



COMUNE DI MONTEPULCIANO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2023 - 2025

Art. 6, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;

- Decreto Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;
- Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, n. 132;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024.

INDICE

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

2.2. PERFORMANCE

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

4. MONITORAGGIO

PREMESSA

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, decreto-legge 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, pertanto, di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche che ha il merito di aver evidenziato la molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti ed altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti.

Inoltre, enfatizza un tema fondamentale: la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 149 del 27 giugno 2022 per il triennio 2022-2024, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 rappresenta il primo documento di *programmazione attuativa* pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del Dl. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni

del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del Dlgs. n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012, del Dlgs. n. 33/2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 31.01.2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.7 del 31.01.2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE:

COMUNE DI MONTEPULCIANO

INDIRIZZO:

Piazza Grande, 1 - 53045 - Montepulciano (SI)

RAPPRESENTANTE LEGALE

Sindaco: Dott. Angiolini Michele

SITO INTERNET ISTITUZIONALE:

<https://www.comune.montepulciano.si.it/>

TELEFONO:

0578/7121

PEC:

comune.montepulciano@pec.consorzioterrecablate.it

C.F./P.IVA:

00223000522

CODICE IPA:

c_f592

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore pubblico si intende il miglioramento del livello di benessere economico-sociale della comunità di riferimento, determinato dall'insieme degli impatti ottenuto tramite performance organizzative ed individuali efficienti ed efficaci tenuto conto:

- delle misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza
- delle misure di gestione del rischio riciclaggio
- dello stato di salute delle risorse dell'Ente
- della formazione del personale dell'Ente
- della misurazione del grado di soddisfazione dell'utenza
- l'attuazione dei progetti PNRR

La performance costruita secondo un approccio a matrice e, quindi, maggiormente intellegibile, declina gli obiettivi in modo da avere chiara evidenza degli obiettivi di generazione di valore pubblico.

OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI DI VALORE PUBBLICO

Il valore pubblico rappresenta oggi la sfida rivolta alle pubbliche amministrazioni, il cambio di paradigma che deve guidare gli enti a finalizzare il proprio agire per contribuire a migliorare il livello di benessere economico e sociale del territorio in cui operano. Attraverso il presente documento programmatico il Comune intende identificare il Valore Pubblico verso cui indirizzare le proprie attività e i servizi erogati facendo leva:

- sulla chiara definizione degli obiettivi strategici da parte del Consiglio Comunale;
- sulla capacità organizzativa, sulle competenze delle proprie risorse umane, sulle reti di relazioni interne ed esterne;
- sulla capacità di leggere il territorio e di dare risposte adeguate;
- sulla tensione continua del rischio di erosione del valore pubblico che si potrebbe determinare a fronte di una trasparenza opaca o eccessivamente burocratizzata e di fenomeni corruttivi.

Il valore pubblico si pone quindi come la direzione verso la quale l'ente intende orientare il proprio agire, utilizzando le proprie risorse al meglio e in modo funzionale al reale soddisfacimento dei bisogni della comunità locale.

La sottosezione riporta i risultati attesi in termini di obiettivi programmatici e strategici intesi, definiti in coerenza con i documenti finanziari dell'ente, con riferimento alle previsioni generali della sezione strategica del DUP.

Si è assunto che tali obiettivi (generali e specifici) corrispondono agli obiettivi strategici SES e ai programmi operativi annuali-triennali SEO del DUP 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. n. 6 del 31 gennaio 2023 a cui si rinvia con il link <https://www.comune.montepulciano.si.it/amministrazione-trasparente/bilanci/d-u-p-documento-unico-di-programmazione> e i quali, per il Comune, costituiscono una declinazione delle linee di mandato del Sindaco del quinquennio 2019-2024.

SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

Accessibilità ai servizi comunali

Nell'ambito del PNRR il tema della transizione digitale risulta determinante in quanto riguarda il 25% delle risorse rese disponibili ed è trasversale a tutte le missioni del PNRR, a partire dalla prima denominata "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo" inerente interventi per incentivare la digitalizzazione degli enti locali incentrati su:

- rafforzamento delle competenze digitali
- rafforzamento delle strutture digitali
- facilitazione alla migrazione al cloud
- ampliamento dell'offerta di servizi ai cittadini in modalità digitale
- riforma dei processi di acquisto di servizi di Information and Communications Technology (ICT)
- valorizzazione di siti storici e culturali, per migliorare la capacità attrattiva, la sicurezza e l'accessibilità dei luoghi.

In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'amministrazione saranno utilizzate le risorse già assegnate nell'ambito del PNRR. In particolare l'obiettivo della "transizione digitale" verrà perseguito secondo il seguente dettaglio:

PNRR Misura 1.4.3 "Adozione app IO" €. 17.150,00

PNRR Misura 1.4.3. "Piattaforma Pago Pa €. 8.570,00

PNRR Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE" €. 14.000,00

PNRR Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" €. 121.992,00

PNRR Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" €. 155.234,00

PNRR Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" €. 32.589,00

2.2. PERFORMANCE

Nel costruire la presente Sezione l'Ente ha tenuto in considerazione il questionario sul PIAO diffuso alle Pubbliche Amministrazioni nell'ottobre del 2022.

La performance organizzativa è l'insieme dei risultati attesi dalle attività dell'amministrazione - rappresentati in termini quantitativi con indicatori e target – relativi ai servizi erogati ed ai prodotti realizzati, nonché alle funzioni di amministrazione a supporto dell'attività core, tenendo conto dello stato delle risorse a disposizione e avendo come riferimento gli impatti indotti sui cittadini, al fine di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti in particolare e degli stakeholder in generale.

La performance individuale è costituita dagli obiettivi individuali a cui contribuisce un determinato Settore.

Gli obiettivi di performance sono corredati da indicatori, riconducibili a una base annuale, che consentano di misurare i risultati raggiunti dall'amministrazione.

Tra gli obiettivi è inserito quello della misurazione intermedia (monitoraggio), per individuare eventuali azioni correttive da mettere in campo per gestire eventuali criticità, nell'ottica di una rendicontazione sull'intero processo di misurazione e valutazione della performance.

Gli obiettivi sono declinati in obiettivi annuali per renderne agevole la misurazione e l'individuazione dell'indicatore e del target e sono rappresentati da:

- obiettivi di innovazione, quindi strategici, che tengono conto anche degli aspetti ambientali;
- obiettivi di miglioramento/mantenimento dei livelli di efficienza ed efficacia dei servizi erogati dall'ente e delle funzioni di supporto tecnico e Amministrativo;
- obiettivi collegati alle normative antiriciclaggio, anticorruzione e trasparenza nella logica di integrare la prevenzione della corruzione, il contrasto al riciclaggio e la gestione della trasparenza nel ciclo della performance, necessari per contribuire alla creazione del valore pubblico.

Nell'assegnazione e nella gestione degli obiettivi, l'Ente e l'intera struttura hanno consapevolezza del binomio rischio/gestione, il trade off è infatti un bilanciamento in cui una gestione improntata alla consapevolezza dei rischi e al monitoraggio "c.d. risk management" dovrebbe essere in grado di proteggere il ciclo della performance creando valore pubblico. Il Risk Management è un insieme di azioni funzionale al perseguimento degli obiettivi di un'organizzazione volto a identificare e gestire rischi di diversa natura con lo scopo di creare e preservare valore per l'amministrazione e per gli stakeholder.

Gestire il Risk Management significa proteggere il valore pubblico, intendendo per valore pubblico il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, quale obiettivo perseguito da un ente che possa contare sulla capacità di organizzarsi, sulle competenze delle sue risorse umane, avendo compreso i bisogni del proprio territorio, e mossa da una spinta all'innovazione contemperando e mitigando i rischi che minacciano inevitabilmente l'azione amministrativa:

- Rischi strategici, derivano dalla non corretta comprensione e/o gestione di elementi provenienti dal contesto, dalla relazione con gli stakeholder e dalla definizione di linee

di indirizzo e obiettivi che possono influire sul raggiungimento di performance soddisfacenti dell'Ente;

- Rischi operativi, riguardano le possibili perdite o mancanze derivanti da eventi nell'operatività relativi all'inadeguatezza o disfunzione dei processi (core e di supporto) e dei relativi controlli interni, delle risorse oppure ad eventi esogeni, che possono comportare un'interruzione totale o parziale dell'operatività dell'Ente;
- Rischi compliance riguardano la non conformità o la conformità parziale a norme imperative, norme tecniche e norme di autoregolamentazione, che possono cagionare sanzioni, perdite operative, danni reputazionali e provvedimenti di interdizione parziale o totale per coloro che operano presso l'Ente o per l'Ente stesso.

In allegato viene riportata la matrice degli obiettivi costruita secondo la logica sopra indicata e tenuto conto dei punti sotto indicati così come previsti nel Template del Decreto 24/06/2022:

- descrizione sintetica dell'obiettivo;
- natura dell'obiettivo (di semplificazione, di efficienza/efficacia, di digitalizzazione, di accessibilità all'amministrazione, di pari opportunità, di qualità dei procedimenti, di creazione del valore pubblico);
- individuare chi risponde dell'obiettivo (dirigente/posizione responsabile);
- a chi è rivolto l'obiettivo se all'amministrazione, se all'utenza, se agli stakeholder;
- il termine entro cui si intende raggiungere l'obiettivo;
- come si misura il raggiungimento dell'obiettivo, l'indicatore;
- il risultato di partenza (baseline), quando disponibile;
- il traguardo atteso (target);
- la verificabilità dei dati (fonte).

Allegato A)

PIANO TRIENNALE PER RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA, RAZIONALIZZAZIONE DELL'UTILIZZO DEI BENI STRUMENTALI DELL'ENTE, AI FINI DEL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI FUNZIONAMENTO

2023/2025 [Art. 2. commi 594 e segg. della Legge 24.12.2007 n. 244 - Art. 16 D.L. n. 98/2011 convertito in Legge 111/2011]

L'art. 16 del D.L. n. 98/2011 convertito nella Legge 111/2011 prevede che le amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 possono adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani, da aggiornare annualmente, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

Questo Comune ha intrapreso, negli anni, un processo volto ad una progressiva riduzione delle spese generali di funzionamento, impegnando tutta la struttura nel raggiungimento dell'obiettivo di riduzione delle voci individuate, quale ad esempio la cancelleria e carta, il carburante, la telefonia fissa e mobile nonché del materiale informatico.

Il Comune di Montepulciano, inoltre, negli anni passati ha intrapreso azioni finalizzate alla razionalizzazione dell'uso dei beni strumentali ed al contenimento della spesa nel rispetto dei criteri di economicità ed efficienza, salvaguardando il buon funzionamento degli uffici.

Anche per il triennio 2023/2025 il Comune intende proseguire il percorso virtuoso impegnandosi nell'obiettivo di riduzione e/o razionalizzazione della spesa.

Il presente piano è adottato con l'intento dichiarato di utilizzare le eventuali economie accertate a consuntivo, oltre che per il miglioramento dei saldi di bilancio, per incrementare le risorse destinate alla contrattazione integrativa del personale dipendente, costituendo quest'ultimo l'unico strumento possibile per finanziare il trattamento accessorio del personale in deroga al limite imposta dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 e della Legge Finanziaria 2017.

Dotazioni strumentali – apparecchiature informatiche

Nelle competenze attribuite all'Area Amministrativa vi rientra anche il servizio ICT/ CED e quindi l'attività di programmazione delle dotazioni informatiche in modo che vi sia un corretto ed efficace utilizzo delle risorse.

Per una spesa efficiente si intende procedere, in primo luogo, ad adottare modalità operative tese ad evitare acquisti parcellizzati delle strumentazioni informatiche hardware e software, valutazioni sommarie sulle necessità e sulla congruità, duplicazione di interventi e prodotti non compatibili con i sistemi e la rete dell'Ente privilegiando una pianificazione e programmazione degli acquisti in modo centralizzato.

L'ufficio sistemi informativi raccoglie le segnalazioni di sostituzione, manutenzione e acquisto di strumentazioni secondo una pianificazione effettuata dagli uffici e programma di conseguenza gli interventi e gli eventuali acquisti in modo centralizzato, con il ricorso al mercato elettronico, e previa concertazione con il servizio CED. Questo percorso consente di razionalizzare ed ottimizzare le risorse strumentali già presenti, pianificare gli acquisti mediante procedure di gara e ricorso a convenzione Consip, Start, Mepa conseguendo risparmi in termini economici e in ordine di maggiore economicità anche dell'attività amministrativa che comporta l'adozione di minori atti, il rispetto dei vincoli e delle norme contrattuali e conseguentemente un minor carico di procedure di liquidazione.

Postazioni di lavoro individuali

Le postazioni di lavoro individuali – compreso quelle dei componenti della Giunta - sono dotate di un personal computer di categoria desktop, abbinabile opzionalmente a scanner e stampante, in base a personali specifiche operative. Tutte le apparecchiature sono di proprietà del Comune. Le attività di razionalizzazione e pianificazione degli acquisti hanno consentito, nel tempo, di organizzare le forniture in modo corretto ed economicamente vantaggioso. Nel corso del triennio è prevista la dismissione di monitor di tipo CRT e sostituzione con modelli LCD 20", 22" o superiori in caso di applicazioni di disegno tecnico.

Al fine di raggiungere una economia di spesa il Comune è uscito dalla gestione associata dei servizi Ced lasciando in gestione associata solo il servizio di telefonia con piattaforma Kalliope, servizio backup e antivirus.

Stampanti, fotocopiatrici, scanner

Al fine del contenimento della spesa e di una migliore efficienza, il Comune ha proceduto a stipulare un unico contratto di noleggio per macchine multifunzione attraverso il mercato elettronico per le 34 stampanti installate nei vari servizi comunali. Attraverso il contratto di noleggio è garantita l'assistenza e la manutenzione di tutte le macchine installate e previsto un costo aggiuntivo solo in caso di copie totali effettuate in eccedenza rispetto ai limiti fissati dal contratto. Le macchine installate hanno più funzionalità (fax, scanner, stampante) e questo comporta un notevole risparmio anche ai fini della manutenzione e conservazione delle stesse.

A tal fine, per realizzare compiutamente l'obiettivo dell'Amministrazione in ottica di spending review e di sistemazione ottimale del parco macchine nei locali e uffici del comune, si è proceduto ad un vero e proprio monitoraggio e assessment delle apparecchiature e dismesso i fax non più utilizzati lasciandone 2 ancora funzionanti.

Dotazione strumentali – apparecchiature di telefonia mobile

Gli apparati di telefonia mobile in dotazione dell'ente sono assegnati agli amministratori, ai responsabili di servizio, al personale esterno che deve garantire reperibilità e ad alcuni impiegati per le particolari caratteristiche del lavoro svolto oltre che al Personale di Polizia Municipale. Gli assegnatari sono personalmente responsabili per l'uso e il corretto utilizzo.

Per la gestione del sistema di fonia voip e traffico telefonico verso rete fissa e mobile si è proceduto all'adeguamento del centralino Voip CISCO call manager con migrazione su server farm del Consorzio Terre Cablate reti e servizi alla piattaforma di telefonia VoIP del Consorzio Terrecablate (Kalliope) da gestire in forma associata con Unione dei Comuni Valdichiana Senese per garantire gli standard in materia di sicurezza e continuità operativa previste dalle Linee guida Agid.

La soluzione ha previsto la portabilità delle numerazioni verso l'operatore Terrecablate Reti e Servizi che eroga il servizio di fonia attraverso trunk SIP consegnato direttamente presso i loro data centre con garanzia di affidabilità e risparmio economico rispetto alla precedente gestione contrattuale Consip con Telecom.

Spese semplificazione e digitalizzazione

L'innovazione di una pubblica amministrazione costituisce un caposaldo essenziale e comporta un sistema di relazioni tra la dimensione giuridica, le sue conseguenze organizzative e un certo numero di fattori abilitanti del cambiamento. Tra i fattori di cambiamento possiamo annoverare quelle riforme improntate al raggiungimento di efficacia, efficienza, economicità, qualità dell'Amministrazione e il ruolo delle tecnologie della informazione e della comunicazione (ICT). Le tecnologie rappresentano una risorsa strategica per la realizzazione degli obiettivi di sviluppo economico e sociale del territorio, che sono propri della missione dell'Ente Locale.

L'utilizzo di nuove tecnologie è di fondamentale importanza per lo sviluppo e la crescita sia sociale che economica, soprattutto negli enti locali di piccola e media dimensione, caratterizzati da frammentazione organizzativa e da rigidità di bilancio, che difficilmente permettono di far fronte all'aumento delle funzioni e alla sempre maggiore richiesta di qualità da parte dell'utenza.

Con il D.Lgs. 7.3.2005 n. 82 è stato approvato il Codice dell'amministrazione digitale – CAD - da applicare nel rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali e delle disposizioni in materia di protezione dei dati di cui al Regolamento UE 679/2016.

La riorganizzazione strutturale e gestionale delle pubbliche amministrazioni volta al perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza, semplificazione e partecipazione nel rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, nonché per la garanzia dei diritti dei cittadini e delle imprese avviene anche attraverso un efficiente utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nell'ambito di una coordinata strategia che garantisca il coerente sviluppo del processo di digitalizzazione.

Da qui emerge pertanto la necessità di razionalizzare e semplificare i procedimenti amministrativi, le attività di gestione, la modulistica, le modalità di accesso e di presentazione delle istanze da parte dell'utenza assicurando che l'utilizzo delle tecnologie avvenga in conformità alle prescrizioni normative e tecnologiche.

Il Comune di Montepulciano favorisce ogni forma di uso delle nuove tecnologie per promuovere una maggiore partecipazione dei cittadini, anche residenti all'estero, al processo democratico e per facilitare l'esercizio dei diritti politici e civili sia individuali che collettivi. Il Piano triennale per l'informatica, approvato dalla Giunta Comunale per il periodo 2022-2024, introduce innovazioni con riferimento ai destinatari degli obiettivi individuati e si caratterizza per una forte attenzione ai risultati da misurare.

Al fine di attuare la propria strategia in merito alla digitalizzazione, il Comune di Montepulciano si è candidato su PA Digitale 2026 e ottenuto contributo per attuare gli obiettivi di rendere efficienti i servizi digitali previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR – e messi a disposizione dal Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri che di seguito si riepilogano:

- Misura 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA locali" con n. 14 nuovi servizi
- Misura 1.4.3. "Adozione App io" per n. 30 servizi
- Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale SPID-CIE" per n. 2 servizi
- Misura 1.4.3. "Adozione piattaforma Pago PA" per n. 10 servizi
- Misura 1.4.1. "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" per n. 5 servizi
- Misura 1.4.5. "piattaforma notifiche digitali"

Con le infrastrutture digitali si tende a garantire che i sistemi, i dataset e le applicazioni del Comune siano ospitati in data center altamente affidabili e con elevati standard di qualità per sicurezza, prestazioni, interoperabilità europea ed efficienza, con indubbi vantaggi, a medio termine tali da registrare significativi risparmi della spesa pubblica nella gestione dei data center che possono essere reinvestiti nello sviluppo di nuovi servizi.

Spese Postali – Ufficio gare e contratti – abbonamenti a libri e riviste - cancelleria

L'obiettivo del Comune è quello di arrivare ad una amministrazione interamente digitale con servizi on line e corrispondenza elettronica certificata anche a seguito delle risorse PNRR assegnate e già in corso di programmazione.

Uno dei fattori da prendere in considerazione, se non il principale, sono le spedizioni postali tradizionali in termini fisici e finanziari.

Sono già state eliminate le spese di spedizione per le procedure di gara di appalto di lavori, forniture e servizi e per tutte le comunicazioni che avvengono tramite pec.

Sono programmate azioni strutturali che prevedono l'uso di tecnologie e digitalizzazione che consentono di minimizzare il consumo del materiale necessario per le stampe, il consumo energetico delle attrezzature con un contenimento dei costi fissi e di gestione.

Di notevole importanza, sotto l'aspetto economico, è la spedizione degli atti dell'Ufficio Entrate per i quali, nel corso del triennio, si procederà con una dematerializzazione pressochè totale.

L'Amministrazione comunale, per le sue attività istituzionali, si avvale di un proprio Ufficio stampa e comunicazione la cui attività è prioritariamente indirizzata ai mezzi di informazione compreso i social. L'ufficio è costituito da personale iscritto all'albo dei giornalisti e, sulla base delle direttive impartite dall'organo di vertice dell'amministrazione, cura i collegamenti con gli organi di informazione assicurando il massimo grado di trasparenza, chiarezza e tempestività delle comunicazioni da fornire nelle materie di interesse dell'amministrazione.

