i confini regionali.

Nel corso del 2020, non sono emersi elementi che facciano ipotizzare un radicamento organizzativo tradizionale delle mafie nazionali in Toscana, sebbene alcune criticità ambientali, aggravate dagli effetti economici della crisi sanitaria, possono creare nuove opportunità criminali per attività di riciclaggio e di imprenditorialità mafiosa, prodromiche di una presenza organizzativa più incisiva e penetrante. In base all'analisi dei principali eventi riferibili a fenomeni di criminalità organizzata di origine nazionale osservati in Toscana (circa 42 eventi analizzati nel 2020), la

proiezione criminale di organizzazioni di matrice camorristica risulta la più diffusa ed eterogenea per strategie di business criminale sul territorio regionale (38% degli eventi analizzati). Gli eventi riconducibili a gruppi con una matrice 'ndranghetista in Toscana (29%), invece, confermano l'elevata capacità di queste consorterie criminali sia nel promuovere attività illecite su larga scala, come nel caso del traffico internazionale di stupefacenti, sia nel condizionare l'economia legale, attraverso il coinvolgimento di operatori economici toscani in cartelli di imprese finalizzati alla manipolazione del mercato dei contratti pubblici o di settori economici ad elevata regolazione (es. rifiuti). Infine, gli eventi relativi ad organizzazioni di origine siciliana (21%) rivelano il perdurare di relazioni tra gruppi ancora operativi nell'isola e soggetti da tempo trasferitisi sul territorio toscano.

Gli eventi relativi ad associazioni criminali di matrice transnazionale (32 casi analizzati nel 2020) mostrano la sempre maggiore organizzazione e dimensione dei traffici illeciti promossi da gruppi in gran parte di origine albanese (31%), cinese (28%), nigeriana (18%), e dalla composizione mista. Il traffico di stupefacenti rappresenta il principale business criminale (66% dei casi), seguito da favoreggiamento della migrazione clandestina (25%) e da reati di caporalato e tratta (16%). In molti degli eventi analizzati è stata contestata l'associazione a delinquere semplice o per traffico (65%), mentre permangono le difficoltà di un eventuale qualificazione giuridica della matrice mafiosa delle organizzazioni più strutturate presenti sul territorio.

Rispetto alle attività economiche, le attività di contrasto e prevenzione patrimoniale evidenziano ancora una volta in Toscana un interesse specifico da parte delle organizzazioni criminali rispetto agli investimenti nel settore privato (immobiliare, alberghiero, ristorazione, costruzioni), in misura anche maggiore rispetto al mercato dei contratti pubblici. La vulnerabilità del settore privato si è aggravata per via dell'incremento di domanda di capitali e di compravendite di attività economiche in difficoltà finanziarie dovute all'emergenza sanitaria, e per un sistema di monitoraggio e di filtro antimafia ancora sottoutilizzato in questo ambito. L'economia sommersa, i settori economici a legalità debole e quelli nei quali sono più diffuse forme di criminalità economica e finanziaria, costituiscono il principale canale di infiltrazione criminale delle mafie nel territorio toscano, con una vulnerabilità financo maggiore ad altri canali più tradizionali, fra tutti quello del mercato dei contratti pubblici. Secondo i dati U.I.F. di Banca d'Italia, nel 2020 tra le prime quindici province italiane per numero procapite di segnalazioni sospette tre sono toscane (Prato, Siena e Firenze), con quella di Prato che conferma il primato nazionale. Il numero complessivo di segnalazioni in Toscana è diminuito rispetto al 2019 (-2,5%), in controtendenza rispetto al dato nazionale (+7%). Secondo un indicatore di anomalie nell'uso del contante elaborato dallo stesso U.I.F., 9 province toscane su 10 presentano un rischio medio-alto o superiore, con un dato regionale complessivo tra i più significativi in Italia. Secondo i dati della D.I.A., sono aumentate del 200% il numero di segnalazioni sospette analizzate dalla Direzione Investigativa (in linea con il trend nazionale), per un totale di oltre 20 mila segnalazioni. Un terzo di queste è stato

ricondotto a possibili fenomeni di criminalità organizzata, il restante a c.d. reati spia. Rispetto al mercato dei contratti pubblici e delle concessioni/ autorizzazioni, la Toscana è la terza regione del Centro Nord Italia per numero di provvedimenti interdittivi emessi dalle prefetture nel corso del 2020, con una quota pari al 4,5% del totale nazionale, in aumento del 270% rispetto all'anno precedente (34 provvedimenti contro i 9 del 2019). Incidenza maggiore nei settori del commercio, costruzioni e servizi, confermando la vulnerabilità sia dei lavori che dei servizi.

Per quanto riguarda la **provincia di Siena**, dai dati Istat si evince che nel territorio provinciale senese, riguardo ai temi di partecipazione al lavoro, occupazione e disoccupazione, si registra una situazione di lieve "benessere" in confronto a quella italiana e toscana.

Analizzando, in particolare, il dato relativo al tasso di mancata partecipazione al lavoro per la fascia di età 15-74 ci accorgiamo che il valore provinciale (11,4%) è di 0,6 punti più basso rispetto a quello regionale (12%) e di ben 7,6 rispetto a quello nazionale (19%), registrando una variazione percentuale sul valore Italia di -40%.

Piuttosto rilevante anche la differenza tra il valore senese e quello italiano se ci soffermiamo sul tasso di mancata partecipazione al lavoro per la fascia di età 15-24 ove la provincia di Siena segna un 28,8% che paragonato al valore italiano (47,2%) e a quello toscano (37,6%) ci disegna un quadro piuttosto roseo per i giovani senesi per i quali, nel 2020, è stato registrato un valore di disoccupazione provinciale pari al 14,3% mentre la media nazionale nello stesso anno risulta essere del 22,1%. Anche il tasso provinciale di occupazione 20-64 anni (73,3%) ci dice che tutto sommato sono molti gli occupati del territorio senese rispetto a quello italiano (62,6%), dato confermato anche dal valore provinciale del tasso di disoccupazione (15-74 anni) che risulta essere più basso, anche se di poco, rispetto al dato regionale.

Bandierina rossa, purtroppo, per gli indicatori sulla differenza di genere e quello sulla sicurezza, che nel senese assumono valori piuttosto elevati attestando dei primati negativi.

Se ci soffermiamo infatti sul dato relativo alla differenza di genere nel tasso di mancata partecipazione al lavoro, il dato provinciale (9,9%) supera di gran lunga quello regionale (4,4%) e addirittura anche quello nazionale (6,7 %), fenomeno mai avvenuto negli anni passati quando il valore senese si attestava in posizione intermedia.

In netto aumento anche la differenza di genere nel tasso di occupazione (F-M) che nel caso della provincia di Siena assume il valore di -18,6% contro un -14,7% regionale.