Secondo le disposizioni introdotte dall'art. 1 comma 1 del D.L. 6.7.2012 n. 95 convertito con modificazioni dalla Legge 7.8.2012 n. 135 l'amministrazione comunale è tenuta ad approvvigionarsi attraverso le convenzioni o gli accordi quadro messi a disposizione da Consip Spa e dalle centrali di committenza regionali di riferimento - START della Regione Toscana – ovvero ad esperire proprie autonome procedure nel rispetto della normativa vigente, utilizzando i sistemi telematici di negoziazione messi a disposizione dai soggetti

sopra indicati, o, comunque, utilizzando i parametri di prezzo-qualità delle centrali di committenza, come limiti massimi per l'acquisto di beni e servizi. L'attuazione delle predette disposizioni e il ricorso al mercato elettronico assicurano risultati in termini di riduzione della spesa pubblica.

Beni immobili ad uso abitativo e commerciale (con esclusione dei beni strumentali)

Gli immobili ad uso abitativo e commerciale sono elencati nei documenti di inventario beni patrimoniali agli atti presso il servizio Manutenzione e Patrimonio e Servizio economico-finanziario.

Al patrimonio viene garantita la necessaria manutenzione al fine di consentire il mantenimento in efficienza di impianti e strutture.

Altre misure previste, finalizzate al contenimento delle spese di funzionamento riguardano interventi vari per il risparmio energetico con l'obiettivo di diminuire il valore totale del consumo energetico degli edifici di proprietà, razionalizzare le spese di riscaldamento e progettare interventi di riqualificazione energetica relativa agli edifici di proprietà.

L'Amministrazione prosegue nella razionalizzazione delle spese di locazioni di immobili da privati perseguendo uno degli obiettivi fissati anche dalle norme della spending review e, contemporaneamente, ad aggiornare e tenere aggiornati tutti i contratti di locazione dei beni di proprietà comunale al canone Istat compreso la pubblicazione e aggiornamento nella sezione trasparenza come richiesto dalla normativa vigente.

Relativamente ai beni immobili destinati ad uso abitativo e commerciale i Responsabili dei Servizi dovranno procedere, costantemente, alla revisione e tenuta dello scadenzario dei fitti attivi e, tempestivamente, ad avviare le procedure ad evidenza pubblica per l'affidamento in gestione o in locazione di tutti i beni non strumentali al fine di perseguire il maggior reddito.

Autoparco comunale

L'elenco dei veicoli che compongono l'autoparco di proprietà comunale, determinato alla data del 1.1.2023 risultano agli atti del Servizio patrimonio che ha proceduto, nei tempi richiesti dalla normativa vigente, a trasmettere al Ministero PA i dati necessari al nuovo censimento annuale sulle auto di servizio, volto a fotografare le vetture in uso alle amministrazioni pubbliche al 31 dicembre 2022 (documentazioni in atti)

La gestione del parco dei veicoli per quanto riguarda riparazione, rottamazione e/o sostituzione è centralizzata presso il Servizio Manutenzione Patrimonio.

Le caratteristiche del territorio comunale compreso il numero delle sue frazioni, sono tali da non consentire l'utilizzo di mezzi pubblici di trasporto per gli spostamenti del personale tra le varie sedi dell'ente e per i servizi sul territorio.

Per il triennio 2023/2025 in aggiunta alle economie e risparmi previsti dalla normativa vigente, si prevede un consolidamento delle misure di razionalizzazione già in essere, finalizzate al contenimento della spesa. Si individuano le seguenti linee d'azione:

- Ottimizzazione dell'utilizzo dei mezzi attraverso le procedure già in uso e approvazione di un apposito disciplinare per l'uso degli automezzi al fine di razionalizzare al meglio l'uso degli stessi e con l'obiettivo di concentrare la gestione di tutti i mezzi in capo ad unico servizio;
- Ulteriore possibile riduzione del parco auto in attuazione del D.L. 95/2012 tramite dismissione delle autovetture non ritenute indispensabili, indicando a tal fine quali criteri prioritari per la dismissione, l'anno di immatricolazione (più obsolete)
- Continuo monitoraggio per ogni autovettura, delle spese sostenute per carburante e relativa analisi dei consumi in rapporto ai Km. Percorsi;
- Verifica periodica della riduzione dei costi complessivi per il parco auto.

In linea generale e in conformità alle vigenti disposizioni normative, si prevede la possibilità di utilizzare, per gli spostamenti relativi a grandi distanze, anche mezzi di trasporto pubblico per i quali è effettuata una valutazione di "convenienza". L'acquisto di nuovi mezzi sarà limitato ai soli casi di effettiva necessità. In tal caso saranno favoriti gli acquisti di automezzi con minor impatto ambientale.

PROGRAMMA RAZIONALIZZAZIONE:

Nell'anno 2023 si prevede di ridurre i costi, viste le misure già in attuazione, relativamente a spese di gestione, organizzazione di uffici e servizi, etc secondo il seguente prospetto:

Anno 2023 Misura	Importo della spesa da ridurre come obiettivo di risultato entro 31.12.2023	Capitolo di bilancio	Area/Servizio
prevalenza di controllo nelle strade comunali ad alto tasso di incidentalità Attività di prevenzione con postazioni mobili di controllo del rispetto dei limiti di velocità imposti	1.500,00	301131	Polizia Municipale
Diminuzione della spesa per pagamento compensi a tecnici esterni per l'accatastamento di immobili comunali	1.268,80	106110	Urbanistica/edilizia e ambiente e territorio
Razionalizzazione della spesa per pagamento compensi ai commissari esterni e in primis all'esperto in lingua inglese ricorrendo a risorse umane interne	1.000,00	111140	Amministrativa
Diminuzione della spesa per pagamento compensi a tecnici esterni per la certificazione energetica di immobili comunali	1.712,88	801116	Manutenzione Patrimonio ambiente
Diminuzione della spesa per pagamento compensi a tecnici esterni per progettazione direzione dei lavori	2.500,00	106120	OO.PP. e PNRR
TOTALE	7.981,68		

Nel triennio 2023/2025 l'attività amministrativa sarà sempre improntata all'efficienza e economicità e i Responsabili e il personale dipendente sarà costantemente sollecitato a garantire la massima collaborazione e attenzione nell'uso delle strutture assegnate (i

monitor dovranno essere spenti a fine giornata così come le stampanti, razionalizzazione nell'utilizzo di mezzi, revisione dei contratti in essere, procedure negoziate e comparate per acquisto beni e servizi, acquisti centralizzati, etc).

PROGETTI PER IL MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO SERVIZI ESISTENTI [EX ART. 67 C.3 lett. L) CCNL 16/18]

La costituzione della parte variabile del fondo salario accessorio personale anno 2023 prevederà la seguente voce di alimentazione: importi inclusi nel limite art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017, come da progetti presentati dai Responsabili, per il miglioramento quali-quantitativo dei servizi esistenti, art. 67 c. 3 lett. I) CCNL2016/18, ed incrementi previsti dalla disciplina contenuta nell'art. ex 15, c. 2, CCNL 01.04.1999 - oggi art. 67 c. 4 del CCNL 21/05/2018.

Gli importi dei progetti destinati al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, potranno essere liquidati previa verifica da parte del Nucleo di Valutazione del conseguimento degli stessi, a consuntivo dell'attività svolta, e saranno utilizzati con le caratteristiche e le finalità di cui all'art. 67 c. 3 lett. i) CCNL 21.05.2018.

L'importo individuato è in linea con il rispetto dei vincoli di spesa del personale previsti dall' art.23, comma 2, del D.Lgs.n.75/2017;

La griglia riepilogativa delle proposte pervenuta dai responsabili e aggiornata nel rispetto dei criteri stabiliti dall'art. 14 del vigente sistema della valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n.207/2019 è **in allegato B)**

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Analisi del contesto esterno ed interno – strategie ed obiettivi

Il contesto esterno: analisi dei dati

L'analisi del **contesto esterno** è richiesta dal Piano Nazionale Anticorruzione per valutare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera e per comprendere se queste possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Ovviamente non è semplice fare un'analisi del genere, in quanto è molto difficoltoso reperire dati che diano una indicazione diretta della corruzione, ma bisogna operare attraverso l'analisi di dati indiretti e generali da cui poterne inferire altri, iniziando dal profilo strutturale della provincia di Siena.

I **dati relativi al profilo strutturale** contestualizzano il territorio provinciale di Siena e sono organizzati in tre sezioni tematiche: **popolazione, territorio ed economia**, variamente articolate al loro interno, per permettere una più agevole lettura.

I dati di popolazione sono allineati alla disponibilità cartografica dei confini amministrativi pubblicata da Istat e riferita al 1° gennaio 2022.

Il territorio provinciale di Siena si estende su un'area di 3.820,8 Km² e la densità demografica è pari a 68,6 ab/Km², un dato molto più basso rispetto al dato medio toscano e italiano. La provincia di Siena è suddivisa in 35 comuni, di cui 18 al di sotto dei 5.000 abitanti. I piccoli comuni, che rappresentano il 51,4% dei comuni della Provincia, accolgono il 15,9% della popolazione residente.

La variazione media annua della popolazione residente nel triennio 2020-2022 è stata di -0,59% a fronte di un tasso di incremento demografico totale ogni 1.000 abitanti pari a -6,7. L'incremento naturale ogni 1.000 abitanti è stato del -7,5.

L'incidenza della popolazione residente per fascia d'età è caratterizzata dal 11,9% di giovani tra 0 e 14 anni, dal 61,6% di persone in età tra 15 e 64 anni e dal 26,5% di anziani con 65 anni e oltre.

La **struttura del sistema produttivo del territorio** è sinteticamente descritta attraverso il tasso di occupazione per settore nel 2021: il tasso di occupati in agricoltura, silvicoltura e pesca è del 7,6%, in industria del 26,1% e nei servizi del 66,3%.

La **ricchezza disponibile**, sia pro-capite sia totale, è descritta mediante il valore aggiunto (a prezzi base correnti).

Il **valore aggiunto ai prezzi correnti pro-capite** nella Provincia di Siena è di 28.194,37 euro, più basso rispetto al valore medio regionale, pari a 28.919,18 euro, e maggiore rispetto al valore medio nazionale, pari a 26.894,65 euro.

Il valore aggiunto totale, riferito al totale delle attività economiche, per la Provincia di Siena ha un valore di 7.413 milioni di euro che rappresenta il 6,9% del valore aggiunto dell'intero territorio regionale, pari a 106.554,9 milioni di euro.



Provincia di Siena



Cod.	Comune	Cod.	Comune
001	Abbadia San Salvatore	026	Rapolano Terme
002	Asciano	027	San Casciano dei Bagni
003	Buonconvento	028	San Gimignano
004	Casole d'Elsa	030	San Quirico d'Orcia
005	Castellina in Chianti	031	Sarteano
006	Castelnuovo Berardenga	032	Siena - Capoluogo
007	Castiglione d'Orcia	033	Sinalunga
008	Cetona	034	Sovicille
009	Chianciano Terme	035	Torrita di Siena
010	Chiusdino	036	Trequanda
011	Chiusi	037	Montalcino
012	Colle di Val d'Elsa		
013	Gaiole in Chianti		
015	Montepulciano		
016	Monteriggioni		
017	Monteroni d'Arbia		
018	Monticiano		
019	Murlo		
020	Piancastagnaio		
021	Pienza		
022	Poggibonsi		
023	Radda in Chianti		
024	Radicondoli		
025	Radicondoli		

Indicatori

TERRITORIO: Caratteristiche e organizzazione	Anno	Siena	Toscana	Italia
Numero di Comuni*	2022	35	273	7.904
Superficie territoriale (Kmq)*	2022	3.820,8	22.987,4	302.068,3
Densità demografica (ab. per Kmq)*	2022	68,6	159,9	195,3
Popolazione residente*	2022	262.046	3.676.285	58.983.122
Numero di piccoli comuni (<5.000 abitanti)*	2022	18	119	5.535
Incidenza dei piccoli comuni (<5.000 abitanti) sul totale dei comuni (%)*	2022	51,4	43,6	70,0
Popolazione residente nei piccoli comuni (<5000 abitanti)*	2022	41.623	272.514	9.742.885
Popolazione residente nei piccoli comuni (<5000 abitanti) (%)*	2022	15,9	7,4	16,5
Contributo di energia prodotta da fonti rinnovabili (%)	2020	0,6	3,0	40,9
Contributo produzione impianti fotovoltaici (%)	2021	0,1	0,8	21,5

POPOLAZIONE: Dinamica e struttura

Tasso di incremento demografico totale (per mille abitanti)	2021	-6,7	-4,5	-4,3
Tasso di incremento naturale (per mille abitanti)	2021	-7,5	-6,8	-5,2
Variazione media annua della popolazione residente 2020-2022 (%)*	2022	-0,59	-0,22	-0,55
Popolazione straniera residente (%)*	2022	10,9	11,5	8,8
Popolazione residente tra 0 e 14 anni (%)*	2022	11,9	11,8	12,7
Popolazione residente tra 15 e 64 anni (%)*	2022	61,6	62,2	63,5
Popolazione residente di 65 anni e oltre (%)*	2022	26,5	26,0	23,8
Popolazione residente che si sposta quotidianamente fuori comune di residenza	2019	60.892	813.377	12.829.579
Popolazione residente che si sposta quotidianamente fuori comune di residenza (%)	2019	22,9	22,0	21,4

ECONOMIA: Struttura del sistema produttivo e ricchezza disponibile




Imprese al femminile su imprese attive (%)	2021	25,0	23,9	22,7
Tasso di natalità delle imprese (%)	2021	0,3	0,4	0,5
Occupati in agricoltura silvicoltura e pesca (%)	2021	7,6	3,1	4,1
Occupati nell'industria (%)	2021	26,1	27,2	26,6
Occupati nei servizi (%)	2021	66,3	69,7	69,3
Valore aggiunto totale (stima in milioni di euro a prezzi base correnti)	2021	7.413,0	106.554,9	1.589.733,8
Valore aggiunto pro-capite (stima in euro a prezzi correnti)	2021	28.194,37	28.919,18	26.894,65
Valore aggiunto nel settore culturale (%)	2020	5,9	5,4	5,7
Presenze turistiche - variazione 2020-2021 (%)	2021	53,7	42,6	38,7
Numero di transazioni immobiliari normalizzate - variazione 2020-2021 (%)	2021	25,8	35,3	34,0

* su dati stimati al 1 gennaio 2022

Oltre agli indicatori specifici sulla **criminalità in provincia di Siena** che analizzeremo più avanti, di seguito riportiamo alcune dimensioni (e relativi indicatori) che potrebbero essere utili per la nostra analisi, in quanto ci mostrano la situazione socio-economico-lavorativa del senese e di conseguenza una eventuale "appetibilità" del nostro territorio da parte della criminalità.

Le dimensioni prese in esame sono quelle relative al **Lavoro** e al **Benessere economico**, che estrapoliamo dalla pubblicazione sul Benessere Equo e Sostenibile nella provincia di Siena – anno 2022 (www.besdelleprovince.it), curata dall'Ufficio statistica della Provincia di Siena.

LAVORO

Tema	Indicatore	Misura	Siena	Toscana	Italia	
Partecipazione	1 	Tasso di inattività (15-74 anni)	%	38,7	38,7	44,1
	2	Tasso di inattività giovanile (15-29 anni)	%	62,5	58,1	60,0
	3	Differenza di genere nel tasso di inattività	punti percentuali	13,2	12,1	17,3
Occupazione	4 	Tasso di occupazione (20-64 anni)	%	72,4	70,5	62,7
	5	Differenza di genere nel tasso di occupazione (F - M)	punti percentuali	-18,4	-14,5	-19,3
	6 	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	%	31,8	34,5	31,1
	7	Giomate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)	numero medio	224,9	222,0	223,1
Disoccupazione	8	Giomate retribuite nell'anno lavoratori dipendenti (F-M)	numero medio	-22,0	-18,4	-16,3
	9	Tasso di disoccupazione (15-74 anni)	%	5,9	7,5	9,5
Sicurezza	10	Tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni)	%	9,8	13,3	17,9
	11 	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	per 10.000 occupati	10,0	10,9	9,0

Fonti: Istat (indicatori 1-6 e 9-10); Inps (indicatori 7-8); Inail (indicatore 11).
Anni: 2021 (indicatori 1-6, 9 e 10); 2020 (indicatori 7, 8 e 11).

La provincia di Siena, per quanto riguarda la dimensione Lavoro e conciliazione dei tempi di vita e i temi relativi a **partecipazione, occupazione, disoccupazione e sicurezza**, si presenta con dei valori piuttosto altalenanti e in netto peggioramento rispetto agli anni precedenti, molto probabilmente a causa della pandemia.

Il tasso di inattività 15-74 anni (rapporto percentuale tra le persone non appartenenti alle forze di lavoro (inattivi) nella classe di età 15- 74 anni e la corrispondente popolazione residente totale della stessa classe d'età) in provincia di Siena risulta essere il 38,7% nel 2021, esattamente come quello medio regionale, un valore preoccupantemente più basso del 12,2% se rapportato a quello nazionale. Lo stesso tasso però, riferito esclusivamente ai giovani nel senese diventa purtroppo il più alto, se confrontato con il valore medio toscano e italiano. Per quanto riguarda infine, con riferimento al tema **partecipazione**,

il valore relativo alla differenza di genere nel tasso di mancata partecipazione al lavoro nella popolazione tra i 15 e i 74 anni, il senese, con il suo 13,2%, occupa una posizione intermedia tra il 17,3% italiano e il 12,1% toscano.

Passando al tema **occupazione**, rileviamo come nel territorio provinciale il tasso di occupazione 20-64 anni e il dato relativo alle giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti) si attestino su livelli migliori rispetto al contesto medio regionale e nazionale, sebbene si registri un calo diffuso dei rispettivi valori.

La provincia di Siena difetta però nella **differenza di genere giornate retribuite nell'anno lavoratori dipendenti** (F-M), registrando nel 2020 un -22 giornate (numero medio) che supera di quasi 6 giornate e del 35,5% il valore medio italiano. Posizione intermedia invece per quanto riguarda la differenza di genere nel tasso di occupazione (F-M) e il tasso di occupazione giovanile (15-29 anni).

Sul fronte **disoccupazione**, nel 2021, così come nel 2020, il territorio senese registra i valori più bassi per tasso di disoccupazione (15-74 anni) e tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni). In particolare il primo (5,9 persone su 100) è più basso del 21,3% se rapportato al valore Toscana e del 37,9% se rapportato al dato Italia, mentre il tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni) registra un -26,3% se rapportato al dato toscano e -45,3% se comparato col il tasso medio italiano.

Ultimo tema di questa dimensione è quello concernente **la sicurezza**; l'indicatore tasso di infortuni mortali e inabilità permanente sul totale occupati (al netto delle forze armate) per 10.000 nel nostro territorio provinciale si attesta su un valore di 10, intermedio tra il dato italiano di 9 su 10.000 e il valore regionale di 10,9 su 10.000.

BENESSERE ECONOMICO

Tema	Indicatore	Misura	Siena	Toscana	Italia	
Reddito	1 ■	Reddito imponibile medio per contribuente	euro	20.254	20.007	19.796
	2	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	20.471	19.331	20.658
	3	Importo medio annuo delle pensioni	euro	14.346	12.929	12.316
	4 ■	Pensioni di basso importo	%	18,9	20,2	22,6
Disuguaglianze	5 ■	Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	euro	-6.820	-7.143	-7.573
Difficoltà economica	6 ■	Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	%	0,7	0,8	0,9

Fonti: MEF (indicatore 1) Inps (indicatori 2-5); Banca d'Italia (indicatore 6).

Anni: 2021 (indicatori 3, 4 e 6); 2020 (indicatori 1, 2 e 5).

La provincia di Siena eccelle in molti ambiti ma una delle dimensioni in cui registra i migliori risultati è proprio questa del **benessere economico**, che viene analizzato attraverso i temi relativi al **reddito e alla ricchezza (reddito)**, **alla disparità di trattamento economico tra femmine e maschi (Disuguaglianze)** e **alle situazioni di sofferenza economica delle famiglie (Difficoltà economica)**.

Analizzando il tema **reddito** emerge come il reddito medio per contribuente senese superi, seppure lievemente, quello italiano e toscano.

Stesso andamento si registra per l'importo medio annuo delle pensioni e per le pensioni di basso importo, che rispetto al dato medio italiano segnano valori più alti del 16% circa. Un discorso a parte va fatto per l'indicatore n.2 "Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti", che anche quest'anno si attesta invece su valori più bassi rispetto al dato medio nazionale e più alti rispetto al dato medio regionale. Da segnalare che comunque, nell'anno esaminato (2020), si registra un calo di circa 1.300 euro nel rapporto tra la retribuzione totale annua (al lordo dell'Irpef) dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo assicurati presso l'Inps e il numero dei lavoratori dipendenti (in euro).