Altro dato negativo è quello che riguarda la sicurezza: nel 2018, il tasso di infortuni mortali e inabilità permanente sul totale occupati, nel senese è di 17,9 per 10.000 occupati a fronte di 11,4 casi per 10.000 occupati come media nazionale e 15,4 come media regionale. Seppur il dato è diminuito di 3,4 punti rispetto a quello riportato lo scorso anno, rimane comunque un record negativo.

Per quanto riguarda il trend dei reati denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in provincia di Siena dal 2010 al 2020, secondo i dati Istat, si evidenzia un calo del numero dei crimini

nel tempo, che diminuiscono molto lievemente dal 2010 al 2011, per poi risalire bruscamente nel 2012 e 2013 e riscendere gradualmente dal 2013 in poi.

Come evidenziato in precedenza, il 2020 è stato un anno particolare, tanto che dal 2019 al 2020 il numero di delitti è sceso del 21% e in 10 anni addirittura del 33%, se però consideriamo che dal 2018 al 2019 il numero di delitti è diminuito solo del 4% , ci rendiamo conto quanto il 2020 corrisponda a un anno peculiare per i delitti. Per avere un quadro più chiaro si è calcolato la variazione dei delitti nell'ultimo anno, negli ultimi dieci anni ma anche dal 2019 al 2018 per evidenziare quanto il dato dei reati, durante l'anno dell'inizio della pandemia e del conseguente periodo di lockdown, abbia determinato una drastica, quanto "forzata", diminuzione di delitti, "viziando" un po' i dati.

Sono invece in aumento le estorsioni, delitto che indirettamente potrebbe essere correlato alla corruzione, come l'usura.

Nel passaggio dal 2019 al 2020, vi è inoltre un aumento esponenziale di alcune tipologie di delitto, come le truffe informatiche, la produzione e traffico di stupefacenti, i delitti informatici e le contraffazioni, rispetto a tutti gli altri che invece sono diminuiti, e alcuni moltissimo, come la prostituzione e la pornografia minorile.

Alcune di queste variazioni diventano molto più evidenti nel lungo termine, come ad esempio le truffe e le frodi informatiche o i delitti informatici, che hanno registrato un continuo ed esponenziale aumento negli anni, fino a crescere rispettivamente del 266% e del 131% in dieci anni.

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

Responsabile della prevenzione della corruzione è il Direttore Generale, Ing. Enrico Borelli, nominato con disposizione presidenziale n.1 del 12.04.13, il quale predispone il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione entro il 31 gennaio di ogni anno.

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

Il Piano è pubblicato sul sito web del Consorzio nella sezione *Amministrazione Trasparente* nelle sottosezioni *Disposizioni Generali e Altri contenuti*.

2.3.3 Referenti

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

personale, in relazione alle proprie competenze, è tenuto alla conoscenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e deve darvi esecuzione.

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

Il personale del Consorzio, anche in osservanza del Codice di Comportamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21.02.2014 con Delibera n.3-2014, in caso di conflitto di interessi e/o incompatibilità anche potenziale è tenuto ad astenersi, comunicando tempestivamente al Direttore Generale, la situazione di conflitto.

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

2.3.4 Stato di attuazione

Nell'anno 2021 le misure preventivate, così come evidenziato nella Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sono state attuate senza criticità ulteriori perché elaborato tenendo conto delle dimensioni ridotte dell'Ente. Le attività di monitoraggio e controllo, nonostante la fase di emergenza pandemica che ha interessato anche l'anno appena trascorso, non sono state influenzate dalla gestione "da remoto" che si è svolta a turnazione nel primo semestre del 2021. La funzione del RPCT è stata indispensabile per organizzare e indirizzare le diverse attività dell'Ente secondo quanto programmato nel PTPCT. La collaborazione del personale ha fatto sì che le azioni di monitoraggio e controllo delle attività delle Ente avvenissero con basso impatto sui tempi di conclusione dei procedimenti.

Nell'anno di riferimento non sono state rilevate violazioni e/o irregolarità. L'attività di formazione e parziale monitoraggio è avvenuta anche durante la modalità lavorativa in smart working durante la quale non sono emerse particolari criticità. Al personale del Consorzio è stata inviata una copia del presente Piano al fine di reperire osservazioni utili all'approvazione di un testo che non rappresenti una mera formalità ma un impegno concreto e condiviso a favore della legalità.

In considerazione della totale assenza di fatti illeciti da segnalare, si può confermare in linea generale la valutazione delle attività a rischio corruzione dello scorso anno.

Si segnala che non sono pervenute osservazioni durante la fase di pubblicazione dell'avviso di aggiornamento del PTPCT per il triennio 2022-2024.

2.3.5 Attività a rischio corruzione

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

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

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

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

Gli affidamenti di servizi e forniture, dove potrebbero annidarsi, in maniera più evidente e tangibile, attività criminose e corruttive, come individuato nell'analisi del contesto esterno, vengono gestiti ricorrendo ai servizi offerti dal MEPA.

2.3.6 Formazione, controllo e prevenzione del rischio

Come già indicato nell'introduzione, il Consorzio Terrecablate è un Ente di dimensioni ridotte, assimilabile ad un Comune di piccole dimensioni le cui criticità sono state esaminate dall'ANAC nell'adozione del PNA 2019.

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

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

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

Con Deliberazione n. 18-19 del 30.12.2019, il Consiglio di Amministrazione del Consorzio Terrecablate ha definito, ai sensi dell'art. 8 della Legge n. 190/12, i seguenti obiettivi come contenuto necessario del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per gli anni 2020-2022 e che proseguiranno quindi anche nell'anno in corso:

- a) recepimento delle novità introdotte dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 nell'aggiornamento del Piano del Consorzio;
- b) definizione di linee guida sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 alla luce delle previsioni del Regolamento (UE) 679/2016 in materia di protezione dei dati personali delle persone fisiche;
- c) svolgimento di sessioni di formazione specifica per migliorare la conoscenza dei fenomeni corruttivi;
- d) revisione del regolamento degli acquisti nella prospettiva di ridurre le potenziali criticità scaturenti da affidamenti diretti ove non consentito e abuso della procedura di somma urgenza.

Gli obiettivi richiesti dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio, sono stati realizzati in parte e si ultimeranno/realizzeranno nell'anno in corso. Merita una nota specifica la revisione del Regolamento per gli acquisti sottosoglia comunitaria che verrà eseguita con la preziosa collaborazione del Dirigente Amministrativo, assunto nell'anno corrente.

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

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

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

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

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

Inoltre, al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione il Responsabile della prevenzione della corruzione, in qualsiasi momento, può richiedere, per iscritto, ai dipendenti che hanno istruito il provvedimento finale, di dare adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento.

Come già esplicitato nel paragrafo precedente, sono previste anche sessioni formative specifiche sia in tema di Anticorruzione che di Trattamento dei Dati ai sensi del Regolamento Europeo 679/2016.

Il RPCT può in ogni momento verificare e chiedere delucidazioni a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità.

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

La finalità della norma è dunque duplice: da un parte, disincentivare i dipendenti dal precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui entrano in contatto durante il periodo di servizio, dall'altra ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio.

Le sanzioni conseguenti alla violazione del divieto di *pantouflage* consistono in:

1. nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del divieto;
2. preclusione della possibilità, per i soggetti privati che hanno conferito l'incarico, di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi;
3. obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati per lo svolgimento dell'incarico.

Le pubbliche amministrazioni, come ribadito dall'ANAC, sono tenute a inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

2.3.7 Nucleo di Valutazione

Nella seduta del 29/03/2017, in considerazione delle ridotte dimensioni della struttura organizzativa del Consorzio, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito di dotarsi di un Nucleo di Valutazione di tipo monocratico, affidando allo stesso le funzioni correlate alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009.

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

Particolare rilevanza, anche nel PNA 2019, è attribuita al ruolo degli Organismi Interni di Valutazione nel rafforzare le sinergie di coordinamento tra il sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni.

2.3.8 Performance

Il piano della performance è un documento di programmazione e comunicazione previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, conosciuto come "Riforma Brunetta".

Il Piano è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con i vincoli di Bilancio, sono esplicitati obiettivi ed indicatori, definendo quindi gli elementi fondamentali su cui basare poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

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

2.3.9 Segnalazioni di illeciti e tutela del segnalante (Whistleblowing)

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

L'art. 1, co. 51, della legge 6 novembre 2012, n. 190 ha inserito l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche». Tale norma prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Il citato art. 54-bis è stato modificato, in seguito, dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114 che ha disposto che sia anche ANAC il soggetto destinatario delle segnalazioni di whistleblowing.

L'ultimo intervento normativo in materia è stato dettato dalla legge 30 novembre 2017 n. 179, «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a

conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato», il cui art. 1 modifica integralmente l'art. 54 -bis prevedendo: l'ampliamento dell'ambito soggettivo di applicazione, la valorizzazione del ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) nella gestione delle segnalazioni, il sistema generale di tutela e protezione del segnalante che comprende la garanzia di riservatezza sull'identità, la protezione da eventuali misure ritorsive adottate dalle amministrazioni o enti a causa della segnalazione, nonché la qualificazione della segnalazione effettuata dal whistleblower come "giusta causa" di rivelazione di un segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale o di violazione del dovere di lealtà e fedeltà.

Ai sensi della legge n. 179\2017, ANAC ha adottato il seguente provvedimento con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021: *Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)* che superano le precedenti adottate con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 (e i relativi allegati), i cui effetti si intendono cessati.

Le vigenti Linee Guida hanno un duplice obiettivo: dal un lato quello di fornire indicazioni sull'applicazione della normativa e sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti indicati dalla legge contenendo anche indicazioni utili per i possibili "segnalanti"; dall'altro sono, altresì, volte a consentire alle amministrazioni e agli altri soggetti destinatari delle stesse di adempiere correttamente agli obblighi derivanti dalla disciplina di protezione dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, adeguato alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 tramite il d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101).

L'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1 della l. 179, individua l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla tutela del dipendente che segnala condotte illecite. La nuova formulazione dell'art. 54-bis include espressamente, al comma 2, nella nozione di dipendente pubblico le seguenti tipologie di lavoratori : *i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001; i dipendenti degli enti pubblici economici; i dipendenti di enti diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile; i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica (la disciplina sulla tutela si applica a tali soggetti solo nel caso in cui le segnalazioni da essi effettuate riguardino illeciti o irregolarità relativi all'amministrazione per la quale l'impresa opera).*

Ai fini dell'applicazione della disciplina del whistleblowing sono considerate le segnalazioni di condotte illecite effettuate solo da questi soggetti come previsto dal co. 1 dell'art. 54-bis.

Le segnalazioni di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, come previsto dall'art 54-bis (art. 1, co. 1), possono essere inviate, a discrezione

del *whistleblower*, al RPCT dell'amministrazione ove si è verificata la presunta condotta illecita o ad ANAC . Il dipendente può anche valutare di inoltrare una denuncia «all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile». Tuttavia, è raccomandato dalla stessa ANAC che sia favorito, in prima istanza, il canale interno attraverso l'inoltro della segnalazione al RPCT.

Ai sensi di legge, l'unico soggetto che, all'interno dell'amministrazione può ricevere le segnalazioni di whistleblowing, con le connesse garanzie di protezione del segnalante, è il RPCT.

La legge 179 assegna al RPCT un ruolo fondamentale nella gestione delle segnalazioni. Il RPCT oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari a una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute", da ritenersi obbligatoria in base al co. 6, dell'art. 54-bis³² , pena le sanzioni pecuniarie dell'Autorità (co. 1 e 6, art. 54-bis). Il RPCT è pertanto il soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità.

Pertanto, nel caso di segnalazioni destinate unicamente al superiore gerarchico il whistleblower non sarà tutelato ai sensi dell'art.54-bis

Per quanto riguarda le "comunicazioni di misure ritorsive" la norma prevede, invece, che esse siano trasmesse esclusivamente ad ANAC (art 54-bis, art. 1, co. 1). Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT dell'amministrazione ove le stesse si sono verificate, il RPCT offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata ad ANAC al fine di ottenere le tutele previste dall'art. 54-bis.

Perché al segnalante possa accordarsi la tutela prevista dall'art. 54-bis i presupposti sono i seguenti:

- il segnalante deve rivestire la qualifica di "dipendente pubblico" o equiparato ;
- la segnalazione deve avere ad oggetto "condotte illecite"; - il dipendente deve essere venuto a conoscenza di tali "condotte illecite" "in ragione del proprio rapporto di lavoro";
- la segnalazione deve essere effettuata "nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione"; - la segnalazione deve essere inoltrata ad almeno uno delle quattro tipologie di destinatari indicati nell'art. 54-bis, co. 1 (RPCT, ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria o contabile).

Per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che hanno un obbligo di denuncia, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p., la segnalazione di cui all'art. 54-bis indirizzata al RPCT o ad ANAC non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità giudiziaria. Si rammenta che l'ambito oggettivo degli artt. 361 e 362 c.p., disponendo l'obbligo di denunciare soltanto reati (procedibili d'ufficio), è più ristretto di quello delle segnalazioni effettuabili dal whistleblower che può segnalare anche illeciti di altra natura.

I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni whistleblowing comprendono non solo le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica

amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.

Si ribadisce che secondo l'art. 54-bis, le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» precisando che la protezione prevista dall'art. 54-bis non opera nei confronti del pubblico dipendente che viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo

La segnalazione, oltre a indicare condotte illecite, deve essere fatta per la salvaguardia dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione..