Sul tema **disuguaglianze**, osserviamo un lieve miglioramento nella differenza di genere relativa alla retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M), che nel senese è più rilevante in quanto passa da -7.127 euro del 2019 a -6.820 euro del 2020, affermandosi così su un valore migliore del 10% in rapporto al dato nazionale.

Un altro elemento che ci dà contezza della situazione un po' più florida del nostro territorio rispetto al contesto toscano e nazionale, è quello relativo **alla difficoltà economica** dove l'indicatore che misura il tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie ci dice che nel senese, nel 2021, la situazione è leggermente migliorata e il suddetto tasso è passato da 0,9 nel 2018, allo 0,8 del 2020 fino ad arrivare allo 0,7 del 2021.

Di seguito proseguiamo con l'analisi di alcuni **dati sulla criminalità** estrapolati dalle banche dati Istat o comunicati dalla Prefettura. In particolare ci soffermiamo sui delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria (l'indagine investe l'attività operativa delle Forze di polizia e non segue il successivo percorso giudiziario dei fatti segnalati), iniziando con i dati sulla criminalità in generale per poi analizzarli meglio per tipo di delitto.

Nella seconda parte invece, osserviamo il Report anno 2021 - **“Atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali”** redatto dal Ministero dell’Interno e, riassumendo ed estrapolando i dati relativi alla provincia di Siena dal **“Sesto Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione- anno 2021”** curato dalla Scuola Normale Superiore di Pisa su commissione della Regione Toscana, potremo avere un’analisi aggiornata e dettagliata sull’evoluzione dei due fenomeni nella nostra regione e nella nostra provincia.

La tabella sotto mostra il trend dei reati denunciati dalle forze di polizia all’autorità giudiziaria in provincia di Siena dal 2011 al 2021, secondo i dati Istat. Per avere un quadro più chiaro abbiamo calcolato la variazione dei delitti nell’ultimo anno, negli ultimi dieci anni ma anche la variazione tra il dato del 2021 e quello del 2019 per evidenziare quanto il numero di reati, durante l’anno dell’inizio della pandemia e del conseguente periodo di lockdown, abbia subito una drastica, quanto “forzata”, diminuzione, “viziando” un po’ i dati.

ANNO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var% 2021/ 2020	Var% 2021/ 2011	Var% 2021/ 2019
TOTALE DELITTI IN PROVINCIA DI SIENA	8513	9436	9610	8800	8398	8333	7942	7592	7269	5749	6698	14%	-27%	- 8,5%

Fonte: Istat

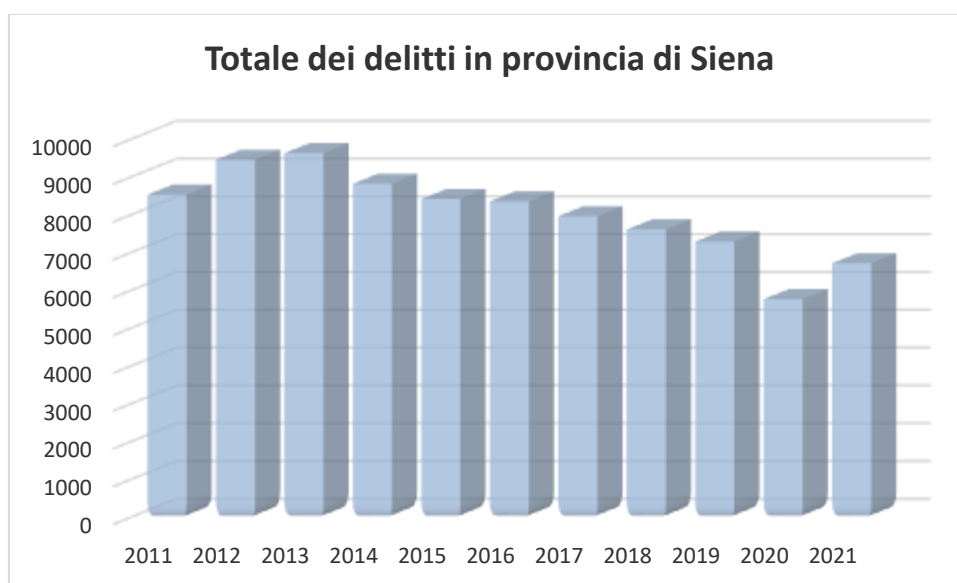


Figura 1 Andamento del totale dei delitti in Provincia di Siena dal 2011 al 2021. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

Analizzando il trend del totale dei delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in Provincia di Siena) dal 2011 al 2021 si evidenzia un calo del numero dei crimini nel tempo, che aumentano bruscamente nel 2012 e 2013 per poi 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% , 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, tanto che nel 2021 ricominciano ad aumentare, ed esattamente dal 2020 al 2021 sono aumentati del 14%.

Nella tabella sottostante abbiamo invece confrontato il trend dei delitti negli ultimi cinque anni, dal 2017 al 2021, in tre ambiti territoriali: Italia, Toscana e Provincia di Siena. Dai dati riportati, emerge una situazione tendenzialmente positiva, con una diminuzione del totale dei delitti, sebbene con percentuali diverse, in tutti gli ambiti territoriali e, fatta eccezione per il 2020 che va considerato come anno "eccezionale", per tutti i periodi considerati: sia nel passaggio dal 2017 al 2021 (calcolando la variazione percentuale dal 2021 al 2017), sia negli ultimi due anni (calcolando la variazione del dato del 2021 con il dato del 2019), che si evidenzia un calo del totale dei delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria. Caso particolare, come già detto, è stato il 2020 e quindi l'aumento dei delitti nel passaggio dal 2020 al 2021 potrebbe essere spiegato dal fatto che nel 2020 il numero dei delitti è drasticamente calato a causa della pandemia e del conseguente lockdown.

Tipo dato	Numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria
Tipo di delitto	
Periodo del	

commissio delitto								
Selezione periodo	2017	2018	2019	2020	2021	Variazione % 2021/2020	Variazione % 2021/2019	Variazione % 2021/2017
Territorio								
Italia	2.429.795	2.371.806	2.301.912	1.900.624	2.104.114	10%	-9%	-15%
Toscana	176.763	174.784	166.919	128.010	140.460	9%	-19%	-26%
Provincia di Siena	7.942	7.592	7.269	5.749	6.698	14%	-9%	-19%

Fonte: dati Istat. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

Segue un grafico in cui il numero del totale dei delitti per territorio, dal 2017 al 2021 è stato ponderato con il numero di abitanti residenti nei rispettivi territori per anno di riferimento.

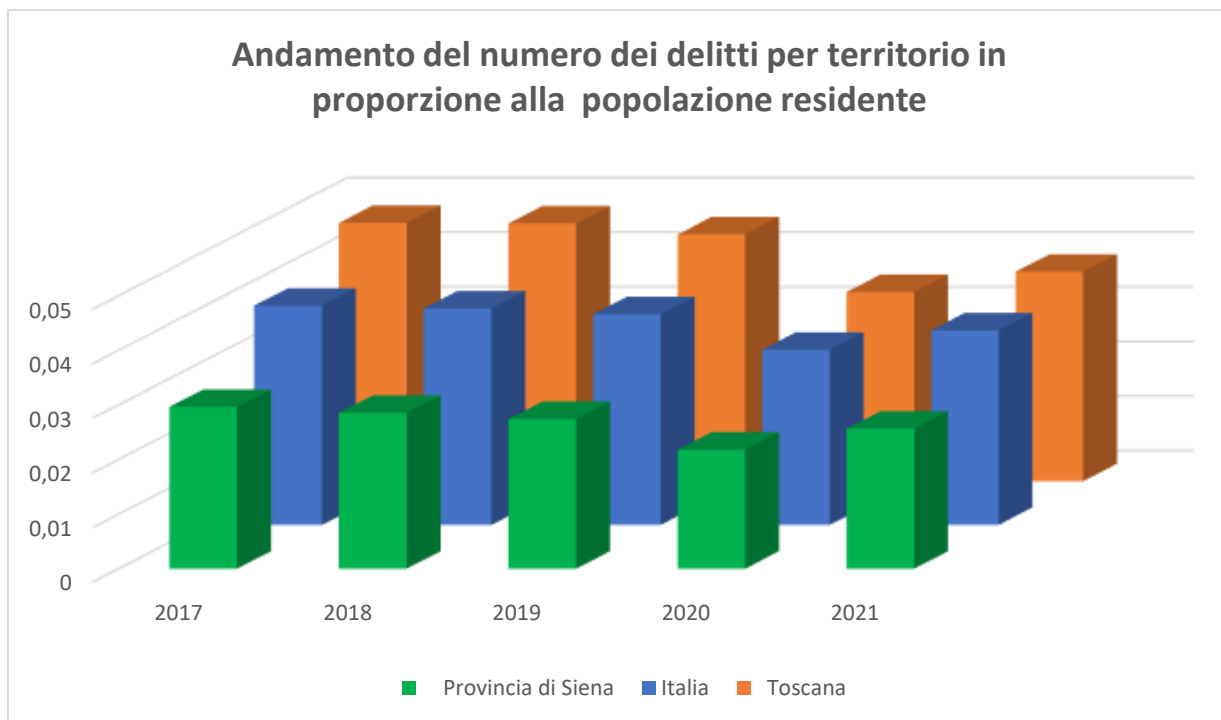


Figura 2- Andamento dei delitti per territorio in proporzione alla popolazione.

Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Ista

Di seguito il **tasso di delittuosità** di ciascun territorio, cioè il numero dei delitti per 100.000 abitanti, che mostra dati medi toscani maggiori di quelli nazionali.

Selezione periodo	2017	2018	2019	2020	2021
Territorio					
Italia	4013,8	3925,4	3817,3	3197	3559,7
Toscana	4726,7	4681,8	4479,6	3478,1	3812,1
Siena	2961,5	2837	2725,4	2174,7	2547,5

Nella tabella che segue, a fronte del numero totale dei delitti, abbiamo esaminato i soli **delitti contro la persona** denunciati in Provincia di Siena nell'ultimo decennio, mettendo in evidenza le variazioni percentuali degli ultimi due anni, del 2021 confrontato con il 2019 e quelle intercorse tra l'anno 2021 e il 2011.

REATOR	2011R	2012R	2013R	2014R	2015R	2016R	2017R	2018R	2019R	2020R	2021R	Var.-% 2021/2020R	Var.-% 2021/2019R	Var.-% 2021/2011R
Delitti contro la personaR														
Omicidi volontariR	0R	0R	4R	1R	0R	1R	2R	2R	3R	0R	0R	//R	//R	//R
- per furto/rapinaR	0R	0R	1R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	//R	//R	//R
- mafiosoR	0R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	//R	//R	//R
- terroristicoR	0R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	//R	//R	//R
InfanticidiR	0R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	//R	//R	//R
Omicidi tentatiR	3R	4R	4R	3R	1R	1R	4R	2R	1R	3R	5R	40%R	80%R	40%R
Omicidi colposiR	13R	12R	18R	13R	9R	11R	12R	10R	14R	6R	7R	14%R	-100%R	-86%R
- sinistro stradaleR	12R	5R	13R	9R	4R	11R	9R	8R	8R	3R	6R	50%R	-33%R	-100%R
- sinistro lavoroR	1R	1R	1R	0R	1R	0R	1R	2R	0R	0R	0R	//R	//R	//R
Lesioni doloseR	312R	329R	294R	237R	215R	260R	228R	238R	253R	205R	202R	-1%R	-25%R	-54%R
PercosseR	55R	67R	75R	45R	53R	54R	57R	50R	44R	37R	39R	5%R	-13%R	-41%R
MinacceR	349R	355R	334R	291R	295R	264R	296R	237R	242R	236R	211R	-12%R	-15%R	-65%R
IngiurieR	323R	355R	306R	308R	228R	31R	4R	0R	0R	0R	0R	//R	//R	//R
Violenze sessualiR	19R	18R	20R	19R	35R	22R	16R	21R	19R	18R	15R	-20%R	-27%R	-27%R
- su ultra 14enniR	15R	17R	15R	18R	28R	19R	10R	20R	18R	15R	13R	-15%R	-38%R	-15%R
- su infra 14enniR	3R	1R	5R	1R	4R	3R	6R	1R	1R	3R	2R	-50%R	50%R	-50%R
- di gruppoR	0R	0R	0R	0R	1R	0R	0R	0R	0R	0R	0R	//R	//R	//R
Atti sex con minoriR	1R	1R	2R	1R	3R	0R	3R	2R	2R	0R	1R	100%R	-100%R	0%R
Corruz. MinorenniR	1R	0R	0R	0R	0R	0R	3R	0R	1R	0R	2R	100%R	50%R	50%R
TOTALE R	1076R	1141R	1057R	918R	839R	644R	625R	562R	579R	505R	482R	-5%R	-20%R	-123%R

Fonte: dati-Prefettura di Siena. Elaborazione-Ufficio-Statistica-Provincia di Siena

Interruzione di sezione (pagina successiva)

Emerge il quadro di una provincia in cui i delitti totali contro la persona nell'ultimo anno sono diminuiti del 5%, le violenze sessuali del 20% e le violenze sessuali su infra 14enni del 50% e su ultra 14enni del 15%. In aumento invece atti sessuali con minorenni, corruzione minorenni, gli omicidi tentati, gli omicidi colposi e le percosse. Se compariamo invece i dati del 2021 con quelli del 2011, il calo percentuale del totale dei delitti contro la persona è addirittura del 123%.

Positivo il dato che evidenzia la totale assenza durante tutti e dieci gli anni presi in esame, di omicidi volontari per mafia o terrorismo, mentre per furto/rapina viene evidenziato un solo episodio accaduto nel 2013. Quanto sopra detto risulta piuttosto evidente dalla rappresentazione grafica sotto riportata.

Andamento dei "Delitti contro la persona" in provincia di Siena nel decennio 2011-2021



Figura 3- Andamento dei delitti contro la persona dal 2011 al 2021 in Provincia di Siena. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati IstatDi seguito analizziamo i delitti contro il patrimonio commessi dal 2011 al 2021 in provincia di Siena.

REATO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var. % 2021/20	Var. % 2021/19	Var. % 2021/11
Delitti contro il patrimonio														
Furti	3686	4425	4474	4366	4168	4148	3498	3400	2833	1559	1867	16%	-34%	-97%
- con strappati	5	15	20	20	18	12	13	7	12	9	16	44%	33%	69%
- con destrezza	374	546	528	507	565	410	463	407	348	116	175	34%	-50%	-114%
- in off. pubblici	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	///	-100%	///
- in abitazioni	750	957	1089	959	1010	965	857	984	773	472	421	-12%	-46%	-78%
- in esercizi commerciali	333	380	332	365	342	359	310	349	264	99	136	27%	-48%	-145%
- su auto in sosta	291	300	407	511	429	498	293	240	233	119	176	32%	-24%	-65%
- di opere d'arte	11	4	9	4	3	4	5	3	3	0	5	100%	67%	-120%
- di mezzi pesanti	3	1	1	2	2	3	2	5	0	0	1	100%	///	-200%
- di ciclomotori	73	59	53	34	41	33	28	26	28	16	13	-23%	-54%	-462%
- di motocicli	33	21	31	33	21	35	15	21	20	14	23	39%	15%	-43%
- di autovetture	50	104	61	76	82	80	66	62	37	33	46	28%	24%	-9%
Ricettazioni	58	78	94	71	45	69	55	49	32	26	26	0%	-19%	-123%
Rapine	62	43	49	35	42	46	36	24	27	16	13	-23%	-52%	-377%
- in abitazioni	2	5	17	11	10	7	5	8	9	2	4	50%	-56%	50%
- in banche	6	4	2	4	9	11	8	2	1	0	0	///	-100%	///
- in uffici postali	0	5	1	1	1	1	0	0	0	0	0	///	///	///
- in esercizi commerciali	12	10	2	2	8	9	7	4	2	2	1	-100%	-50%	-1100%
- a rappres. di preziosi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
- a portavalori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
- nelle pubbliche vie	28	11	19	11	10	10	8	6	11	9	6	-50%	-45%	-367%
- di mezzi pesanti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
Estorsioni	22	14	25	22	40	40	28	31	29	31	53	42%	83%	58%
Usurai	0	0	2	1	1	1	1	1	0	0	0	///	///	///
TOTALE PARZIALE	3828	4560	4644	4495	4296	4304	3618	3505	2921	1632	1959	17%	-33%	-95%

Fonte: dati Prefettura di Siena. Elaborazione Ufficio Statistica Provincia di Siena

Calcolando le variazioni percentuali del 2021 rispetto al 2020 notiamo un aumento nel totale di tutti i delitti del 17% e un aumento in molti dei delitti contro il patrimonio. Il 2020 rappresenta però un anno piuttosto particolare, per questo motivo abbiamo calcolato la variazione % dal 2021 al 2019, in cui notiamo un calo nel totale dei delitti del 33%, e un calo anche in molti altri delitti, ma un aumento del numero dei furti con strappo, di motocicli, di autovetture e di opere d'arte, mentre le estorsioni risultano aumentate addirittura dell'83%. Le estorsioni sono un delitto da monitorare con particolare attenzione in quanto delitto che indirettamente potrebbe essere correlato alla corruzione, come l'usura. Altra analisi che abbiamo fatto è quella che calcola la variazione dei delitti nel 2021 rispetto al 2011. Si evidenzia un calo del totale dei delitti del 95% , con un picco di -1100% delle rapine in esercizi commerciali , del -462% dei furti di ciclomotori e di -123% dei reati di ricettazione. In aumento soltanto i furti con strappo, le rapine in abitazioni e le estorsioni. Di seguito la rappresentazione grafica dell'andamento del totale dei delitti contro il patrimonio dal 2010 al 2020.

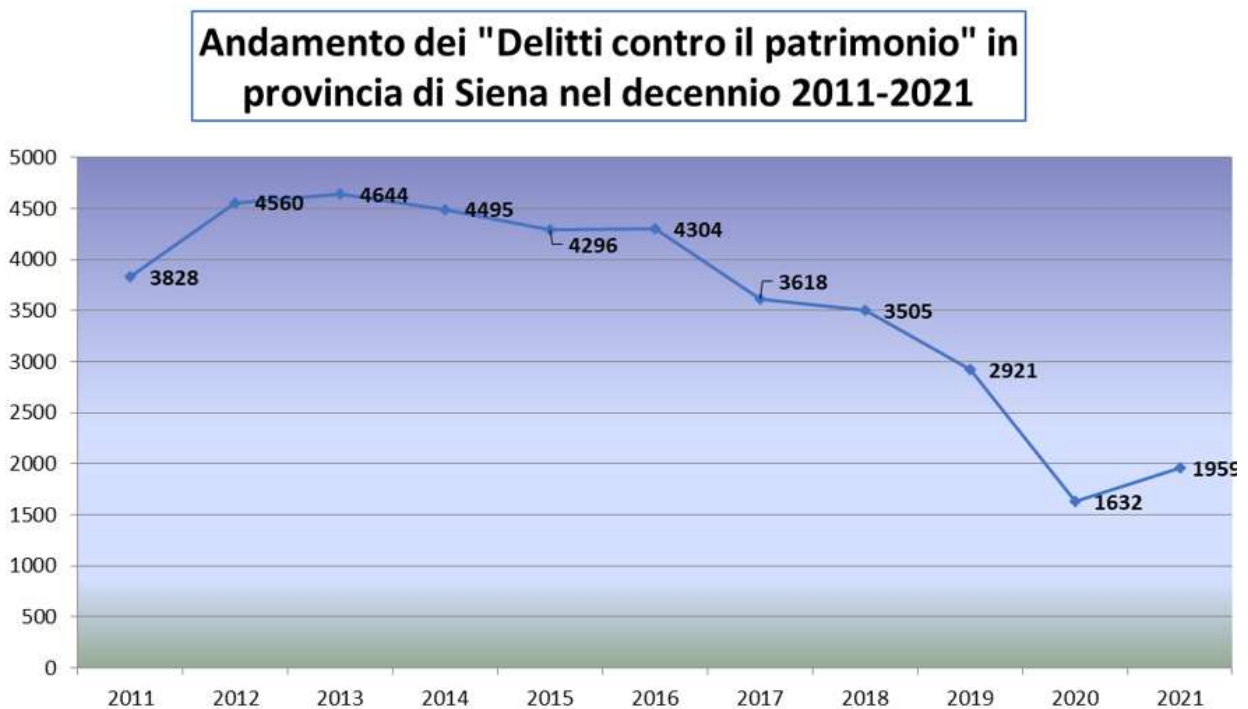


Figura 4- Andamento dei delitti contro il patrimonio dal 2011 al 2021 in Provincia di Siena. Elaborazione Ufficio Statistica provincia di Siena su dati Prefettura di Siena

Si analizzano ora tutti gli **altri delitti/reati** commessi dal 2011 al 2021 in provincia di Siena.