La sussistenza di questo requisito viene accertata dal RPCT (o dall'ANAC) valutando la singola segnalazione che deve rilevare una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione al corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine dell'amministrazione.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, quale segnalazione di whistleblowing, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate.

Nel caso, invece, che a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

L'ANAC ritiene che il termine per l'esame preliminare della segnalazione cui consegue l'avvio dell'istruttoria debba essere di quindici giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione.

Il termine per la definizione dell'istruttoria è di sessanta giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Resta fermo che, laddove si renda necessario, il CdA può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

Si ricorda che non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura.

Sebbene l'art. 54-bis non includa nel proprio campo di applicazione le segnalazioni anonime e cioè quelle del soggetto che non fornisce le proprie generalità, l'ANAC ritiene necessario che nel PTPCT o in altro apposito atto organizzativo vengano registrate le segnalazioni anonime e le segnalazioni di soggetti estranei alla p.a. pervenute attraverso i canali dedicati al whistleblowing.

Il sistema di protezione che la Legge 179\2017 riconosce al whistleblower si compone di tre tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;
- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179) - sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis, d.lgs. 165/2001) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231/2001) - sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

Il comma 3 dell'art. 54-bis impone all'amministrazione, che riceve e tratta le segnalazioni, di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Tale divieto è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Ciò anche al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione all'interno dell'ente; pertanto la segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241 «Nuove norme sul procedimento amministrativo» e all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013.

La segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso ai sensi del co. 4 dell'art. 54-bis nel caso in cui la segnalazione venga trasmessa anche a soggetti diversi da quelli indicati dalla legge e, per questo, l'identità del segnalante sia stata svelata.

Si applicheranno quindi le discipline delle singole tipologie di accesso (a seconda dei casi, documentale, civico o generalizzato). Sarà quindi compito dell'amministrazione bilanciare gli interessi contrapposti e valutare, previa interlocuzione con i controinteressati, tra cui il segnalante, se concedere o meno l'accesso alla segnalazione secondo i principi e limiti previsti dal d.lgs. 33 del 2013 o la l. 241 del 1990.

Anche la normativa di protezione dei dati prevede una specifica disposizione a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. Il legislatore ha, infatti, introdotto, con il d.lgs. 10 agosto 2018, n. 10121 di recepimento del Regolamento (UE) n. 2016/679, l'art. 2-undecies nel d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196. La norma richiamata stabilisce che nell'ambito di una segnalazione whistleblowing, il soggetto segnalato, (cfr. § 3.5 del Regolamento) presunto autore dell'illecito, con riferimento ai propri dati personali trattati dall'Amministrazione, non può esercitare i diritti previsti dagli articoli da 15 a 22 del Regolamento(UE) n. 2016/67922, poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso, dunque, al soggetto interessato (segnalato) è preclusa la possibilità di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della

Privacy (ai sensi dell'art. 77 del Regolamento (UE) n. 2016/679). Resta ferma la possibilità per il soggetto segnalato, presunto autore dell'illecito, di esercitare i propri diritti con le modalità previste dall'art. 160 d.lgs. n. 196/2003.

E' bene precisare che anche i dati relativi ai soggetti segnalati, in quanto interessati, sono comunque tutelati dalla disciplina in materia dei dati personali. Al fine di evitare la circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici dell'amministrazione in capo a soggetti non autorizzati al trattamento dei dati, si provvederà ad una più idonea configurazione dei sistemi di protocollo informatico.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'amministrazione contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, l'ente non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità

La legge prevede che il whistleblower non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. L'adozione di misure discriminatorie deve essere comunicata ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile, come previsto dalla legge.

Per misura ritorsiva non sono intesi solo gli atti e i provvedimenti ma anche i comportamenti o omissioni posti in essere dall'amministrazione nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore con intenti vessatori o comunque di peggiorare la situazione lavorativa. È necessario che il segnalante fornisca ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione effettuata e lamentata ritorsione.

Si evidenzia che, mentre nel primo comma dell'art. 54-bis si parla di misure ritorsive, nel comma 6 il legislatore si riferisce a misure discriminatorie e nel comma 7 ad entrambe. Inoltre, nel comma 7 si specifica che gli atti ritorsivi o discriminatori adottati dall'amministrazione sono nulli.

Qualora venga accertata l'adozione di una misura ritorsiva o discriminatoria, ANAC applica al responsabile una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro (art. 1, co. 6, l. 179). Si precisa fin da ora che l'Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo al soggetto che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

La tutela prevista dall'art. 3, 1° comma, della legge 179, esclude che il whistleblower possa essere accusato di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà per la "rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio" (art. 326 cp), "rivelazione del segreto professionale" (art. 622 c.p.), "rivelazione dei segreti scientifici e industriali" (art. 623 cp) se avviene per "giusta causa" nel perseguire "l'interesse all'integrità della p.a. e alla prevenzione e repressione delle malversazioni nelle amministrazioni pubbliche e private».

Perché il whistleblower possa usufruire delle tutele di cui all'art. 54-bis, devono essere soddisfatte le seguenti condizioni:

- il segnalante deve agire al fine di tutelare «l'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni» (art. 3, co. 1, l. 179);
- il segnalante non deve aver appreso la notizia «in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata» (art. 3, co. 2, l. 179);
- le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati «con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito» (art. 3, co. 3, l. 179) e, in particolare, la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto per le segnalazioni.

In assenza di tali presupposti, l'aver fatto una rivelazione di fatti illeciti in violazione degli artt. 326, 622, 623 c.p.) e dell'art. 2105 c.c. è fonte di responsabilità civile e/o penale.

Per specifica previsione normativa (co. 9, art. 54-bis) 28 le tutele previste dall'art. 54-bis nei confronti del segnalante cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti dello stesso la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o per colpa. Nel caso in cui la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante, non venga confermata nei successivi gradi di giudizio, sarà applicabile, sia pur tardivamente, la protezione del segnalante prevista dall'art. 54-bis per le eventuali ritorsioni subite a causa della segnalazione.

Nel processo di gestione delle segnalazioni, si distinguono i seguenti profili:

- Segnalante: soggetto che ha inviato la segnalazione di whistleblowing;
- RPCT: Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nominato dall'Ente.
- Custode dell'Identità: coincide con il RPCT

Per le segnalazioni di condotte illecite, il Consorzio ha attivato e pubblicato un portale specifico che rispetta le prescrizioni della legge n.179\2017 e del Regolamento (UE) n. 2016/679 in termini di metodo di presentazione delle segnalazioni e di garanzia di riservatezza del segnalante; è conforme quindi a quanto disposto dall'ANAC nelle Linee Guida di cui alla Delibera n. 469 del 09.06.2021.