Fonte: dati Prefettura di Siena. Elaborazione Ufficio Statistica Provincia di Siena

REATO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var.-% 2021/20	Var.-% 2021/19	Var.-% 2021/11
ALTRI-DELITTI														
Sequestri-di-persona	9	7	11	5	2	2	7	4	3	1	0	///	///	///
--a-scopo-estorsivo	0	2	2	1	0	0	1	0	0	1	0	///	///	///
--per-motivi-sessuali	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	///	///	///
Associazione-a-delinq.	1	2	4	12	1	14	1	1	1	0	0	///	///	///
Ass.-tipo-mafioso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
Riciclaggio	7	7	42	16	16	1	5	1	6	6	4	-50%	-50%	-75%
Truffe-e-frodi-informatiche	419	560	629	586	760	943	1039	1071	1163	1445	1880	23%	38%	78%
Incendi	56	67	29	18	40	20	56	19	22	21	31	32%	29%	-81%
--boschivi	36	46	18	4	22	12	48	4	17	11	26	58%	35%	-38%
Danneggiamenti	1123	1090	966	896	790	689	748	775	851	609	710	14%	-20%	-58%
Dannegg. con incendi	21	15	8	12	10	5	20	16	10	10	16	38%	38%	-31%
Contrabbando	26	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	///	///	///
Stupefacenti	81	102	118	76	51	74	107	100	78	60	55	-9%	-42%	-47%
--produz.-e-traffico	10	8	9	9	2	10	5	8	7	12	6	-100%	-17%	-67%
--spaccio	51	67	82	52	29	42	84	77	57	41	40	-3%	-43%	-28%
--ass.-finalizz. spaccio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100%	100%	100%
Prostitu. e pornografia minor.	5	5	12	13	5	8	1	12	16	2	1	-100%	-1500%	-400%
Delitti-informatici	33	50	45	71	54	62	46	52	73	97	150	35%	51%	78%
Contraffazioni	13	27	10	15	22	8	18	4	4	9	2	-350%	-100%	-550%
Altri-delitti	1815	1803	2034	1667	1512	1559	1651	1470	1542	1352	1408	4%	-10%	-29%
TOTALE-PARZIALE	3609	3735	3909	3387	3263	3385	3699	3525	3769	3612	4257	15%	11%	15%

Nel passaggio dal 2020 a 2021 il totale di quelli che definiamo altri delitti (rispetto ai delitti contro la persona e contro il patrimonio) sono aumentati del 15%, in aumento anche nel 2021 rispetto al 2019 ed esattamente dell'11%, mentre l'aumento è del 15% se rapportiamo il dato del 2021 con il dato del 2011. (Si noti invece che dal 2019 al 2020 erano diminuiti del 4%). Alcune di queste variazioni diventano molto più evidenti nel lungo termine, come ad esempio le truffe e frodi informatiche o i delitti informatici, che hanno registrato un continuo ed esponenziale aumento negli anni, fino a crescere ambedue del 78% in dieci anni.

In aumento anche gli incendi e i danneggiamenti con incendi, mentre tutti gli altri delitti sono invece diminuiti, e alcuni moltissimo, come la prostituzione e la pornografia minorile, le contraffazioni e il riciclaggio.

Analizzando quelli che vengono definiti Altri delitti, nel totale, ci rendiamo conto che l'andamento, nel corso degli anni, non è lineare. I valori scendono e salgono, dal 2011 al 2017 ogni due anni, negli altri anni l'alternanza risulta annuale.

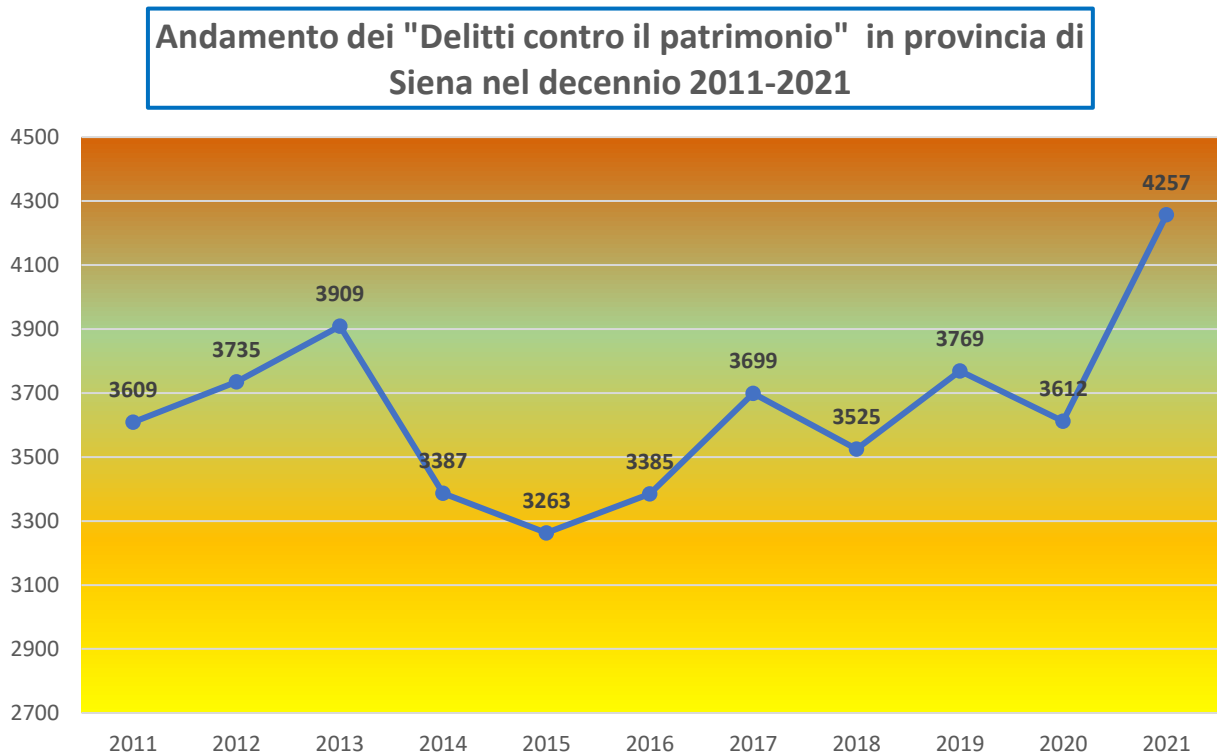


Figura 5- Andamento dei delitti contro il patrimonio dal 2011 al 2021 in Provincia di Siena. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

SEZIONE CONTESTO ESTERNO FONTE DATI: PORTALE ANAC "PORTALE MISURARE LA CORRUZIONE" e REGIONE TOSCANA

I dati che seguono sono stati ripresi dal portale Anac "Misurare la corruzione".

Il portale attraverso un set di indicatori misura il rischio di corruzione nelle diverse aree del Paese avviando una nuova valutazione del fenomeno corruttivo poiché segna il passaggio da un modello basato sulla percezione ad un modello fondato sulla misurazione scientifica.

L'analisi di contesto prende in considerazione diciotto indicatori elementari raccolti in quattro domini tematici.

L'indicatore Composito dei compositi è calcolato utilizzando i seguenti domini:

1. Istruzione;
2. Criminalità;
3. Economia e Territorio;
4. Capitale Sociale.

Per il calcolo dell'indicatore composito ISTRUZIONE sono state prese in considerazione le seguenti variabili:

- Diplomati 25-64 anni iscritti in anagrafe, rileva il numero dei diplomati tra i 25 e i 64 anni iscritti in anagrafe. È calcolato come il numero degli iscritti in anagrafe di 25-64 anni che hanno completato almeno la scuola secondaria di II grado per 100 persone di 25-64 anni iscritte in anagrafe
- Laureati 30-34 anni iscritti in anagrafe, è calcolato come il numero degli iscritti in anagrafe di 30-34 anni che hanno conseguito un titolo universitario per 100 persone di 30-34 anni iscritte in anagrafe.
- Giovani 15-29 anni – NEET, rileva il numero dei giovani (15-29 anni) iscritti in anagrafe che non hanno un'occupazione regolare ad ottobre e non seguono un percorso di studio (Not in Education, Employment or Training -NEET). È uguale al numero di iscritti in anagrafe di 15-29 anni non occupati né inseriti in un percorso di istruzione o formazione per 100 persone di 15-29 anni iscritte in anagrafe

Livelli più elevati di corruzione sono associati a livelli più bassi di istruzione nella popolazione (Akçay, 2006; Truex, 2011). Una possibile spiegazione è che gli individui con livelli di istruzione più elevati abbiano acquisito competenze e conoscenze che li rendono più consapevoli del valore delle libertà civili e meno tolleranti nei confronti della corruzione. Per le stesse ragioni, livelli più elevati di corruzione mediamente sono associati a livelli più bassi di capitale umano (Akçay, 2006; Truex, 2011). A ciò si aggiunge che dove la corruzione è maggiore, l'emigrazione qualificata è significativamente più elevata, generando problemi di fuga di cervelli

Per il calcolo dell'indicatore composito CRIMINALITA' sono state prese in considerazione le seguenti variabili:

- Reati di corruzione, concussione, peculato, rileva i delitti di corruzione, concussione e peculato contro la Pubblica Amministrazione (PA). È uguale al rapporto tra: numeratore: numero di rinvii a giudizio per reati di corruzione, concussione e peculato; denominatore: la popolazione residente. L'indicatore misura il numero dei procedimenti penali in rapporto alla popolazione (tasso per 100.000 abitanti), avviati per reati di corruzione, concussione e peculato. Più alto è il numero di procedimenti penali avviati per reati per corruzione, concussione e peculato, maggiore è il rischio di corruzione.
- Reati contro l'ordine pubblico e ambientali, rileva i delitti contro l'ordine pubblico e ambientali. È uguale al rapporto tra: numeratore: numero di rinvii a giudizio per reati contro l'ordine pubblico e ambientali; denominatore: la popolazione residente. L'indicatore misura il numero dei procedimenti penali in rapporto alla popolazione (tasso per 100.000 abitanti), avviati per reati contro l'ordine pubblico e reati ambientali. Più alto è il numero di procedimenti penali avviati per reati contro l'ordine pubblico e ambientali, maggiore è il rischio di corruzione
- Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica, rileva i delitti contro il patrimonio e l'economia pubblica. È uguale al rapporto tra: numeratore: numero di rinvii a giudizio per reati contro il patrimonio e l'economia pubblica; denominatore: la popolazione residente. L'indicatore misura il numero dei procedimenti penali in rapporto alla popolazione (tasso per 100.000 abitanti), avviati per reati contro il patrimonio e l'economia pubblica e considera i delitti in cui la fattispecie giuridica contempla uno "scambio" che costituisce un elemento esterno/fattuale che fa da contesto del reato. Più alto è il numero di procedimenti penali avviati per reati contro il patrimonio e l'economia pubblica, maggiore è il rischio di corruzione
- Altri reati contro la PA, rileva altri delitti contro la pubblica amministrazione. È uguale al rapporto tra: numeratore: numero di rinvii a giudizio per altri reati contro la PA; denominatore: la popolazione residente. L'indicatore misura il numero dei procedimenti penali in rapporto alla popolazione (tasso per 100.000 abitanti) Include i seguenti reati: rivelazione di segreti di ufficio, omissione o rifiuto di atti d'ufficio, interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità, sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a pignoramento o a sequestro, abuso di ufficio in casi non previsti specificamente dalla legge, violazione di sigilli, turbata libertà degli incanti, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente, contraffazione del sigillo dello Stato e uso del

sigillo contraffatto, contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni, falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici, falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative, falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto, falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici, falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative, falsità materiale commessa dal privato, falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico, falsità in scrittura privata, falsità in testamento olografo, cambiale, ecc. ed uso di tali atti. Più alto è il numero di procedimenti penali avviati per altri reati contro la PA, maggiore è il rischio di corruzione.

L'indicatore Reati di corruzione, concussione e peculato considera i delitti in cui la fattispecie giuridica contempla uno scambio tra un funzionario pubblico e un soggetto esterno (corruzione e concussione), o un abuso di potere per il profitto privato del funzionario (peculato); altri indicatori –Reati contro l'ordine pubblico e ambientali; Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica; Altri reati contro la PA – includono delitti in cui lo scambio illecito e/o l'abuso di potere costituiscono un elemento esterno/fattuale che fa da contesto del reato.

Per il calcolo dell'indicatore composito ECONOMIA E TERRITORIO sono state prese in considerazione le seguenti variabili:

- Reddito lordo pro capite, l'indicatore rileva il reddito lordo pro-capite come rapporto tra il reddito complessivo lordo delle famiglie anagrafiche e il numero totale di componenti delle famiglie anagrafiche (in euro). Esso rappresenta una misura della ricchezza economica presente in un determinato territorio. Realtà locali (paesi, regioni, provincie) caratterizzate da un livello di benessere più elevato tendono ad essere meno corrotte in quanto hanno mediamente livelli di istruzione più elevati e istituzioni democratiche più solide (Lipset, 1960; Davoodi e Tanzi, 1997; Swaleheen e Stansel, 2007).
- % di occupazione, l'indicatore rileva il numero degli iscritti in anagrafe di 20-64 anni occupati nel mese di ottobre per 100 persone della stessa fascia di età iscritte. Elevati livelli di corruzione sono associati a una ridotta qualità degli investimenti pubblici e privati, che si riflette in una modesta crescita economica, con conseguenze negative per la creazione di posti di lavoro

- Tasso di imprenditorialità, rileva la capacità imprenditoriale presente in un determinato territorio. È uguale al numero di imprese per 1.000 abitanti.
 - Indice di attrazione, rileva la capacità di un territorio di attrarre individui economicamente attivi o che stanno svolgendo un percorso di formazione. È uguale al rapporto tra i flussi di individui che svolgono un'attività lavorativa o di studio in entrata e il totale degli individui attivi. L'indicatore è un importante riferimento per apprezzare quali aree esercitano sugli individui un maggiore potere di attrazione e una maggiore capacità di trattenimento stabile al proprio interno. Dove la corruzione è maggiore, infatti, l'emigrazione qualificata è più elevata, viceversa la capacità attrattiva di un territorio è associata a bassi livelli di corruzione
 - Diffusione banda larga, rileva il numero di unità immobiliari raggiunte dalla banda Ultra-larga 30 Mb. È uguale al numero di unità immobiliari raggiunte dalla banda Ultra-larga per 100 unità immobiliari. L'indicatore cattura la possibilità di accesso delle famiglie alle informazioni digitali. Da un lato, la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione consente che le interazioni relative a permessi, domande o istanze vengano eseguite online, aumentando l'efficienza, la trasparenza e la responsabilità, e conseguentemente riducendo le opportunità di corruzione. Inoltre, maggiore diffusione dell'utilizzo di Internet si accompagna a maggiore possibilità e propensione alla partecipazione cittadina attiva, anche nel segnalare e contrastare le pratiche corruttive. Un'ampia diffusione dell'uso di Internet è, dunque, associato a livelli di corruzione più ridotti
 - Raccolta differenziata rifiuti urbani, rileva la raccolta differenziata dei rifiuti urbani. Misura l'ammontare di rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata per 100 unità di rifiuti urbani. L'indicatore rappresenta una misura di efficienza dello smaltimento dei rifiuti urbani. Quest'ultima attività è spesso esposta alla corruzione in quanto oggetto di cattura da parte della criminalità organizzata. La gestione efficiente dello smaltimento dei rifiuti urbani è pertanto associata a bassi livelli di corruzione
- L'alto livello e il grado di uguaglianza nella distribuzione del reddito, l'occupazione, la capacità di attrarre investimenti interni ed esteri e di favorire la nascita e la crescita di attività imprenditoriali, l'intensità della competizione nei mercati, la libertà economica, sono fattori che si associano a bassi livelli di corruzione (Apergis et al., 2010; Dimant e Tosato, 2018).

Inoltre a livelli elevati di utilizzi di Internet è associato un livello di corruzione più basso in quanto la rete favorisce la diffusione di informazioni che rappresentano uno strumento di controllo dell'esercizio dei poteri pubblici (Andersen et al., 2011; Goel et al., 2012; Elbahnasawy, 2013).

Infine, una gestione efficiente dello smaltimento dei rifiuti urbani, spesso esposta alla corruzione in quanto oggetto di cattura da parte degli operatori economici e della criminalità organizzata, è associata a bassi livelli di corruzione (Liddick, 2010; Romano et al., 2021).

Per il calcolo dell'indicatore composito CAPITALE SOCIALE sono state prese in considerazione le seguenti variabili:

- Segregazione grado V, l'indicatore, espresso a livello provinciale, indica in che misura la composizione socio-economico culturale media delle classi di una stessa scuola si discosta da quella complessiva della scuola. L'assegnazione degli studenti alle classi, che compete al dirigente scolastico, dovrebbe essere ispirata ad un principio di equi-eterogeneità (Ferrer-Esteban, 2011), secondo il quale le classi dovrebbero risultare internamente eterogenee e tra loro omogenee in termini di composizione socio-economica. Pertanto l'indicatore in questione - che misura la differenza in media tra ESCS delle classi di una scuola e l'ESCS medio della scuola - dovrebbe restituire un valore contenuto. Quanto più alto è il valore assunto dall'indicatore di segregazione, tanto più forte è l'indicazione di presenza di meccanismi di assegnazione non casuale degli studenti nelle classi e di segregazione socio-economico-culturale degli stessi nelle classi
- Cheating Grado II Matematica, in ambito educativo, il cheating indica quelle pratiche messe in atto dagli studenti (student cheating) o dagli insegnanti (teacher cheating) per alterare – sovrastimandoli – i risultati delle prove standardizzate di profitto, come quelle somministrate dall'INVALSI. La presenza di pratiche di cheating è generalmente considerata un comportamento non etico e contrario al senso di responsabilità civica. È inoltre evidente che esse, invalidando i risultati delle rilevazioni, compromettono di leggerne i risultati al fine di mettere in atto interventi migliorativi (Falorsi, Falzetti, Ricci, 2019). L'indicatore di cheating grado II (riferito cioè alla classe II scuola primaria) per la prova INVALSI di matematica, espresso a livello provinciale, assume valori compresi tra

zero e uno. La propensione al cheating è tanto più alta quanto più il valore dell'indicatore si discosta dal suo minimo (0) e quanto più si avvicina al suo massimo (1).

- Varianza Grado V Matematica, l'indicatore fornisce un'indicazione della presenza di dinamiche di segregazione nella formazione delle classi. Un eventuale valore della varianza tra classi osservato a livello provinciale superiore alla media nazionale può essere indicazione di rischio di presenza di meccanismi di assegnazione non casuale degli studenti nelle classi
- Donazione di sangue, Rileva l'ammontare delle donazioni di sangue. È uguale al rapporto tra: numeratore: numero di donazioni; denominatore: popolazione residente. A un numero più elevato di donazioni tende invece a corrispondere un maggiore senso civico e, dunque, un minore rischio di corruzione.
- Partecipazione delle donne alla vita politica, Rileva la partecipazione delle donne alla vita politica nel ruolo di Sindaco. È uguale al rapporto tra: numeratore: numero di sindaci donna; denominatore: totale dei sindaci. La letteratura comportamentale ha riscontrato differenze sistematiche nelle caratteristiche di genere: le donne tendono a manifestare comportamenti pro-sociali e a essere meno tolleranti verso la corruzione, un altro filone di letteratura mostra che le donne sono più avverse al rischio degli uomini, ed essendo percepite come più integre, la probabilità che siano "punite" dall'elettorato se coinvolte in episodi di corruzione è maggiore. Ne consegue che una loro maggiore presenza nella vita pubblica è associata ad un minore livello di corruzione.