Il link di accesso al suddetto portale (<http://whistleblowing.consorzioerrecablate.it>) è pubblicato nella sezione "amministrazione trasparente" del sito del Consorzio e come indicato nelle citate Linee Guida ANAC verrà segnalato anche nell'homepage del sito istituzionale del Consorzio.

Ad oggi, non sono pervenute segnalazioni di illeciti

2.3.10 Relazione dell'attività svolta

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012 entro il 15 dicembre di ogni anno, termine prorogato al 31 gennaio 2022 con comunicazione del Presidente dell'ANAC del 17.11.2021, il Responsabile della prevenzione della corruzione pubblica nel sito internet del Consorzio una relazione recante i risultati dell'attività svolta e ne dà comunicazione al Nucleo di Valutazione. La citata Relazione è stata illustrata al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28.03.2022.

2.3.11 Obblighi di trasparenza

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

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

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

Nei mesi trascorsi del corrente anno è iniziato il monitoraggio e il successivo aggiornamento dei contenuti della sezione Amministrazione Trasparente con l'obiettivo di adeguare i dati presenti entro il 31.05 p.v.:

A seguito dell'entrata in vigore il 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 per la Tutela dei Dati, il Consorzio ha affidato l'incarico Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) alla società Esseti Servizi Telematici srl che si avvale dell'avvocato Flavio Corsinovi, così come pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente/ Altri Contenuti.

In questo contesto, così come deliberato dal Consiglio d'Amministrazione, il Consorzio provvederà all'adozione di linee guida sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 alla luce delle previsioni del Regolamento (UE) 679/2016 in materia di protezione dei dati personali delle persone fisiche.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza:

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

2.3.12 Società partecipata

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

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

Nell'adunanza dell'8 novembre 2017, l'ANAC ha approvato in via definitiva la Delibera n. 1134 recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati o partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli Enti pubblici economici" con la quale l'Autorità

Nazionale Anticorruzione oltre a fornire delle indicazioni in merito all'applicazione delle disposizioni in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione ai citati enti, individua anche i compiti previsti per le amministrazioni controllanti e partecipanti.

In questo contesto, il Consiglio di Amministrazione del Consorzio ha approvato con Delibera n. 14-21 del 30.12.2021 "L'atto di indirizzo in materia di spese di funzionamento, comprese quelle per il personale ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 175/2016".

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

2.3.13 Il sito internet istituzionale del Consorzio

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

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

La pubblicazione on line delle informazioni di cui al paragrafo precedente è effettuata in coerenza con quanto riportato nel Decreto Trasparenza (il d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016), e secondo le caratteristiche istituzionali e organizzative dell'Ente, con particolare riferimento a:

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

fatto salvo il rispetto delle normative specifiche in materia di riservatezza dei dati personali.

2.3.14 Posta elettronica certificata

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

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

2.3.15 Accesso civico

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

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

poi "accesso documentale"). La finalità dell'accesso documentale ex l. 241/90 è, in effetti, ben differente da quella sottesa all'accesso generalizzato ed è quella di porre i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà - partecipative e/o oppositive e difensive - che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari.

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

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

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

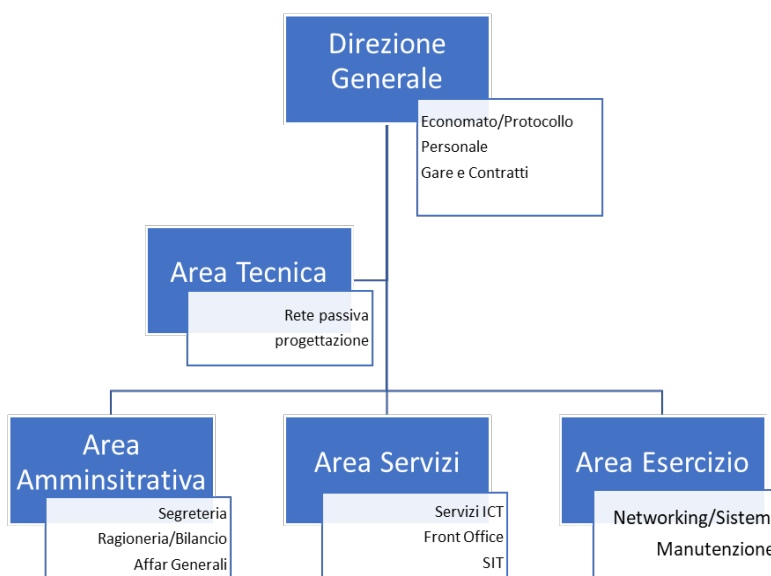
Al di fuori dei casi sopra indicati, possono ricorrere, invece, limiti (eccezioni relative o qualificate) posti a tutela di interessi pubblici e privati di particolare rilievo giuridico elencati ai commi 1 e 2 dell'art. 5-bis del decreto trasparenza.

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

Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano

Sottosezione 3.1. Struttura Organizzativa

(rif.: Delibera Assemblea AS n.2-22 del 27.04.2022 ; Delibera C.d.A n 10-21 del 24.11.2021)



3.1.1 La Dotazione Organica

L'organigramma del Consorzio per il 2022 e per il triennio 2022-2024 è di seguito rappresentato e descritto .

- Direzione Generale: figura prevista e disciplinata nello statuto del Consorzio, nella quale converge anche la dirigenza diretta dei servizi di:
 - a. Economato: si occupa della gestione della cassa economale, delle piccole spese correnti per la gestione ordinaria del Consorzio;
 - b. Personale: Si occupa della amministrazione del personale interno.
 - c. Gare e contratti: gestisce gli aspetti amministrativi dei procedimenti in materia di appalti e contratti;

- d. Protocollo: gestisce ed archivia i flussi documentali entranti ed uscenti delle comunicazioni di varia natura;
- Area Servizi: si occupa della progettazione, implementazione, amministrazione e gestione dei servizi per gli enti consorziati e cura aspetti inerenti all'erogazione dei servizi (attivazione, esercizio, rendicontazione, ecc.). È a sua volta suddivisa in 3 servizi:
 - a. Servizi SIT: gestisce il patrimonio informativo cartografico del Consorzio e degli enti consorziati che gli demandano questa funzione. Produce e modifica basi di dati cartografiche curandone la pubblicazione. Progetta e realizza interfacce di accesso ai dati. Supporta gli enti nelle attività di redazione di strumenti urbanistici di loro competenza.
 - b. Servizi ICT: svolge le funzioni di progettazione, sviluppo e manutenzione dei servizi informatici e di comunicazione elettronica per gli enti. Assicura i livelli di servizio dichiarati attraverso il monitoraggio della disponibilità dei sistemi.
Svolge funzioni di sorveglianza normativa in materia di ICT.
 - c. Front Office: svolge funzioni di helpdesk nei confronti dell'utenza nei limiti dichiarati nei servizi erogati. Cura le relazioni con gli enti identificando le necessità e rilevando eventuali nuove esigenze in materia di ICT.
- Area Tecnica: gestisce tutti gli aspetti tecnici/progettuali delle varie attività del Consorzio e le attività in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro e conformità alle normative vigenti. È suddivisa in 4 aree:
 - a. Rete passiva: gestisce la realizzazione di opere relative ad infrastrutture e componenti passive della rete. Contribuisce alla progettazione, partecipa alla istruzione delle gare di appalto per le opere e collabora alla direzione dei lavori;
 - b. Progettazione: esegue la progettazione preliminare, definitiva ed eventualmente esecutiva dei lavori necessari alla evoluzione della infrastruttura e rete passiva. Cura i rapporti con gli enti per il rilascio di autorizzazioni, permessi ecc. Svolge funzioni di project management in materia di attivazione di servizi ai soci, coordinando i vari soggetti competenti delle altre aree (sia amministrative che tecniche) nelle attività che coprono tutto il ciclo dell'attivazione (progettazione – offerta – accettazione – provisioning – collaudo).
- Area Esercizio Infrastrutture: realizza ed esercisce le componenti infrastrutturali attive della piattaforma tecnologica del Consorzio (backbone, distribuzione, accesso, data centre, impianti tecnologici, ecc.). È suddivisa in 2 sezioni:

- a. Networking e sistemi: Gestisce e progetta gli apparati di tutte le componenti di rete e dei sistemi informatici del Consorzio assicurandone il corretto funzionamento per garantire la continuità di erogazione dei servizi agli enti.
 - b. Manutenzione: è responsabile dello stato di conservazione del patrimonio del Consorzio. Amministra gli impianti tecnologici funzionali alla rete, curandone la progettazione e i rapporti contrattuali con i fornitori. Gestisce le attività di riparazione, adeguamento e monitoraggio ed è referente per il Consorzio nei rapporti con soggetti terzi che a vario titolo utilizzano risorse del Consorzio.
- Area Amministrativa: cura tutti gli aspetti amministrativi, contabili e di gestione economico-finanziaria del Consorzio:
 - a. Segreteria: si occupa di tutte le attività di amministrazione interne funzionali all'andamento ordinario del Consorzio. Supporta la Direzione Generale nella redazione, gestione e archiviazione degli atti amministrativi del Consorzio.
 - b. Ragioneria: si occupa della contabilità del Consorzio;
 - c. Bilancio: Cura la gestione economica-finanziaria ed assiste la Direzione Generale nella redazione dei bilanci;
 - d. Affari Generali: supporta la Direzione Generale nella gestione delle relazioni con gli organi istituzionali e con i soci.

	totali	dirigenti	contratto	Cat. B	Cat. C	Cat. D
Direzione Generale	1	1				
Economato/Protocollo	0,5			0,5		
Personale	0,2		0,2			
Gare e Contratti	0,3				0,3	
Area Servizi	1					1
Servizi SIT	0,5				0,5	
Servizi ICT	1				0,5	0,5
Front Office	0,5					0,5
Area Tecnica	0					
Rete passiva	0,7				0,5+0,2	
Progettazione	0,5				0,5	
Area Infrastrutture	1					1
Networking e sistemi	0,5					0,5
Manutenzione	0,5					0,5
Area Amministrativa	0,15	0,15				
Segreteria	0,5			0,5		
Ragioneria/Bilancio	0,5				0,5	
Affari Generali	0					
	9,35	1,15	0,2	1	3	4

Sottosezione 3.2: Lavoro Agile

La progressiva digitalizzazione della società contemporanea, le sfide che sorgono a seguito dei cambiamenti sociali e demografici o, come di recente, da situazioni emergenziali, rendono necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce, aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo, così, al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

Il lavoro agile (Smart Working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, 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.

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

Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie. È, quindi, prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella [circolare n. 48/2017](#).

Con il *DCPM 1 marzo del 2020* e i successivi atti tra cui la *Circolare n.1 del 04.03.2020* e il *DCPM 04.03.2020*, emessi al fine di contrastare il diffondersi del Covid-19, nell'arco di poco più di un weekend, la sperimentazione dello Smart Working è diventato modello preferenziale, quando non addirittura unico, per lavorare all'interno della Pubblica Amministrazione. L'impatto dell'emergenza sulla diffusione è impressionante anche semplicemente dal punto di vista quantitativo: il 94% delle PA sono state spinte ad adottarlo; il numero di lavoratori pubblici che sono stati chiamati a lavorare, almeno parzialmente, da remoto sono passati dagli appena 44.000 pre-pandemia a circa 1.850.000, coinvolgendo quindi circa 6 lavoratori pubblici su 10.

Anche il Consorzio Terrecablate ha sperimentato il Lavoro Agile durante la fase pandemica del 2020. Con disposizione del Direttore Generale n. 002 del 06.03.2020, è stato disposto il lavoro agile

a tutto il personale in quanto in possesso dei requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working (home working).

Cessata la fase pandemica, con disposizione n. 004 del 03.11.2021 del Direttore Generale, nelle more dell'approvazione del presente PIAO e del nuovo CCNL Funzioni Locali, sono state elaborate delle linee guida per il personale del Consorzio per lo svolgimento del lavoro agile, alle seguenti condizioni:

- *non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti;*
- *l'amministrazione deve disporre di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la sicurezza delle comunicazioni tra lavoratore e amministrazione;*
- *deve aver previsto un piano di smaltimento degli arretrati e deve fornire al personale i devices necessari;*
- *che la prestazione di lavoro in modalità agile avrà luogo:*
 - *previa richiesta del dipendente per particolari motivi familiari/personali o perché sottoposto al periodo di quarantena o in isolamento fiduciario e deve essere presentata al sottoscritto via e-mail e autorizzata nella stessa forma;*
 - *su richiesta del sottoscritto in qualità di datore di lavoro, con il consenso del dipendente, per motivi organizzativi legati alle trasferte/missioni per ridurre i tempi legati agli spostamenti ed ottimizzare quelli di prestazione del servizio, per eventi atmosferici avversi;*
 - *su richiesta del sottoscritto in qualità di datore di lavoro, anche senza il consenso del dipendente, per cause che renderebbero l'attività lavorativa in presenza rischiosa per la salute;*
- *Che la prestazione lavorativa in modalità agile può essere svolta per periodi diversi per particolari esigenze personali o per indicazioni normative; per l'intera giornata lavorativa, per una parte di essa o per qualche ora: in questo caso sarà cura del dipendente comunicare al sottoscritto e alla segreteria l'orario esatto di svolgimento della prestazione lavorativa in smart working;*
- *Che la prestazione lavorativa in modalità agile sarà volta con le stesse risorse certificate e garantite nel periodo di lockdown;*
- *Che la prestazione lavorativa in modalità agile, richiesta per particolari motivi familiari/personali, sarà autorizzata nello stesso periodo a non più del 20% del totale dei dipendenti.*

Al momento non sono pervenute a questa Direzione da parte del personale richieste di svolgimento dell'attività lavorativa in smart working.