La coesione della comunità di appartenenza, così come l'affidabilità, la lealtà e la fiducia reciproca degli attori sociali pongono le basi per un efficace sviluppo delle transazioni economiche e delle relazioni tra cittadini e istituzioni. Una maggiore fiducia nelle istituzioni e nel corpo politico (verticale) e nelle relazioni sociali interpersonali (orizzontale) si associa a livelli più bassi di corruzione (Uslaner, 2001; Bjørnskov e Paldam, 2005; Barr e Serra, 2010). Esiste una consolidata evidenza empirica basata sui modelli di apprendimento sociale (Andvig e Moene, 1990; Bisin e Verdier, 2010) che mostra come il comportamento pro-sociale a livello individuale sia significativamente condizionato da quello dei propri concittadini e dei leader politici; al contrario, politici corrotti generano (e legittimano) cittadini corrotti (Ajzenman, 2021). C'è poi il rischio che, una volta che gli adulti coinvolti nella corruzione abbiano interiorizzato queste nuove norme di comportamento antisociale, socializzino ad esse i propri figli, oppure che i bambini le acquisiscano,

attraverso le interazioni con i coetanei, e barino a loro volta (per esempio, nei test scolastici)

Di seguito gli indici compositi per ciascun dominio, che sintetizzano il rischio di corruzione a livello provinciale. Possono variare da 70 a 130, e nell' anno base 2014 valgono 100 per l'Italia nel suo insieme. A livelli più elevati è associato un maggiore rischio di corruzione

	Composito	Intervalli
Torino	94,8	2
Vercelli	100,5	5
Novara	99,5	5
Cuneo	97,6	3
Asti	100,4	5
Alessandria	101,3	6
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	100,5	5
Imperia	104,0	6
Savona	97,9	4
Genova	97,1	3
La Spezia	97,9	4
Varese	96,6	3
Como	97,0	3
Sondrio	96,9	3
Milano	90,6	1
Bergamo	96,8	3
Brescia	97,2	3
Pavia	97,9	4
Cremona	95,6	3
Mantova	97,6	4
Bolzano/Bozen	95,9	3
Trento	92,4	1
Verona	95,2	2
Vicenza	94,9	2
Belluno	92,4	1
Treviso	93,2	1

Venezia	95,1	2
Padova	93,0	1
Rovigo	98,0	4
Udine	95,3	2
Gorizia	97,7	4
Trieste	96,8	3
Piacenza	94,6	2
Parma	92,5	1
Reggio nell'Emilia	95,5	2
Modena	92,1	1
Bologna	91,9	1
Ferrara	95,4	2
Ravenna	100,9	5
Forlì-Cesena	95,0	2
Pesaro e Urbino	94,7	2
Ancona	92,2	1
Macerata	94,8	2
Ascoli Piceno	94,4	1
Massa-Carrara	100,7	5
Lucca	98,7	4
Pistoia	100,5	5
Firenze	93,9	1
Livorno	98,9	4
Pisa	95,6	3
Arezzo	96,4	3
Siena	94,7	2
Grosseto	98,6	4
Perugia	96,6	3
Terni	99,1	4
Viterbo	100,8	5
Rieti	104,5	7
Roma	98,7	4
Latina	104,6	7
Frosinone	104,5	7
Caserta	112,3	8
Benevento	104,4	6
Napoli	111,8	8

Avellino	103,3	6
Salerno	107,7	7
L'Aquila	102,9	6
Teramo	100,7	5
Pescara	103,5	6
Chieti	99,2	5
Campobasso	102,9	6
Foggia	109,2	8
Bari	104,7	7
Taranto	110,2	8
Brindisi	108,2	7
Lecce	104,0	6
Potenza	103,6	6
Matera	103,7	6
Cosenza	106,1	7
Catanzaro	106,0	7
Reggio Calabria	113,7	8
Trapani	110,5	8
Palermo	114,6	8
Messina	108,9	7
Agrigento	113,9	8
Caltanissetta	114,2	8
Enna	115,8	8
Catania	112,5	8
Ragusa	107,2	7
Siracusa	110,6	8
Sassari	105,2	7
Nuoro	104,4	6
Cagliari	101,1	5
Pordenone	94,7	2
Isernia	105,2	7
Oristano	103,7	6
Biella	99,2	4
Lecco	92,7	1
Lodi	98,3	4
Rimini	93,9	1
Prato	101,7	6

Crotone	115,1	8
Vibo Valentia	107,9	7
Verbano-Cusio-Ossola	100,7	5
Monza e della Brianza	92,5	1
Fermo	97,6	4
Barletta-Andria-Trani	110,0	8

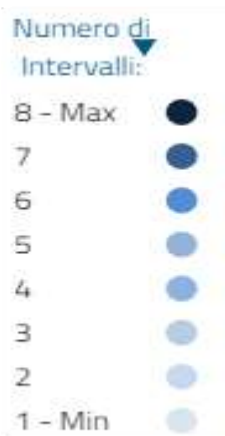
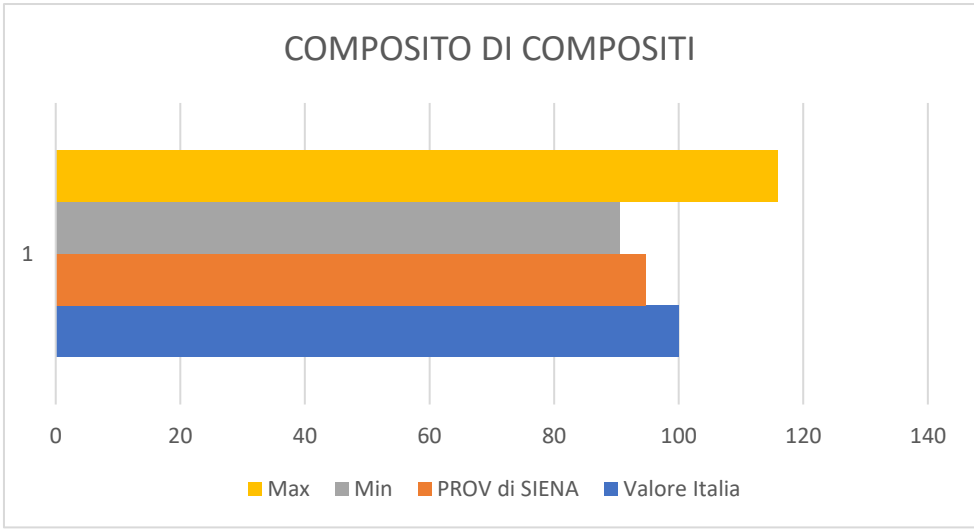


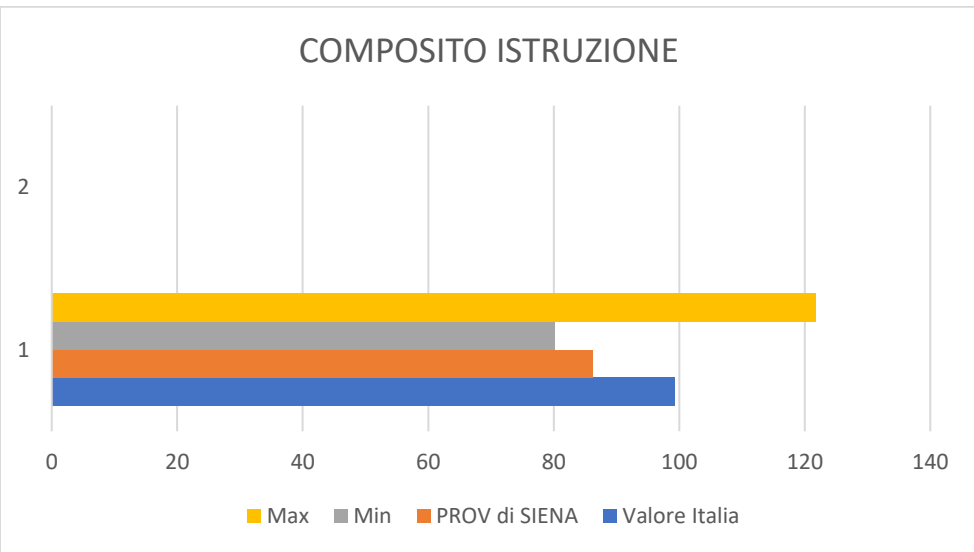
Grafico Indicatori	Composito istruzione	Composito economia	Composito capitale sociale	Composito criminalità	Composito di compositi
2017	86,27	92,23	101,44	98,78	94,68
2016	87,63	93,15	101,64	98,80	95,30
2015	86,14	94,35	96,59	100,65	94,43
2014	86,48	94,42	98,38	97,02	94,07

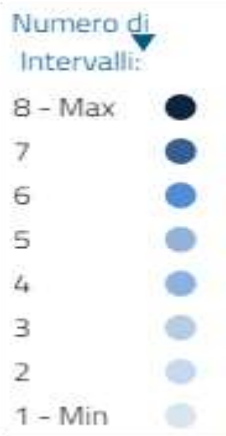
Variazione Rispetto all'anno precedente	Composito istruzione	Composito economia	Composito capitale sociale	Composito criminalità	Composito di compositi
2017	-1,55	-0,99	-0,19	-0,02	-0,65
2016	1,72	-1,27	5,23	-1,84	0,92
2015	-0,39	-0,07	-1,82	3,74	0,38
2014					

Seguono rappresentazioni grafiche

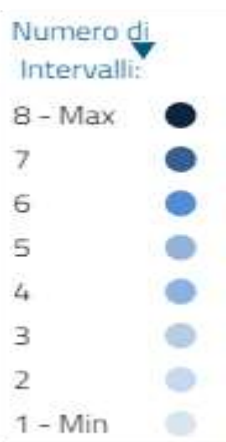
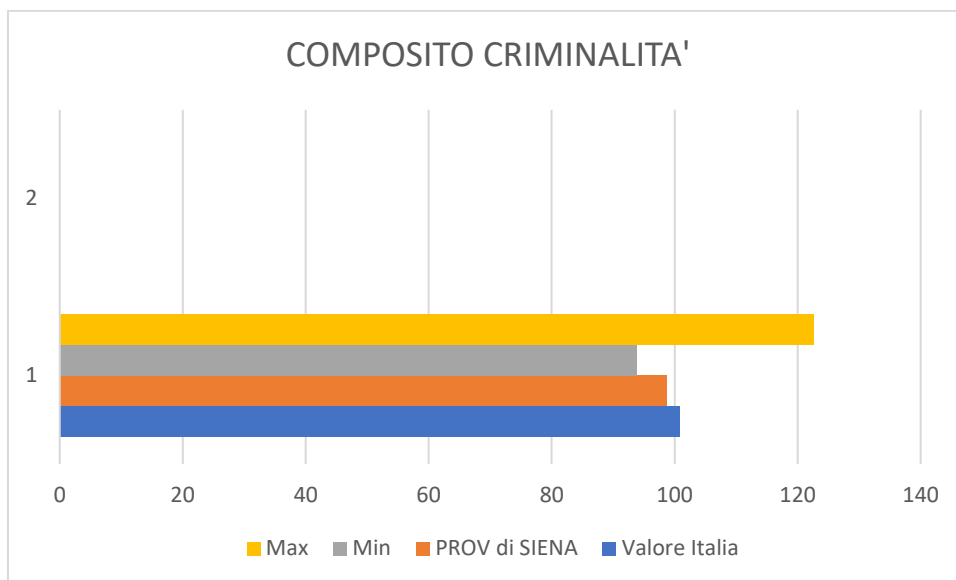


Per il composito dei compositi la Prov. di Siena si colloca sull'intervallo 2

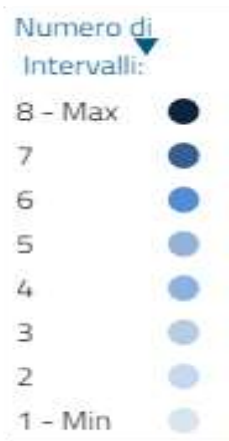
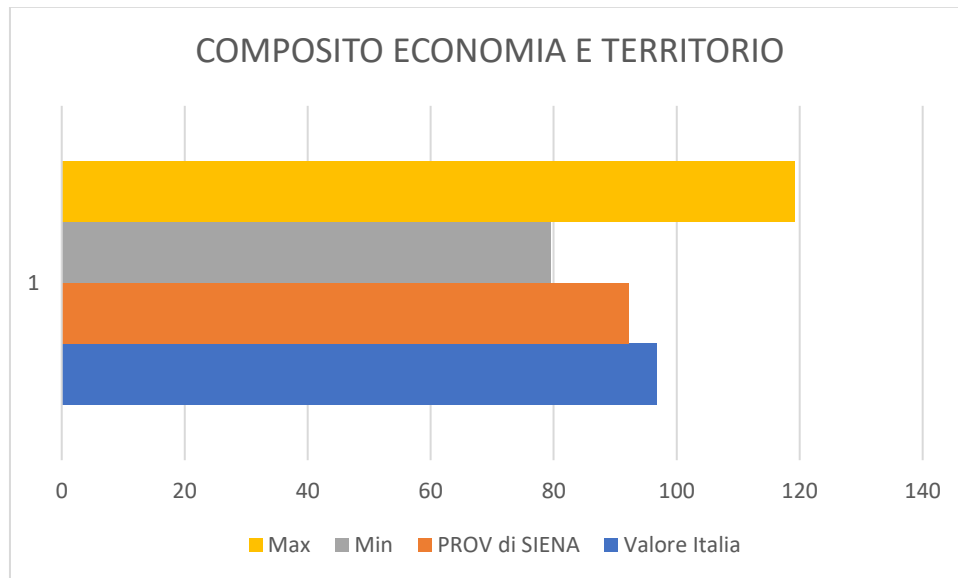




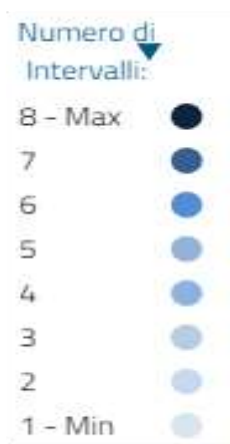
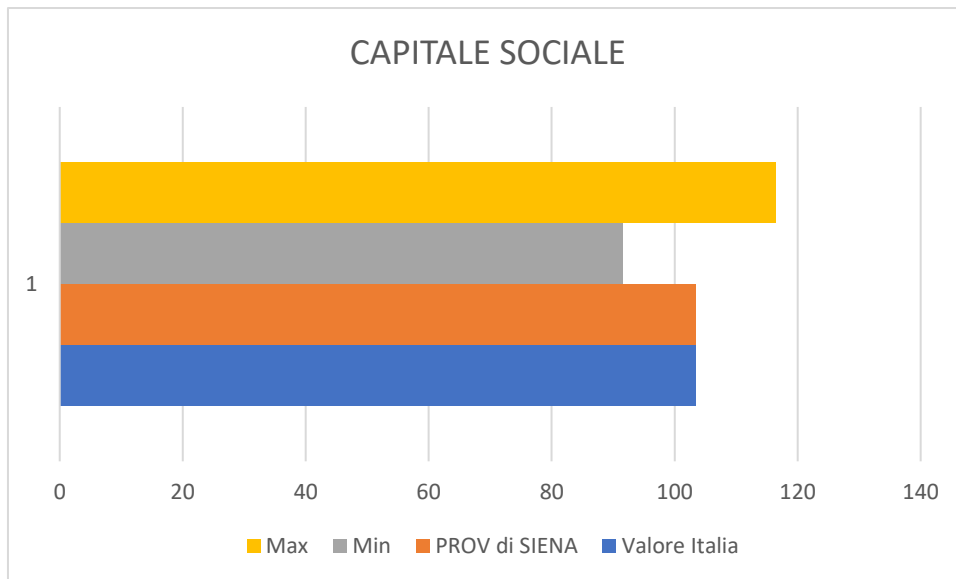
Per il composito istruzione la Prov di Siena si colloca sull'intervallo 1



Per il composito criminalità la Provincia di Siena si colloca sull'intervallo 4



Per il composito Economia e territorio la Provincia di Siena si colloca sull' intervallo 3



Per il composito Economia e territorio la Provincia di Siena si colloca sull' intervallo 4

L'analisi comunale prende in considerazione lo studio di cinque indicatori. È possibile consultare gli indicatori in due diverse schermate, la prima permette di avere una visione a livello nazionale di ogni singolo indicatore, la seconda permette di verificare i valori per singolo Comune. Sono consultabili i dati relativi ai 745 Comuni italiani aventi popolazione uguale o superiore a 15.000 abitanti.

Il fenomeno della corruzione comprende diversi aspetti, al fine di analizzarlo in questa sezione sono stati identificati cinque indicatori a livello comunale:

- **Rischio di contagio:** l'indicatore segnala il rischio di contagio del comune considerato. La presenza nella provincia di comuni con casi di corruzione che contribuisce a determinare il rischio di corruzione poiché la corruzione è un fenomeno "contagioso".

- **Scioglimento per mafia:** l'indicatore rileva se il comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia.
- **Addensamento sotto soglia:** l'indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.
- **Reddito imponibile pro capite:** l'indicatore segnala il livello di benessere socioeconomico.
- **Popolazione residente al 1° gennaio:** l'indicatore approssima la dimensione e la complessità organizzativa del comune che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.

Presi i dati del Comune di Cortona confinante con Montepulciano all'ultima data disponibile 2019, il Comune di Montepulciano è inferiore a 15.000 abitanti (esattamente 13.386 abitanti al 31.12.2021)

Presi i dati del Comune di Siena all'ultima data disponibile 2019.

Rischio di contagio, l'indicatore segnala il rischio di contagio del comune considerato. La presenza nella provincia di comuni con casi di corruzione che contribuisce a determinare il rischio di corruzione poiché la corruzione è un fenomeno "contagioso";

Scioglimento per mafia, l'indicatore rileva se il comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia;

Popolazione residente al 1° gennaio (Abitanti), l'indicatore approssima la dimensione e la complessità organizzativa del comune che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione;

Addensamento sotto soglia l'indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione;

Reddito imponibile pro capite, l'indicatore segnala il livello di benessere socioeconomico.

Indicatori Comunali - Visione per Comune	Dati 2019 disponibili per il Comune di Siena¹	Dati 2019 disponibili per il Comune di Cortona²
Rischio di contagio	Nella base dati non è presente nessun valore di Rischio di contagio per l'anno 2019.	Nella base dati non è presente nessun valore di Rischio di contagio per l'anno 2019
Scioglimento per mafia	NO	NO
Popolazione residente al 1° gennaio (Abitanti),	53.339	21.766
Addensamento sotto soglia (Rapporto tra il numero degli appalti con un importo a base d'asta compreso tra i 20.000 € e i 39.999 € e il numero degli appalti con un importo superiore ai 40.000 €. L'indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione)	0,6 (min. 0,00 max 7,5)	1,2 (min. 0,00 max 7,5)
Reddito imponibile pro capite	19.504,00	13.512,00

¹ Dati non disponibili per il Comune di Montepulciano avendo popolazione inf. a 15.000 abitanti, Siena è il Comune capoluogo

² Dati non disponibili per il Comune di Montepulciano avendo popolazione inf. a 15.000 abitanti, il Comune di Cortona confina con il Comune di Montepulciano

Cruscotto Indicatori Appalti

Gli indicatori di rischio corruttivo negli appalti prendono in considerazione gli acquisti di tutte le amministrazioni localizzate su base provinciale e sono distinti per oggetto contrattuale, settore e anno di pubblicazione degli acquisti.

Gli indicatori sono suddivisi in 17 tipologie.

Lo sviluppo di indicatori di rischio corruttivo negli appalti assume particolare rilievo in ragione del peculiare peso del fenomeno nel mercato dei contratti pubblici, la cui vigilanza rappresenta peraltro una delle principali attività di competenza dell' Anac nell'ambito della sua missione istituzionale, per il cui svolgimento si avvale, tra l'altro, delle informazioni presenti nella BDNCP.

Gli indicatori sono calcolati a livello provinciale, considerando gli acquisti (contratti) di tutte le amministrazioni localizzate nella provincia a cui si riferiscono. Gli acquisti e i relativi indicatori sono suddivisi per:

- oggetto (lavori, servizi, forniture);
- settore (ordinario e speciale);
- anno di pubblicazione.

Per ognuno degli indicatori selezionati viene attivata una red flag in una determinata provincia se il suo valore supera quello del 75% delle province con valore meno rischioso (75° percentile equivalente alla soglia di rischio pari a 0.75).

Provincia di Siena

Anno: 2022

N. indicatori calcolabili: 12

N. indicatori sopra soglia red flag: 1, indicatore n. 16

ANN	IND	IND	IND	IND.	IND.	IND.	IND.	IND.	IND.	IND.	IND.	IND.	IND.	IND.	IND.	IND.	IND.
0	. 1	. 2	. 3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Siena	0	0,78	0,29	0			0,87	0,67	1				2,17	30,56	25	1	0,65

INDICATORE 1	Offerta economicamente più vantaggiosa	L'offerta economicamente più vantaggiosa (OEPV) è un criterio di aggiudicazione mediante il quale la stazione appaltante confronta le offerte con riguardo al miglior rapporto qualità/prezzo. l'offerta economicamente più vantaggiosa comporta una maggiore discrezionalità rispetto al criterio del prezzo più basso e per questo è considerato una proxy di rischio di corruzione
--------------	--	---

INDICATORE 2	Numero delle procedure non aperte	Rileva la frazione di procedure non aperte (procedure negoziate con o senza previa pubblicazione di un bando, affidamenti diretti, cottimi fiduciari, ecc.) rispetto al totale. L'indicatore ha lo scopo di valutare la percentuale di procedure non aperte sul totale delle procedure espletate da una medesima stazione appaltante in un determinato arco temporale. L'indicatore di per sé non segnala alcuna illegittimità poiché tali procedure sono previste dalla normativa vigente. Tuttavia, una elevata percentuale di aggiudicazioni affidate secondo meccanismi meno concorrenziali potrebbe segnalare la sussistenza di un rischio da monitorare in modo specifico
INDICATORE 3	Valore delle procedure non aperte	È analogo al precedente, rilevando però la frazione del valore economico delle procedure non aperte sul valore totale delle procedure
INDICATORE 4	Contratti aggiudicati e modificati per effetto di almeno una variante	Rileva la frazione dei contratti che in fase di esecuzione sono stati interessati da almeno una variante in corso d'opera rispetto al totale delle procedure
INDICATORE 5	Scostamento dei costi di esecuzione	Rileva lo scostamento tra il costo effettivo e quello preventivato. L'indicatore può essere utile a valutare eventuali comportamenti di "moral hazard" in corso di esecuzione del contratto. Può accadere, infatti, che alcuni operatori economici facciano ribassi molto elevati riuscendo ad aggiudicarsi un determinato contratto per poi recuperare durante l'esecuzione lo sconto applicato. L'aumento dei costi di esecuzione rispetto a quelli inizialmente previsti può essere legato a circostanze imprevedibili ed essere pertanto giustificato ma potrebbe anche essere legato ad una connivenza tra operatore economico e stazione appaltante per aumentare artificialmente i costi dell'appalto
INDICATORE 6	Scostamento dei tempi di esecuzione	Rileva lo scostamento dei tempi di esecuzione rispetto a quelli programmati. Analogamente a quello sullo scostamento dei costi di esecuzione, l'indicatore di scostamento dei tempi ha la finalità di valutare comportamenti opportunistici da parte dell'operatore economico assecondati dalla stazione appaltante. Anche questo indicatore, come il precedente, deve essere letto con prudenza. Infatti, eventuali scostamenti tra tempi di realizzazione previsti e tempi effettivi possono essere giustificati da sospensioni legittime
INDICATORE 7	Inadempimento delle comunicazioni di aggiudicazione	Rileva la frazione di procedure per cui non è avvenuta la comunicazione all'Autorità della scheda di aggiudicazione rispetto al totale. L'inadempimento all'obbligo di comunicazione dei dati alla Banca Dati Nazionali dei Contratti Pubblici (nel caso di specie dell'aggiudicazione della procedura) è manifestazione di cattiva condotta delle amministrazioni, che potrebbe essere collegata a un maggior rischio di corruzione
INDICATORE 8	Inadempimento delle comunicazioni di fine lavori	Rileva la frazione di procedure per cui non è avvenuta la comunicazione all'Autorità della scheda di fine lavori rispetto al totale. L'inadempimento all'obbligo di comunicazione dei dati alla Banca Dati Nazionali dei Contratti Pubblici (nel caso di specie della fine dei lavori) è manifestazione di cattiva condotta delle amministrazioni, che potrebbe essere collegata a un maggior rischio di corruzione
INDICATORE 9	Offerta singola	Rileva la proporzione di procedure per le quali è stata presentata una sola offerta da parte di un solo partecipante alla gara rispetto al totale delle procedure aggiudicate dalla stazione appaltante
INDICATORE 10	Proporzione di offerte escluse	L'indicatore intende misurare, in fase di valutazione delle offerte pervenute da parte della stazione appaltante, il peso di quelle escluse sul totale delle offerte ricevute. L'ipotesi di fondo è che il rischio di corruzione è tanto più alto quanto maggiore è la quota di offerte escluse. Infatti, l'esclusione di gran parte delle offerte potrebbe essere il segnale di una

		strategia di selezione da parte della stazione appaltante diretta a favorire le sole aziende ad essa collegate da rapporti di tipo particolaristico, respingendo quelle "indesiderate".
INDICATORE 11	Esclusione di tutte le offerte tranne una	L'esclusione di tutte le offerte tranne una, esattamente come l'offerta singola, è un caso evidente di assenza di competizione. Nel caso in cui tutte le offerte vengono escluse tranne una, così come nei casi di presentazione di una sola offerta, non c'è competizione e il rischio di corruzione è considerato alto. La letteratura di riferimento per questo indicatore è la medesima indicata per l'indicatore Offerta singola
INDICATORE 12	Proporzione di offerte escluse in procedure con tutte le offerte escluse tranne una	Il calcolo di questo indicatore è simile a quello dell'indicatore 10, ma la media è calcolata considerando soltanto le procedure con una sola offerta ammessa a fronte di più offerte presentate
INDICATORE 13	Proporzione di contratti aggiudicati alla stessa azienda	Questo indicatore valuta la ricorrenza o frequenza con cui una stazione appaltante aggiudica i propri contratti ad una stessa azienda, quanto più alta è la proporzione di contratti aggiudicati da una stazione appaltante alla medesima azienda maggiore è il rischio di corruzione.
INDICATORE 14	Estensione del periodo di pubblicazione del bando (tra pubblicazione del bando e data di scadenza sottomissione proposte)	Un periodo di pubblicità del bando estremamente ridotto può rendere difficile (se non impossibile) la preparazione di offerte adeguate da parte delle aziende non collegate alla stazione appaltante
INDICATORE 15	Estensione del periodo di valutazione dell'offerta (tra data offerta e data aggiudicazione) per procedura di gara	Intervalli ridotti di tempo per la valutazione delle offerte potrebbero celare scelte premeditate
INDICATORE 16	Addensamento sotto soglia v1	Rileva la frazione di contratti di importo compreso tra 37.500 e 40.000 € rispetto al numero di contratti di importo compreso tra 30.000 e 37.500 €. Per gli appalti più recenti, i valori utilizzati per il calcolo sono stati aggiornati in ragione delle modifiche normative intervenute nel 2021 e 2022, che hanno innalzato le soglie per l'affidamento diretto. L'indicatore ha la finalità di calcolare il grado di addensamento degli appalti su valori leggermente inferiori alle soglie previste dalla normativa, che potrebbe essere frutto di un comportamento volto a non oltrepassarle al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti e accurati generalmente previsti per gli appalti sopra soglia. Comportamento che la letteratura internazionale associa ad un maggior rischio corruttivo

INDICATORE 17	Addensamento sotto soglia v2	Rileva la frazione di contratti di importo compreso tra 20.000 e 40.000 € rispetto al numero di contratti di importo superiore a 40.000 €. Per gli appalti più recenti, i valori utilizzati per il calcolo sono stati aggiornati in ragione delle modifiche normative intervenute nel 2021 e 2022, che hanno innalzato le soglie per l'affidamento diretto. L'indicatore ha un significato analogo al precedente indicatore 16, ma calcolato su importi diversi. I due indicatori, considerati congiuntamente, permettono di cogliere in modo più accurato il fenomeno.
---------------	------------------------------	---

La Provincia di Siena presenta una red flag sull'indicatore n. 16. Addensamento sotto soglia v1, rileva la frazione di contratti di importo compreso tra 37.500 e 40.000 € rispetto al numero di contratti di importo compreso tra 30.000 e 37.500 €. È uguale al rapporto tra:

numeratore: numero procedure con valore economico compreso tra 37.500 e 40.000 €;
denominatore: numero procedure con valore economico compreso tra 30.000 e 37.500€. Per gli appalti più recenti, i valori utilizzati per il calcolo sono stati aggiornati in ragione delle modifiche normative intervenute nel 2021 e 2022, che hanno innalzato le soglie per l'affidamento diretto. L'indicatore ha la finalità di calcolare il grado di addensamento degli appalti su valori leggermente inferiori alle soglie previste dalla normativa, che potrebbe essere frutto di un comportamento volto a non oltrepassarle al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti e accurati generalmente previsti per gli appalti sopra soglia. Comportamento che la letteratura internazionale associa ad un maggior rischio corruttivo.

DATI CONTESTO ESTERNO: FONTE REGIONE TOSCANA

Oltre ai dati di contesto esterno estrapolabili dal portale Anac "Misurare la Corruzione", una lettura dei dati di contesto si può trarre anche dal documento della Regione Toscana e la Scuola Normale Superiore di Pisa che hanno presentato il 16 dicembre 2022 il VI Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana.

Il rapporto esamina l'evoluzione dei fenomeni corruttivi e di criminalità organizzata in Toscana per l'anno 2021, individuandone le principali dinamiche di sviluppo e riproduzione criminale alla luce delle perduranti condizioni di crisi economico-sociale prodotte dall'emergenza sanitaria.

Il rapporto è articolato in due macro-sezioni.

La prima sezione offre un'analisi aggiornata sulle dinamiche di proiezione della criminalità organizzata sia nei mercati illeciti che nell'economia legale della Toscana, tracciandone elementi di continuità e cambiamento rispetto agli anni precedenti e ad altre regioni del Centro-Nord. La sezione ospita due focus tematici: (1) un'indagine sul mercato degli stupefacenti in Toscana e sulla sua evoluzione; (2) un approfondimento sul grave fenomeno della tratta e sfruttamento della prostituzione nel territorio regionale.

La seconda sezione analizza i principali andamenti relativi alla corruzione politica e amministrativa emersi dall'events analysis condotta su oltre 470 eventi di potenziale corruzione registrati nel 2021 su scala nazionale, e codificati attraverso il progetto C.E.C.O. La sezione ospita, inoltre, un approfondimento analitico e comparato tra i principali episodi intercorsi nel corso dell'anno nel territorio regionale. In particolare, viene proposta una valutazione dell'impatto della crisi sanitaria sui fenomeni corruttivi, a partire da un esame dei principali eventi-spia correlati a questi fenomeni.

Seguono i dati maggiormente significativi che risultano dal Rapporto.

Rispetto alle attività di riciclaggio, secondo i dati U.I.F. di Banca d'Italia, sono state 8206 le segnalazioni di operazioni sospette (s.o.s.) registrate in Toscana nel 2021, pari al 5,9% del totale nazionale, facendone l'8° regione in Italia. Le s.o.s. mostrano un incremento di +22,6% rispetto al 2020, poco inferiore rispetto alla variazione su scala nazionale (+23,3%). La provincia di Firenze è la prima in Toscana per numero di segnalazioni in valore assoluto (circa 1/3 del totale), seguita da Prato (12%), Pisa (8,9%) e Lucca (8,3%). Gli incrementi più importanti su base annua si registrano a Pisa (+46,8%), Livorno (+38%) e Massa-Carrara (36,5%). La provincia di Prato si attesta tra le prime province in Italia per la localizzazione delle segnalazioni (400 unità per 100.000 abitanti), al 2° posto su scala nazionale dopo la provincia di Milano (441 unità). Rispetto agli scorsi anni, sono tre le province toscane (Pisa, Firenze e Siena) che rientrano tra le prime trenta su scala nazionale per tasso di segnalazioni.

Il quadro del rischio associato all'uso relativo del contante evidenzia forti criticità per il territorio toscano. Secondo le elaborazioni dell'UIF per il 2021, la Toscana è l'unica regione in Italia, fatta eccezione per Valle d'Aosta e Trentino Alto Adige, a presentare un rischio medio-alto e superiore in tutte le province del territorio regionale: ben 8 province su 10 in Toscana sono definite a rischio alto, con Pisa e Grosseto a rischio medio-alto.

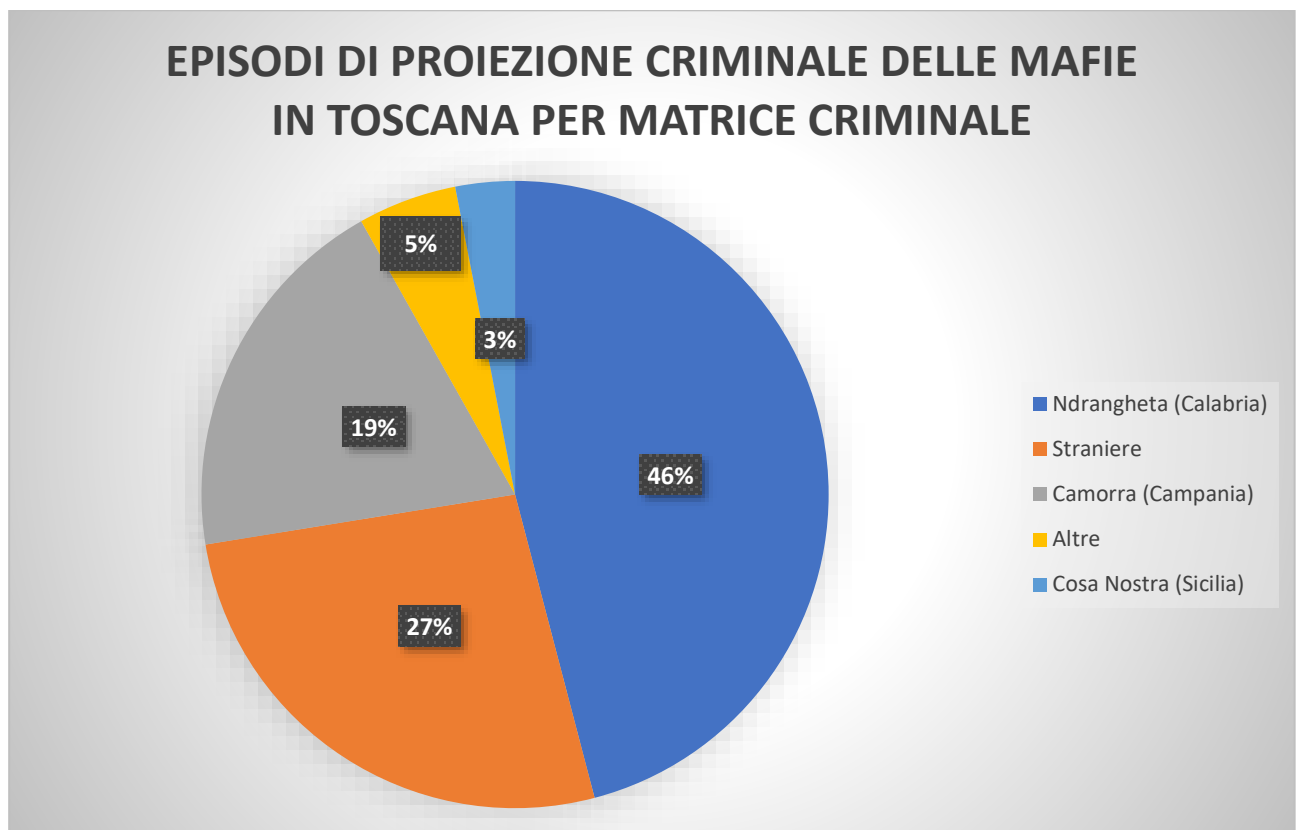
Nel corso del 2021, il numero di società destinatarie di un provvedimento interdittivo antimafia è stato di 29, in leggera diminuzione rispetto al 2020 (-15%), ma superiore rispetto alla media registrata nel Centro-Nord (22,4). Negli ultimi due anni (2020/2021) il numero di interdittive emesse nella regione (63 provv.) è superiore a quello registrato complessivamente nei sei anni precedenti (50 provv.), facendo della Toscana la 4° regione del Centro-Nord per numero di provvedimenti prefettizi dal 2014 al 2021, con un incremento nell'ultimo triennio superiore alle regioni più attive su questo fronte di prevenzione antimafia (+106%). Nel 2022 il numero di interdittive è pari a 22 (agg. al settembre c.a.), così distribuite per tentativi di infiltrazione criminale: 8 camorra; 4 tentativi di associazioni mafiose straniere, riconducibili a consorterie di etnia prevalentemente cinese; 3 'ndrangheta; un solo caso Cosa nostra; 6 per la sussistenza di altre situazioni ostative. Negli ultimi due anni di riferimento (2021/2022), le imprese destinatarie di provvedimento operavano nei seguenti settori: edilizia; escavazione, movimento terra e costruzione opere di urbanizzazione; lavorazione e commercio di inerti; autotrasporto; settore conciario; commercio di veicoli; gestione di sale da gioco VLT, scommesse e lotterie; commercio e somministrazione di alimenti e bevande; acquisto, vendita e locazione di beni immobili; servizio di parrucchiere.

In Toscana il numero totale dei beni confiscati (fonte ANBSC) è di 792 beni totali presenti (agg. al settembre c.a.), con un incremento significativo rispetto allo scorso rapporto (+46%), e un'importante crescita nelle province di Siena (+197%) e Grosseto (+178%). I beni immobili rappresentano l'87% del totale, il restante è costituito da aziende (13%). Rispetto all'anno precedente, in aumento sia il numero di beni immobili (+44%) sia quello delle aziende (+66%). Su base provinciale, la provincia di Siena risulta essere la prima in regione per numero di beni (15% del totale in regione), seguita da Pistoia (14%), Arezzo (13%) e Grosseto (11%). Le prime quattro province, da sole, ospitano oltre la metà (54%) dei beni totali censiti dall'ANBSC in Toscana. Circa 1/3 delle aziende in gestione sono localizzate nei comuni di Firenze e Prato (lo scorso anno circa il 50%), con una maggiore dispersione sul territorio regionale anche dei beni immobili in gestione presenti. Il traffico di stupefacenti costituisce il principale e più fiorente business illegale sul territorio toscano, e presenta alcune dinamiche evolutive peculiari a livello regionale: (a) una sempre maggiore internazionalizzazione (per la quota di operatori di origine straniera e per le inchieste di carattere trans-nazionale che investono il territorio); (b) una struttura

di mercato a crescente frammentazione degli attori (data la varietà dei soggetti coinvolti) e a più elevata competizione criminale (data la pluralità di organizzazioni criminali coinvolte).

EPISODI DI PROIEZIONE CRIMINALE DELLE MAFIE IN TOSCANA PER MATRICE CRIMINALE (ANNO 2021):

- Ndrangheta 45% (Calabria)
- Straniere 26%
- Camorra 19% (Campania)
- Altre 5%
- Cosa Nostra 3% (Sicilia)



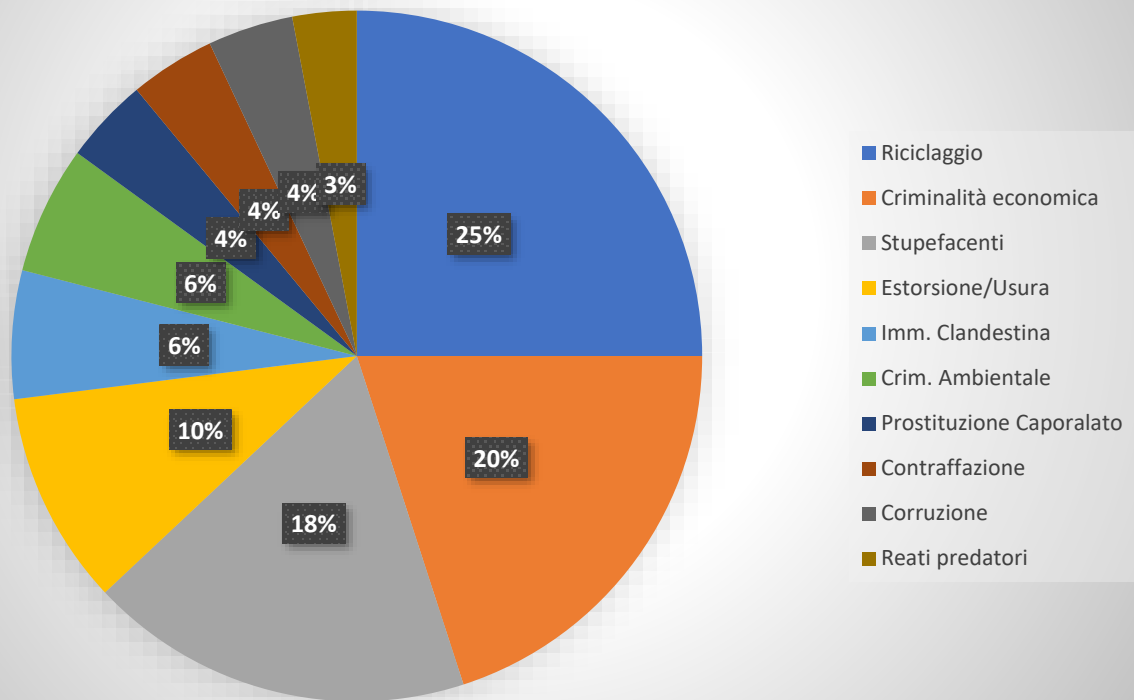
La distribuzione degli episodi intercorsi nel 2021 (45 casi) per tipologia di settore illecito vede prevalere forme di criminalità economica (45%), in misura uguale sia per attività di riciclaggio che per la commissione di altri reati ad esso connessi (es. reati fiscali, truffe e frodi). In entrambi i casi si tratta spesso di attività realizzate non per il solo beneficio del gruppo criminale, ma anche per quei soggetti imprenditoriali locali, interessati ad acquisire "servizi" criminali di questa natura (es. il tipico schema delle società mafiose

'cartiere' che generano illegalità economica per l'imprenditoria legale). Di particolare interesse, sotto un profilo quantitativo e qualitativo, il traffico degli stupefacenti (18%), seguito da episodi riconducibili ad estorsione/usura (10%), favoreggiamento all'immigrazione clandestina e criminalità ambientale (entrambi 6%). Rispetto alla proiezione nei settori dell'economia legale, l'analisi sugli eventi intercorsi nel 2021 conferma la prevalenza degli investimenti nel settore privato rispetto alla più tradizionale penetrazione nel mercato dei contratti pubblici. Nello specifico, quello immobiliare (24%) resta un settore di specifico interesse, seguito da costruzioni ed estrazione/cave (17%), rifiuti (13%) e appalti (11%). Di particolare rilevanza anche gli episodi che riguardano il settore manifatturiero (11%), una specificità territoriale a confronto con altri contesti regionali del Centro-Nord, soprattutto se si considera il coinvolgimento prevalente, in questo caso, di soggetti riconducibili ad associazioni di origine mista e straniera (es. cinese).