E' stato disposto però nell'anno in corso per esigenze di servizio il lavoro da remoto (telelavoro) per alcuni dipendenti dell'area tecnica.

Lo Smart Working resterà uno degli strumenti fondamentali per il lavoro pubblico, per almeno tre buoni motivi:

1. L'adozione dello Smart Working consente alle Amministrazioni notevoli vantaggi in termini di aumento della produttività, riduzione dei costi, flessibilità organizzativa e orientamento del capitale umano al miglioramento e all'innovazione.
2. Lo Smart Working è un'opportunità di flessibilità e miglioramento della vita professionale alla quale i lavoratori, compresi quelli del Pubblico Impiego, non sono disposti a rinunciare specie oggi che ne hanno visto i vantaggi. Un ritorno al passato avrebbe il doppio svantaggio di demotivare i lavoratori attualmente presenti nella PA e di rendere le Pubbliche Amministrazioni molto meno attrattive per i potenziali talenti. Un doppio rischio insostenibile in un momento come questo in cui bisogna procedere a un profondo reskilling interno e a un radicale cambio generazionale. Gli stessi sindacati sono oggi consapevoli che la flessibilità e l'equilibrio vita lavoro sono fattori ritenuti dai lavoratori centrali, spesso ancora più della retribuzione e della stabilità del posto di lavoro, e lotteranno quindi per mantenere ed estendere questa opportunità al maggior numero possibile di lavoratori.
3. Lo Smart Working, infine, è irrinunciabile perché è uno strumento fondamentale per spingere la PA alla digitalizzazione, alla riduzione dell'impatto ambientale e al miglioramento della competitività e dell'innovazione dei servizi pubblici

Attualmente siamo in attesa della sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL 2018-21 di comparto, di cui è già stata siglata la preintesa, che disciplinerà anche il rapporto di lavoro in modalità agile e di cui si terrà conto nel PIAO 2023.

Per l'attualità, si individuano le seguenti linee guida che regolamentano il lavoro agile del personale del Consorzio, secondo quanto previsto nella Disposizione del Direttore Generale n. 04-21 del 03.11.2021 che sotto si riporta:

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamate:

- *il D. Lgs. 165/2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e ss.mm.ii.;*
- *la Legge n. 81/2017 recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" e ss.mm.ii.;*

Visto il DPCM del 23.09.2021 recante "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni";

Visto il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, in particolare l'art. 6 che definisce il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) con la quale, nelle more dell'approvazione del nuovo CCNL, le PPAA regolamenteranno il Lavoro Agile secondo le disposizioni in materia vigenti;

Tenuto conto che il Consorzio Terrecablate, in considerazione del prorogato stato emergenziale, non ha approvato entro il 31.01.2021 il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020;

Preso atto che il documento su indicato farà parte del PIAO, come previsto dal DL richiamato, che dovrà essere approvato entro il 31.01.2022 con validità triennale;

Preso atto, altresì, che al momento non sono pervenute richieste da parte del personale per lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working ma che comunque, le previsioni normative, obbligano l'Ente a prevedere il lavoro agile quale ulteriore forma di attività lavorativa per il personale dipendente;

Ritenuto opportuno, quindi, nelle more dell'approvazione del PIAO entro il 31.01.2022, disciplinare l'attività lavorativa in modalità agile;

Atteso che l'accesso a tale modalità di lavoro avverrà unicamente previa stipula dell'accordo individuale e subordinatamente all'esistenza delle seguenti condizioni:

- non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti;
- l'amministrazione deve disporre di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la sicurezza delle comunicazioni tra lavoratore e amministrazione;
- deve aver previsto un piano di smaltimento degli arretrati e deve fornire al personale i devices necessari.

Preso atto di quanto disposto dall'art. 27, 3° comma del vigente Statuto consortile;

Dato atto della propria competenza a provvedere ai sensi dell'art 26, comma 4 lettera c) dello Statuto del Consorzio;

DISPONE

- Che la prestazione di lavoro in modalità agile avrà luogo:
 - previa richiesta del dipendente per particolari motivi familiari/personali o perché sottoposto al periodo di quarantena o in isolamento fiduciario e deve essere presentata al sottoscritto via e-mail e autorizzata nella stessa forma;
 - su richiesta del sottoscritto in qualità di datore di lavoro, con il consenso del dipendente, per motivi organizzativi legati alle trasferte/missioni per ridurre i tempi legati agli spostamenti ed ottimizzare quelli di prestazione del servizio, per eventi atmosferici avversi;
 - su richiesta del sottoscritto in qualità di datore di lavoro, anche senza il consenso del dipendente, per cause che renderebbero l'attività lavorativa in presenza rischiosa per la salute;
- Che la prestazione lavorativa in modalità agile può essere svolta per periodi diversi per particolari esigenze personali o per indicazioni normative; per l'intera giornata lavorativa, per una parte di essa o per qualche ora: in questo caso sarà cura del dipendente comunicare al sottoscritto e alla segreteria l'orario esatto di svolgimento della prestazione lavorativa in smart working;
- Che la prestazione lavorativa in modalità agile sarà svolta con le stesse risorse certificate e garantite nel periodo di lockdown;
- Che la prestazione lavorativa in modalità agile, richiesta per particolari motivi familiari/personali, sarà autorizzata nello stesso periodo a non più del 20% del totale dei dipendenti.
- Di inoltrare la presente disposizione a tutto il personale.

Sottosezione 3.3: Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale (rif.: delibera C.d.A. n. 10-21 del 24.11.2021)

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

Le Linee Guida dell'8/05/2018, traducono il concetto di limite finanziario precisando che la dotazione organica deve essere considerata come un valore finanziario che si sostanzia in una *dotazione di spesa potenziale massima*, e che, per le regioni e gli enti territoriali, tale limite resta il tetto alla spesa di personale previsto dalla normativa vigente. Per il Consorzio, quindi, il riferimento resta l'art. 1 comma 562 della L. 296/2006 che pone la spesa sostenuta nell'anno 2008, quale limite alla spesa di personale per gli enti non sottoposti al patto di stabilità.

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

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

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

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

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

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

Per quanto riguarda il personale del comparto, l'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, impone alle amministrazioni di quantificare il fondo per il salario accessorio nel rispetto del limite del fondo relativo all'anno 2016.

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

Si ritiene, quindi, necessario scorporare dalla dotazione organica, come sopra determinata, l'importo complessivo di € 112.150,27 così composto:

- IMPORTO MASSIMO DEL FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE DEL COMPARTO (COMPRESSE LE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE): € 74.060,90;
- IMPORTO MASSIMO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL DIRETTORE GENERALE: € 38.089,37.