EPISODI DI PROIEZIONE CRIMINALE DELLE MAFIE IN TOSCANA PER ATTIVITÀ ILLECITA (ANNO 2021):

- Riciclaggio 25%
- Criminalità economica 20%
- Stupefacenti 18%
- Estorsione/Usura 10%
- Imm. Clandestina 6%
- Crim. Ambientale 6%
- Prostituzione Caporalato 4%
- Contraffazione 4%
- Corruzione 4%
- Reati predatori 3%

EPISODI DI PROIEZIONE CRIMINALE DELLE MAFIE IN TOSCANA PER ATTIVITA' ILLECITA



Prato 2° provincia in Italia per numero di segnalazioni operazioni sospette su 100 mila ab. (U.I.F. 2021)

Anomalie nell'uso del contante: 8/10 province toscane presentano un rischio alto, 2/10 medio-alto (U.I.F. 2021)

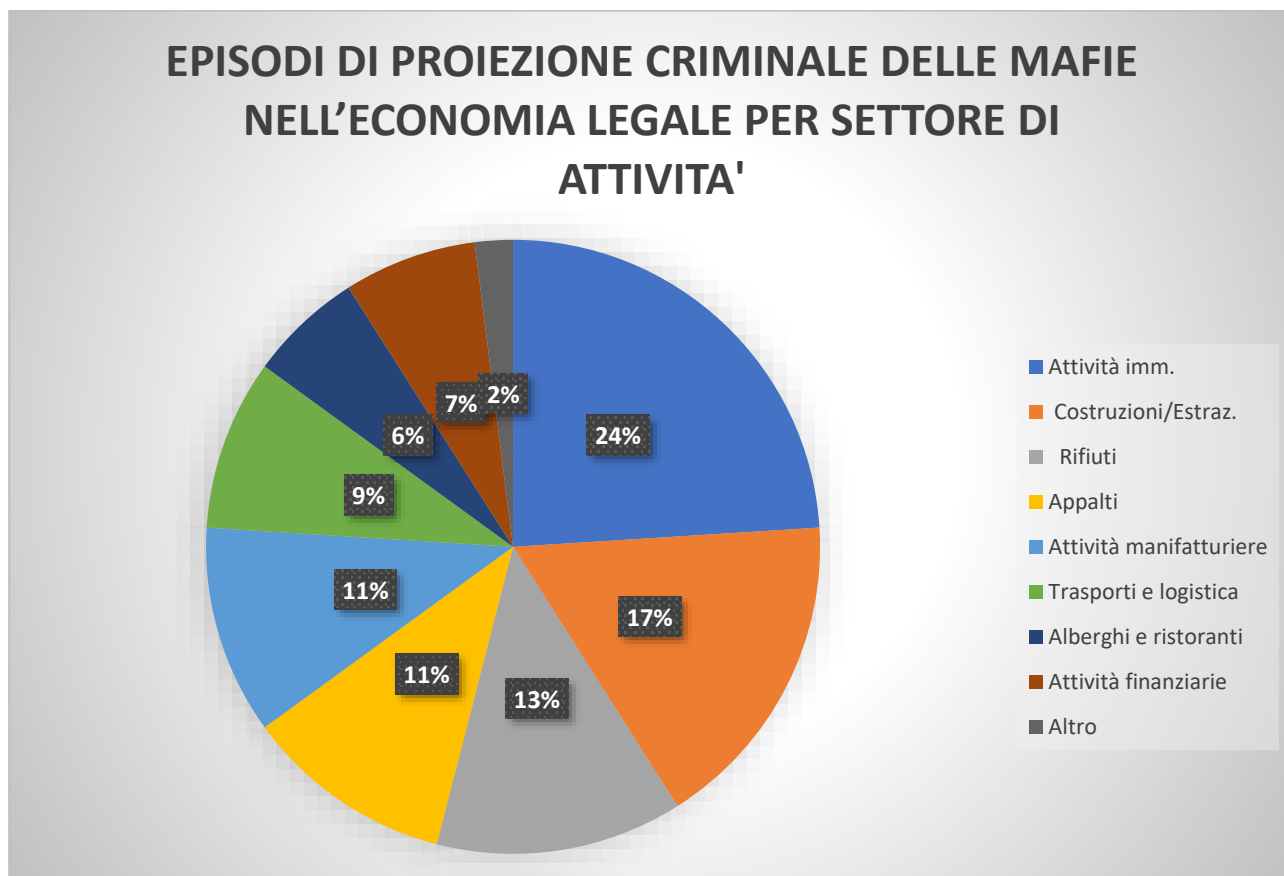
Toscana: 8° regione in Italia nel 2021 per s.o.s. (val. ass.)

PISA, FIRENZE, SIENA, PRATO Prime 30 province in Italia per s.o.s. (per 100mila ab. - Fonte: U.I.F. 2021)

EPISODI DI PROIEZIONE CRIMINALE DELLE MAFIE NELL'ECONOMIA LEGALE DELLA TOSCANA PER SETTORE DI ATTIVITÀ (ANNO 2021)

- Attività imm. 24%
- Costruzioni/Estraz. 17%
- Rifiuti 13%
- Appalti 11%

- Attività manifatturiere 11%
- Trasporti e logistica 9%
- Alberghi e ristoranti 6%
- Attività finanziarie 7%
- Altro 2%

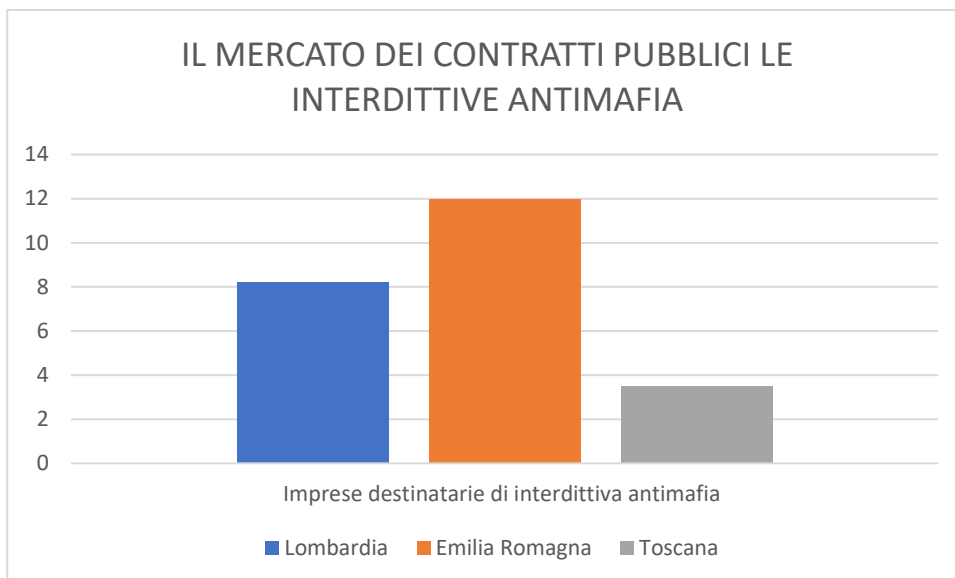


IL MERCATO DEI CONTRATTI PUBBLICI. LE INTERDITTIVE ANTIMAFIA

Imprese destinatarie di interdittiva antimafia con sede nelle regioni del Centro - Nord

Italia Fonte: DIA (2021):

- Lombardia n. 68, 8,2%
- Emilia-Romagna n. 97, 12%
- Toscana n. 29, 3,5%



FENOMENI CORRUTTIVI

L'analisi condotta sui fenomeni corruttivi in Toscana per l'anno 2021 rivela diversi fattori di criticità legati alle fasi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, e alle ricadute negative a livello socio-economico della stessa. Lo studio delle dinamiche evolutive dei fenomeni corruttivi si è avvalso di tre principali base dati: 1) statistiche giudiziarie; 2) lanci stampa dell'ANSA come raccolti e codificati secondo il progetto C.E.C.O.; 3) rassegna stampa regionale e fonti giudiziarie quando disponibili. Rispetto alle statistiche giudiziarie del Distretto toscano, emergono alcuni andamenti di interesse in riferimento ai delitti contro la pubblicazione amministrazione: una complessiva, seppur limitata, diminuzione delle iscrizioni di procedimenti per questi delitti rispetto all'anno precedente, da 3777 nel 2020 a 3659 nel 2021 (-3%), con, nello specifico: (a) una diminuzione dei procedimenti per peculato (106 proc., -39% rispetto al 2020); (b) un aumento dei procedimenti per il reato di concussione (17 proc., +31%); (c) un calo contenuto nel numero di procedimenti per corruzione (67 proc., -4%); un posizionamento della Toscana all'11° posto su scala nazionale per reati contro la P.A. per 100 mila abitanti (8,67), con un valore al di sotto della media nazionale registrata nello stesso anno (10,03). Anche per i reati di concussione e corruzione, il dato toscano è al di sotto della media nazionale (rispettivamente 0,35 e 1,73 per 100mila ab.), mentre per il reato di peculato la Toscana risulta essere la 2° regione in Italia, dopo il Molise, e prima delle regioni del Centro-Sud (3,60 rispetto a una media nazionale di 1,82). Dall'analisi ad ampio spettro su più di 470 eventi di potenziale e presunta corruzione emersi su scala nazionale, come codificati dal

progetto C.E.C.O., è stato possibile tracciare alcune linee di tendenza evolutiva rispetto ai fenomeni corruttivi in Toscana, in particolare: sono 39 gli episodi di potenziale corruzione rilevati nel territorio toscano (circa 8% del totale nazionale, +143% rispetto al 2020). Sono quintuplicati gli episodi di corruzione generica, essendo passati dai 5 del 2020 ai 26 del 2021 e rappresentando circa il 67% dei casi emersi in regione. Restano stabili i casi di presunta concussione rilevati (3). Anche nel caso toscano, nonostante la limitata numerosità degli episodi emersi, si segnala un incremento significativo delle vicende che hanno per oggetto la turbativa d'asta con 6 casi nel 2021 (15% del totale), pari alla somma dei due anni precedenti.

Si registra un aumento significativo di episodi nell'attività contrattuale pubblica, confermandosi l'area più sensibile al rischio corruzione. Nel 2021, sono 19 gli episodi di potenziale corruzione emersi in questo settore (48% del totale dei casi), raddoppiati rispetto ai 9 dell'anno precedente – con un'incidenza maggiore del settore degli appalti per opere pubbliche. Si segnalano anche 6 casi nel settore delle verifiche (15%), il più alto nel triennio considerato, 3 nella sanità (7,5% dei casi) e 3 nel governo del territorio (7,5% dei casi).

Nel 2021 nel caso toscano gli imprenditori dominano la scena quali attori privati, presenti in 19 casi, in aumento sia in termini assoluti che percentuali (presenti nel 48,7% dei casi). In ben 9 casi – rispetto ai 2 dell'anno precedente – sono presenti liberi professionisti (23%), si dimezzano i casi con la presenza di cittadini, mentre in 2 casi sono emerse evidenze di presenze mafiose o criminali nei reticoli corruttivi (2,5%). Numerose vicende emerse in questi sei anni indicano lo slittamento del "baricentro" negoziale degli scambi occulti a favore di attori privati, professionisti e imprenditori.

> Nel 2021 sono 22 i casi di attori politici coinvolti in eventi di potenziale corruzione (circa il 56% dei casi), in crescita rispetto agli anni passati (6 casi nel 2020). Con una maggiore frequenza gli episodi hanno visto il coinvolgimento di funzionari e dipendenti pubblici, con un totale di 31 casi se si sommano a questi le figure dei manager pubblici e dei soggetti nominati in enti pubblici (80%). Seppur limitate nella numerosità, emerge il coinvolgimento nel 12,8% dei casi di medici del SSN, nel 10,2% di docenti universitari e nel 7,7% di magistrati.

L'analisi in profondità sugli episodi di potenziale corruzione ritenuti più rilevanti a partire dallo studio della rassegna stampa e delle fonti giudiziarie quando disponibili, ha permesso di delineare ulteriori dinamiche evolutive dei fenomeni di corruzione in Toscana: > Su 68 episodi analizzati negli ultimi sei anni), emerge come il 29,4% delle vicende emerse presenti i tratti tipici della corruzione sistemica, perché caratterizzati da un numero ampio di attori coinvolti e un elevato radicamento dei corrispondenti meccanismi di regolazione delle pratiche occulte. Nel 48,5% dei casi si tratta di corruzione "consuetudinaria", ossia praticata regolarmente entro ambiti più circoscritti di attività politico-amministrativa, tra un numero limitato di attori che trovano nella reiterazione dei contatti l'opportunità di maturare stabili relazioni fiduciarie. In circa 1/3 dei casi (24) si sono invece rilevati forme di corruzione occasionale frutto dell'incontro tra potenziali corrotti e corruttori.

Il settore degli appalti, come prevedibile, si conferma tra le aree più "sensibili" al rischio corruzione nel territorio toscano negli ultimi sei anni con 30 casi, poco meno del 40% di quelli mappati. Seguono controlli (11 vicende), concessioni (6), sicurezza (5), concorsi pubblici (4), quindi una pluralità di altri ambiti specifici di intervento pubblico.

Negli ultimi sei anni, circa la metà degli episodi sono emersi nella provincia di Firenze (28 in totale, circa 5 casi ogni anno). Il numero maggiore di casi rispecchia il maggior numero e rilievo istituzionale degli enti pubblici operanti in quel territorio, che si traduce in un incremento del personale e delle risorse – dunque anche delle occasioni per il manifestarsi di potenziali distorsioni. Arezzo e Pisa contano un numero più esiguo di casi (2-3), circa uno ogni 2-3 anni, mentre tutte le altre province toscane ospitano mediamente 5-8 casi nei sei anni considerati, una media di circa un caso l'anno; Sotto un profilo più qualitativo, le evidenze raccolte rivelano un processo di consolidamento dei network illegali, che dimostrano spesso un'elevata capacità adattiva e resilienza sia rispetto all'incertezza ed all'instabilità legate al possibile rischio di inadempimento o mancato rispetto delle "regole non scritte" che disciplinano gli scambi corruttivi, sia rispetto alla minaccia esterna rappresentata da un disvelamento da parte delle autorità di contrasto.

Dagli episodi analizzati, viene confermato un coinvolgimento "sistemico" di una gamma estesa di soggetti. Affiorano spesso negli eventi reticoli ampi e solidamente strutturati di relazioni, sviluppatasi lungo un esteso arco temporale. Una delle regole informali più frequentemente applicate vede l'applicazione di una "tariffa" prevedibile o di percentuale

fissa, mutevole a seconda del tipo di appalto o di ente pubblico interessato, utile a calcolare automaticamente la tangente, di solito oscillante tra il 5 e il 10 per cento nel caso degli appalti, in alcune vicende anche superiore.

Emergono casi di conversione della contropartita richiesta agli imprenditori da soggetti che ricoprono incarichi politici, interessati al consenso elettorale, in richieste di assunzione di personale da loro segnalato, ovvero nella concessione di altri tipi di beneficio selettivo a privati da loro indicati. Si determina così una "triangolazione di scambio", ossia una trasmissione unidirezionale di contropartite diverse, in alcuni casi impalpabili o distanziate nel tempo. Il ruolo che si ritagliano gli attori pubblici – spesso figure tecniche, dirigenti, componenti delle commissioni aggiudicatrici – è quello di non interferire, oppure di trasmettere informazioni confidenziali o di fornire servizi di "protezione". Nel 2021, in 24 casi sui 39 raccolti dalla rassegna stampa regionale, gli attori pubblici sono semplicemente destinatari di risorse, in 3 assicurano anche la garanzia del silenzio, in 2 casi gli attori pubblici si fanno garanti della carriera o della regolarità degli scambi occulti.

Un altro indicatore del peso crescente degli attori privati nei circuiti della corruzione è rappresentato da una presenza frequente di figure professionali con competenze tecniche che spaziano in ambito giuridico-contabile, contabile-finanziario, ingegneristico-architettonico, etc. - quali soggetti con un ruolo cruciale, in alcuni casi decisivo per la realizzazione degli scambi occulti.

Secondo l'analisi dei fattori di rischio, è necessario porre particolare attenzione all'affluire delle risorse provenienti dal PNRR: su scala ancora più ampia, e in un arco temporale più esteso, si andranno a ripresentare le medesime condizioni di "emergenza istituzionalizzata", dell'ultimo biennio, legate in particolare all'esigenza di completare la realizzazione dei progetti, opere e investimenti, rendicontandone le spese. In questo scenario, i gruppi criminali possono giocare ruoli diversi, sia come diretti beneficiari dei finanziamenti, mediante emissari diretti o imprese colluse, sia in qualità di garanti e "regolatori" di reti di scambi e relazioni occulte tra i "colletti bianchi" accompagneranno lo sviluppo di meccanismi corruttivi nell'attuazione dei progetti.

I SETTORI DELLA CORRUZIONE (C.E.C.O. 2021)

SETTORI DELLA CORRUZIONE	ITALIA	TOSCANA
Appalti	53%	49%
Gestione entrate	3%	3%
Controlli	4%	15%
Giustizia	6%	= =
Nomine	5%	8%
Governo del territorio	4%	8%
Sanità	6%	8%
Altro	8%	5%

TIPO DI ATTORE PUBBLICO COINVOLTO (C.E.C.O. 2021)

TIPO DI ATTORE PUBBLICO COINVOLTO	ITALIA	TOSCANA
Funzionari e dip. pubblici	37%	54%
Manager e dirigenti	14%	13%
Giustizia	7%	8%
Sanità	10%	13%
Politico	50%	49%
Università	3%	10%
Att. di nomina politica	3%	= =
Altro	4%	3%

TIPO DI ATTORE PRIVATO COINVOLTO (C.E.C.O. 2021)

TIPO DI ATTORE PRIVATO COINVOLTO	ITALIA	TOSCANA
Imprenditori	41%	49%
Professionisti	14%	23%
Mafie	9%	3%
Cittad. di nazionalità italiana	16%	5%
Cittad. di nazionalità straniera	2%	= =
Dir. Coop.	3%	= =

Il contesto interno: l'organizzazione e le risorse umane

Organizzazione dell'ente.

L'assetto organizzativo del Comune di Montepulciano, e la relativa disciplina, sono contenuti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, emanato ai sensi dell'art. 89, d.lgs. n. 267/2000. Sulla base dei criteri generali formulati dal Consiglio Comunale, il regolamento stabilisce le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente e disciplina le modalità di conferimento della titolarità dei medesimi. Il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Montepulciano è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 334 del 20 Dicembre 2012 (successivamente modificato e integrato con delibera G. C. n. 154/19, con delibera G. C. n. 247/2019, con delibera G.C. n. 282/2019; con delibera G. C. n. 103 /2020, con delibera G. C. n. 188/2021) e dispone che l'assetto strutturale ordinario dell'Ente sia articolato secondo i seguenti livelli:

Le Aree: articolazioni di primo livello, costituiscono le strutture organizzative di massima dimensione dell'Ente, dotate di complessità organizzativa con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alla tipologia della domanda, all'autonomia funzionale. Alle

Aree sono assegnate risorse umane adeguate per competenza e professionalità. Ad esse sono affidate funzioni ed attività che esercitano con autonomia gestionale, nell'ambito degli indirizzi e degli obiettivi fissati dalla Giunta comunale.