Pertanto le risorse utilizzabili quale Dotazione Organica ai fini del presente piano ammontano ad € 443.876,06 .

3.3.1 Modulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di Personale

La Dotazione Organica del Consorzio, come sopra definita, è calcolata nel rispetto della normativa vigente e prendendo a riferimento la spesa sostenuta per il personale nell'anno 2008.

Costituendo il limite di spesa potenziale massima, per poter procedere alla programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2022/2024 ed alla conseguente previsione delle assunzioni necessarie e possibili nel rispetto della normativa vigente, è necessario definire l'attuale consistenza del personale a tempo indeterminato in servizio presso il Consorzio indicando per ciascun profilo il costo annuo teorico comprensivo degli oneri riflessi:

PROFILO DI INQUADRAMENTO	NUMERO DIPENDENTI IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO	COSTO ANNUO INDIVIDUALE	COSTO ANNUO COMPLESSIVO
DIRETTORE GENERALE	1	57.481,18	57.481,18
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	4	31.032,86	124.131,40
ISTRUTTORE TECNICO	3	28.602,68	85.808,04
COLLABORATORE PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO TERMINALISTA	1	26.905,05	26.905,05
TOTALE	9		294.325,70

Oltre ai dipendenti sopra elencati, non sono attivi presso il Consorzio rapporti di lavoro flessibile.

3.3.2 Ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenza di Personale

L'articolo 33 del D. Lgs. n 165/2001 pone l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di procedere annualmente alla ricognizione di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.

Dalle verifiche effettuate, anche in considerazione del limitato contingente di personale a tempo indeterminato in servizio, non è risultata nessuna situazione di eccedenza o di soprannumero tra i dipendenti del Consorzio.

3.3.3 Fabbisogno di Personale 2022/2024

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

Tenendo conto delle funzioni ordinarie attualmente attribuite al Consorzio, del loro potenziamento e soprattutto degli obiettivi strategici che il Consorzio stesso si è posto con gli atti di programmazione pluriennale già approvati, si ritiene che l'assetto organizzativo ottimale per il triennio 2022/2024 e nel rispetto della suddetta Dotazione Organica sia il seguente:

PROFILO	NUMERO POSTI PREVISTI	NUMERO POSTI ATTUALMENTE COPERTI	POSTI VACANTI	COSTO ANNUO INDIVIDUALE (al lordo degli oneri)	COSTO ANNUO COMPLESSIVO PER POSTI PREVISTI
DIRETTORE GENERALE	1	1	0	57.481,18	57.481,18
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO (PART TIME 15,00%)	1	0	1	8.622,18	8.622,18
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	5	4	1	31.032,86	155.164,30
ISTRUTTORE TECNICO	4	3	1	28.602,68	114.410,72
COLLABORATORE PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO TERMINALISTA	1	1	0	26.905,05	26.905,05
TOTALE	12	9	3		362.583,42

Tuttavia, la copertura dei posti vacanti sopra evidenziati può avvenire soltanto in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto di eventuali regimi speciali transitori e nel rispetto dei tetti alla spesa di personale.

3.3.4 Piano Assunzionale 2022/2024

Come previsto dall'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 la capacità assunzionale è fissata, dall'anno 2019, per tutti gli enti locali nella misura del 100% delle cessazioni avvenute nell'anno precedente. Nell'anno 2018 si è verificata la cessazione per collocamento a riposo di n. 1 Istruttore Tecnico.

Tale cessazione ha prodotto un'economia che costituisce budget assunzionale utilizzabile nel triennio 2022/2024 per assunzioni dall'esterno, come di seguito meglio specificato:

DIPENDENTI CESSATI		DATA DI CESSAZIONE	ECONOMIA PER ASSUNZIONI
1	ISTRUTTORE TECNICO	01/06/2018	28.602,68
TOTALE			28.602,68

L'aumento costante degli ultimi anni dell'attività del Consorzio in termini di ampliamento dei servizi rivolti ai soci ha comportato anche un corrispondente incremento delle infrastrutture informatiche finalizzate alla fornitura di servizi ICT.

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

Per le motivazioni sopra articolate il Consorzio procederà nel triennio 2022/2024, in considerazione delle risorse disponibili quale capacità assunzionale e secondo la normativa vigente, alle seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

ANNO DI ASSUNZIONE	CAPACITA' ASSUNZIONALE	DIPENDENTI DA ASSUMERE	COSTO ANNUO (al lordo degli oneri)	% DI PART TIME IN BASE ALLE RISORSE DISPONIBILI	COSTO ANNUO EFFETTIVO (in base a part time)
2022	28.602,68	1 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	31.032,86	91,67%	28.447,82
2023	-	-	-	-	-
2024	-	-	-	-	-
TOTALE					28.447,82

L'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico di cui sopra potrà essere effettuata anche dall'esterno. L'eventuale procedura concorsuale o lo scorrimento di una graduatoria in corso di validità saranno in ogni caso condizionate dall'esperimento, secondo gli obblighi di legge, della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001.

3.3.5 Limite di spesa per i contratti flessibili

Il limite di spesa per contratti flessibili del Consorzio Terrecablate è determinato nella spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, secondo le disposizioni di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010. Il Consorzio infatti, essendo in regola con le limitazioni alla spesa di personale

previsti per gli enti non soggetti al patto di stabilità interno dall'art. 1 comma 562 della L. 296/2006 non è obbligato alle riduzioni di cui al primo periodo del citato comma 28.

Nel rispetto delle citate norme quindi il limite alla spesa per contratti flessibili del Consorzio era così determinato:

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

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

3.3.6 Assunzioni a tempo determinato

Nel corso dell'anno 2022, per far fronte alla crescente necessità di gestione di tutte gli adempimenti amministrativi e contabili, il Consorzio si doterà di una ulteriore unità di personale, con qualifica dirigenziale. Tale figura dirigenziale di elevata specializzazione, sarà assunta attraverso l'emissione di un avviso esplorativo ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1, comma 557 della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005)" per la selezione di un dirigente amministrativo consortile con rapporto part-time pari al 15%, equivalente a 5,4 ore minime di servizio su base settimanale, per la durata di un anno rinnovabile.

La spesa complessiva annua prevista per tale assunzione è di € 8.622,18 comprensiva degli oneri riflessi a carico del Consorzio.

Il Consorzio non ha nessun contratto di lavoro di tipo flessibile attivo, pertanto l'assunzione di un dirigente a tempo determinato al 15% in parola rispetta il limite alla spesa per contratti flessibili di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 di cui sopra.

3.3.7 Conclusioni

Il piano assunzionale approvato, con delibera del C.d.A. 10-21 del 24.11.2021, è stato inviato al Collegio dei Revisori dei Conti per il necessario parere, che è stato acquisito in data 24.11.2021, come previsto dalla normativa vigente. Il piano potrà essere aggiornato in caso di necessità sopravvenute.

Sezione 4

Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

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