La responsabilità delle Aree è affidata a funzionari titolari di Posizione organizzativa (P.O). Non è ricompresa all'interno delle Aree, la Polizia Locale in ragione della natura delle attività svolte e in applicazione di specifiche disposizioni di legge deve essere garantito un elevato livello di autonomia.

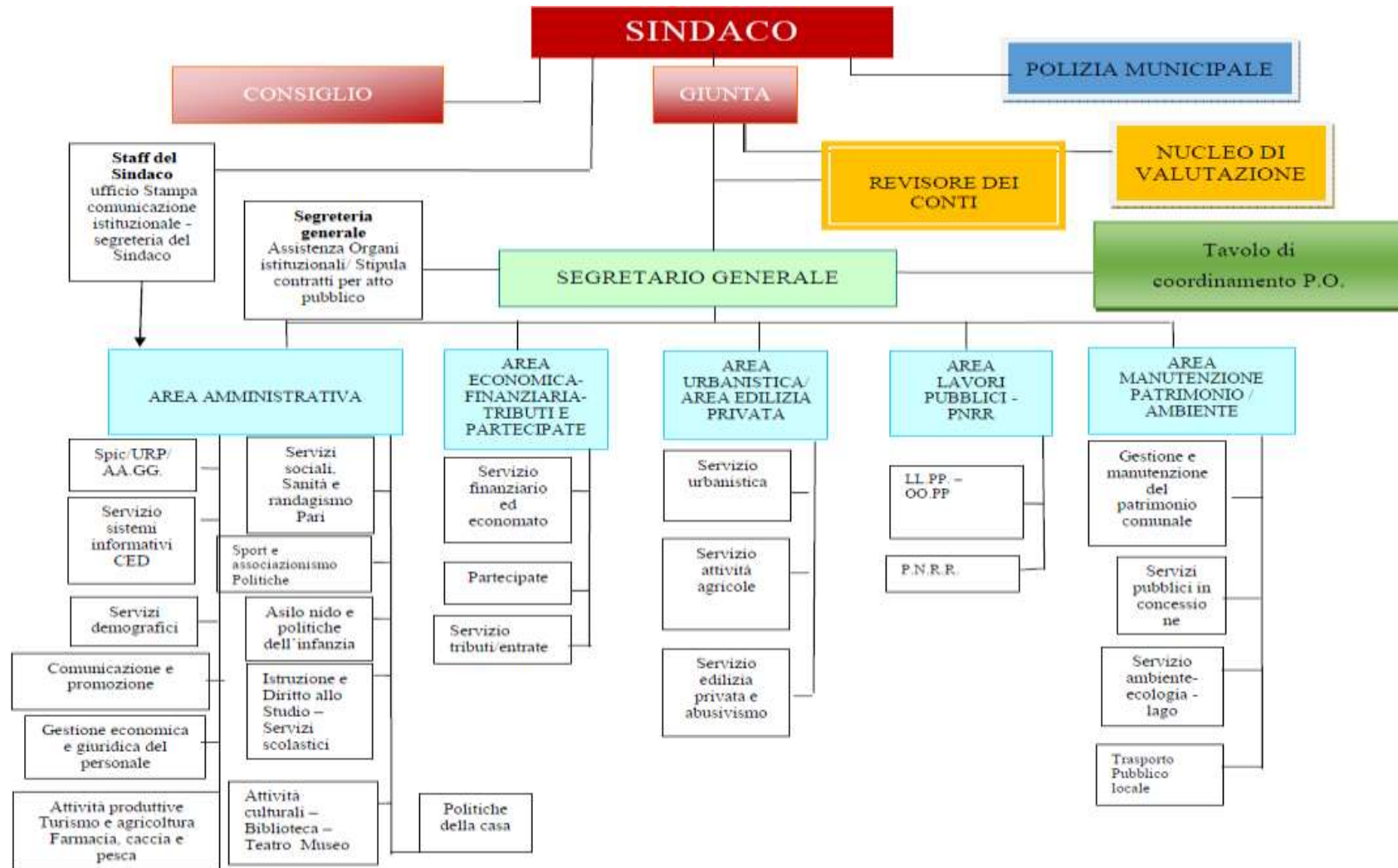
I Servizi: articolazioni di secondo livello dotate di autonomia operativa e definite per funzioni omogenee, costituiscono le strutture di minore dimensione nelle quali può essere suddivisa un'Area, caratterizzate da specifica competenza di intervento e da prodotti/servizi chiaramente identificabili.

(STRUTTURE ORGANIZZATIVE DI I LIVELLO)

AREA	Responsabile
AREA AMBIENTE – PATRIMONIO- MANUTENZIONE	PAPARONI FRANCESCO
AREA AMMINISTRATIVA	TORELLI GRAZIA
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA TRIBUTI E PARTECIPATE	GAMBINI SIMONETTA
AREA OPERE PUBBLICHE - PNRR	ROSATI ROBERTO
AREA POLIZIA MUNICIPALE	BATIGNANI LUCA
AREA URBANISTICA ED EDILIZIA	BERTONE MASSIMO
SEGRETARIO COMUNALE	FACCHIELLI ANTONELLA

L'attuale assetto organizzativo, delineato a seguito della riorganizzazione operata con Delibera di Giunta n. 208 del 19 settembre 2022 trova la sua rappresentazione nell'organigramma di seguito riportato.

ORGANIGRAMMA – Delibera di giunta n. 208 del 19.9.2022



AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

L'ampiezza media delle unità organizzative affidate ai titolari di posizione organizzativa è di 6 unità.

SITUAZIONE DEL PERSONALE

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31.12.2022

DIPENDENTI N. 105

DONNE N: 37

UOMINI N. 68

Segretario Comunale	Donna	Uomo
	X	

TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORE

DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI NELLE AREE ORGANIZZATIVE PER GENERE			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area Amministrativa*	17	16	33
Area Finanziaria	5	3	8
Area Edilizia Privata/Urbanistica	4	4	8
Area Lavori pubblici e PNRR	2	1	3
Area Manutenzione patrimonio/Ambiente	1	37	38
Area Polizia municipale	6	7	13
Area Segreteria Generale*	2	0	2

*Una dipendente è assegnata ad entrambe le aree

TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIA

Dipendenti	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	di cui in cat. D con posizione organizzativa
Donne	//	5	21	11	2
Uomini	//	47	16	5	4
Totale	//	52	37	16	

TABELLA 3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi di età – inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Categoria A										
Categoria B	2	5	14	20	5		1		3	1
Categoria C		6	4	2	1		8	2	11	1
Categoria D		1			4			3	6	2
Dirigenti										
Totale	2	12	21	22	10		9	5	20	4

TABELLA 4 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPOLOGIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA

Classi di età – tipo presenza	UOMINI	DONNE

	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Tempo pieno	2	10	21	22	10		6	4	19	4
Part time >50%		2					3	1	1	
Part time <50%										
Totale	2	12	21	22	10		9	5	20	4

TABELLA 5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI	DONNE
Inquadramento	Retribuzione netta media*	Retribuzione netta media*
Categoria A	//	//
Categoria B	1.475,31	1.516,61
Categoria C	1.455,05	1.544,03
Categoria D	2.031,50	1.982,66
Dirigenti	//	//
Totale	4.961,85	5.043,29

*netto mensile medio in base alla categoria economica.

CONTESTO INTERNO – MAPPATURE dei PROCESSI

Per quanto concerne il contesto interno – mappature dei processi recante la descrizione delle fasi di processo, la valutazione dei rischi e le misure di trattamento del rischio si rinvia alle tabelle in allegato (**allegato mappature dei processi lettera C**).

IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI

Sono identificati per l'anno 2023, i seguenti **RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI**:

1. Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti;
2. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione al fine di favorire soggetti particolari;
3. Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali;
4. Uso distorto e manipolato della discrezionalità, anche con riferimento a scelta di tipologie procedimentali al fine di condizionare o favorire determinati risultati;
5. Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara, concorso, ecc.;

6. Previsione di requisiti "personalizzati" allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari;
7. Illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione;
8. Omissione dei controlli di merito o a campione;
9. Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante, affidamenti complementari;
10. Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati;
11. Quantificazione dolosamente errata delle somme dovute dall'Amministrazione;
12. Alterazione e manipolazione di dati, informazioni e documenti;
13. Mancata e ingiustificata applicazione di sanzioni, multe o penalità;
14. Mancata segnalazione accordi collusivi;
15. Mancata rilevazione di situazioni di incandidabilità, di ineleggibilità, di incompatibilità per gli organi di governo e di inconferibilità e di incompatibilità per gli organi di gestione;
16. Contatti con privati/soggetti precedenti o durante procedure di scelta del contraente;
17. Mancato controllo ai sensi dell'art. 35- bis del Dlgs. 165/2001 sui componenti delle commissioni.

MISURE CENTRALIZZATE E DECENTRATE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

La fase del trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che devono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio stesso.

Gli interventi individuati per fronteggiare i rischi sono stati suddivisi in misure centralizzate e decentrate come da tabelle che si riportano:

MISURE CENTRALIZZATE

n. misura	Descrizione misura
1	Aggiornamento per implementazione e miglioramento sito "amministrazione trasparente" con particolare attenzione ai "contributi e sovvenzioni" nonché ai "provvedimenti e contratti" nel giusto contemperamento tra accesso civico e diritto di riservatezza attraverso una migliore integrazione dei pacchetti gestionali software in dotazione ovvero l'utilizzo di applicativi "ad hoc".
2	Monitoraggio dell'attuazione del Codice di comportamento vigente mediante misure di diffusione e implementazione .

3	Adozione di misure per l'attuazione delle disposizioni in materia di incandidabilità, ineleggibilità ed incompatibilità per le cariche di governo e di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi per gli organi di gestione (commissioni soggetti che rogano contributi e sovvenzioni).
4	Adozione di attività formative per il personale.
5	Sviluppo di un sistema informatico che non consenta modifiche non giustificate in materia di procedimenti e provvedimenti dirigenziali.
6	Gestione misure a tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing)
7	Controllo di regolarità amministrativa che oltre a monitorare la legittimità degli atti persegua anche la standardizzazione delle procedure e delle tecniche redazionali per la promozione di una cultura della legalità ed integrità.
8	Pubblicità di tutti gli incarichi conferiti internamente o esternamente affidati dall'Ente
9	Neutralizzare i punti di contatto con privati/soggetti precedenti o durante procedure di scelta del contraente attraverso l'utilizzo mediante il sito istituzionale delle "FrequentlyAskedQuestions", meglio conosciute con la sigla FAQ, sono letteralmente le "domande poste frequentemente"; più esattamente sono una serie di risposte stilate direttamente dalla stazione appaltante, in risposta alle domande che gli vengono poste, o che ritiene gli verrebbero poste, più frequentemente dai soggetti partecipanti alle procedure selettive e di scelta del contraente della Provincia: vi sono domande ricorrenti alle quali si preferisce rispondere in modo da sciogliere i dubbi di coloro che intendono partecipare alle procedure e garantire loro le stesse informazioni sulla procedura.
10	Ricorso ad appositi protocolli di legalità
11	Check list di verifica di congruità di fidejussioni e garanzie nell'area di rischio esecuzione dei contratti
12	Verifica dei requisiti di onorabilità e l'assenza di ipotesi di incompatibilità, ineleggibilità, incandidabilità ed inconferibilità dei soggetti da nominare in organismi partecipati e fondazioni
13	Check list per progetti PNRR

MISURE DECENTRATE

	Descrizione misura
1	Dichiarazione di inesistenza cause di incompatibilità per la partecipazione a commissioni di gara per l'affidamento di lavori, forniture e servizi e a commissioni di concorso pubblico.
2	Misure di verifica e monitoraggio per accertare il rispetto del divieto art. 35-bis, del d. lgs. N. 165/2001 nella composizione di commissioni.

3	Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate.
4	Adozione misure di adeguata pubblicizzazione della possibilità di accesso alle opportunità pubbliche e dei relativi criteri di scelta.
5	Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi.
6	Misure di verifica e monitoraggio per accertare il rispetto del divieto art. 53, comma 16-ter, del d. lgs. N. 165/2001

Individuati i rischi corruttivi e le misure si procede con la fase di monitoraggio delle misure.

Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

Una volta mappati i processi ed identificati i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione, vanno programmate le misure organizzative di prevenzione della corruzione. Nel contempo vanno individuati indicatori e obiettivi (valori attesi), necessari per verificare la corretta attuazione delle stesse.

Seguono gli indicatori di monitoraggio per tipologia di misura in forma tabellare.

TIPOLOGIA DI MISURA	INDICATORE	FREQUENZA del CONTROLLO	SOGGETTO/FUNZIONE INCARICATA del CONTROLLO
Misura di controllo	Controllo a campione di 30% delle determine di affidamento (area a rischio) (% di controllo rispetto al totale delle determine di affidamento risultanti in un anno) mediante check list di Anac	Trimestrale	RUP, con trasmissione Report di sintesi al RPCT e staff
Misura di controllo	Controllo affidamenti PNRR mediante check list Anac e check list Ministero dell'Interno (controllo non a	Mensile	RUP, con trasmissione Report di sintesi al RPCT e staff

	campione ma di tutti gli affidamenti)		
Misura di controllo	Controllo a campione di 20% dei permessi rilasciati dall'ufficio edilizia (% di controllo rispetto al totale dei permessi rilasciati in un anno)	Trimestrale	Responsabile del procedimento con trasmissione Report di sintesi a RPCT e staff
Misura di controllo	Controllo a campione di 30% delle autorizzazioni/concessioni rilasciate dagli uffici	Trimestrale	Responsabile del procedimento con trasmissione Report di sintesi a RPCT e staff
Misura di controllo	Controllo a campione di 30% delle determine di erogazione contributo		Responsabile del procedimento con trasmissione Report di sintesi a RPCT e staff
Misura di formazione	Numero di partecipanti nel corso dell'anno almeno ad 1 corso di formazione in materia anticorruzione, trasparenza, antiriciclaggio (partecipanti rispetto al totale risorse umane)	Semestrale 30.06 e 30.11	RPCT e staff
Misura Pantouflage	Controllo delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage acquisite sul totale dei dipendenti cessati nell'ultimo anno cui potenzialmente si applica il divieto di pantouflage	Semestrale	Responsabile Uff. personale con trasmissione Report al RPCT e staff
Misura whistleblowing	Piattaforma open source per le segnalazioni di whistleblowing – gestione delle segnalazioni, test di prova sul funzionamento	Semestrale	RPCT e staff
Conflitto di interessi	Controllo a campione di 20% delle determine di affidamento (area a rischio) controllo della presenza della dichiarazione sul conflitto di interessi	Trimestrale	RPCT e staff

Incompatibilità e inconfiribilità (l'Ente ha una popolazione inf. a 15.000 abitanti)	Controllo dell'esistenza e della pubblicazione delle dichiarazioni rilasciate in base agli artt. 3,4,9 DLgs 39/2013 (la dichiarazione di incompatibilità è annuale, quella di inconfiribilità all'atto dell'incarico)	Semestrale	RPCT e staff
Relazione RPCT	Monitoraggio semestrale (30.06 e dicembre) Relazione RPCT	Semestrale (30.06 e 30.11), considerato che il 15.12 è la data di pubblicazione della Relazione annuale	RPCT e staff
Trasparenza	Monitoraggio semestrale mediante utilizzo della griglia con punteggi vedi allegato trasparenza	Semestrale 31.07 e 31.01	Il Responsabile della pubblicazione e trasmissione della griglia al RPCT e staff
Trasparenza	Registro degli accessi	Semestrale 31.01 e 31.07	RPCT e staff

MISURE TRASVERSALI

Conflitto di interessi

Si ha conflitto d'interessi quando il personale di una stazione appaltante ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nell'ambito della procedura di appalto o di concessione.

Per personale della stazione appaltante si intende tutto il personale dipendente, a prescindere dalla tipologia di contratto (contratto a tempo determinato o contratto a tempo indeterminato) e a tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna, sicuramente nel personale è compreso il RUP, il Responsabile di Area e coloro che supportano RUP e Responsabile negli affidamenti, sono esclusi i soggetti che svolgono funzioni meramente operative, sono esclusi i soggetti che compongono organi politici in virtù del principio di separazione tra politica e amministrazione.

Lo stesso art. 42 al co. 3 individua, quali rimedi nel caso in cui si verifichi il rischio di un possibile conflitto di interessi, *“l’obbligo di darne comunicazione alla stazione appaltante”* e di *“astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni”*; pena la responsabilità disciplinare del dipendente pubblico e fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale. La disposizione in esame va coordinata inoltre con l’art. 80, co. 5, lett. d) del Codice dei contratti pubblici secondo cui l’operatore economico è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interessi ai sensi dell’art. 42, co. 2, del Codice dei contratti pubblici che non sia diversamente risolvibile.

L’art. 42 del codice dei contratti pubblici si applica ai contratti d’appalto, subappalto e di concessione pubblici, sia nella fase di gara che in quella esecutiva, nei settori ordinari e speciali, sia sopra che sottosoglia.

Rientrano nell’ambito oggettivo di applicazione anche i contratti pubblici e i contratti attivi esclusi dal Codice. A tali contratti, infatti, si applicano, ai sensi dell’art. 4 del Codice, i principi di imparzialità e parità di trattamento, la cui tutela è, fra l’altro, realizzabile mediante la prevenzione del conflitto di interessi.

Il Comune intende adottare le seguenti misure:

- 1) Per quanto concerne i contratti che utilizzano i fondi PNRR e fondi strutturali, i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, forniscano un aggiornamento della dichiarazione con le informazioni significative in relazione all’oggetto dell’affidamento. Nel caso in cui emergano successivamente, nel corso delle varie fasi dell’affidamento, ipotesi di conflitto di interessi non dichiarate, occorre integrare detta dichiarazione. Anche i soggetti esterni, cui sono affidati incarichi in relazione a uno specifico contratto, sono tenuti a rendere la dichiarazione per la verifica dell’insussistenza di conflitti di interessi. I dipendenti rendono la dichiarazione riferita alla singola procedura di gara al responsabile dell’ufficio di appartenenza e al RUP. Il RUP rende la dichiarazione alla Posizione Organizzativa. La PO rende la dichiarazione al Segretario Generale.
- 2) Per i contratti invece che non utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali, è prevista una dichiarazione solo al momento dell’assegnazione all’ufficio o dell’attribuzione dell’incarico. Resta fermo l’obbligo di rendere la dichiarazione ove i soggetti tenuti ritengano – alla luce dell’art. 6 del DPR n. 62/2013 e dei parametri specificati e individuati nel modello di dichiarazione di trovarsi in una situazione di conflitto di

interessi, anche potenziale, rispetto alla specifica procedura di gara e alle circostanze conosciute che potrebbero far insorgere detta situazione. Tale ultima dichiarazione dovrà essere aggiornata in caso di conflitti di interesse che insorgano successivamente nel corso delle diverse fasi della procedura di gara, ivi inclusa la fase esecutiva. Resta fermo, comunque, l'obbligo di rendere la dichiarazione per ogni singola gara da parte del RUP

La stazione appaltante acquisisce le dichiarazioni dei punti 1) e 2) e provvede a protocollare, raccogliere e conservare le stesse digitalmente; il RPCT effettua controlli a campione sulle dichiarazioni rilasciate dal RUP come indicato nella precedente tabella.

La validità dell'autodichiarazione è da intendersi per la durata della singola procedura di gara e fino alla conclusione del contratto, essendo necessario produrre e acquisire una nuova dichiarazione in presenza di una nuova gara.

La dichiarazione da sottoscrivere, protocollare e archiviare in modalità digitale è quella proposta da Anac nel PNA 2022 che questo Ente ha fatto propria.

Rischio riciclaggio

In base all'art. 10 del D.Lgs. 231/2007, normativa antiriciclaggio che si applica alle Pubbliche Amministrazioni, in ordine ai rischi riciclaggio questo Ente al momento non ha identificato il Gestore delle COS (Comunicazioni di operazioni sospette) che verrà nominato con atto della Giunta e la nomina sarà iscritta sul portale Infostat-UIF.

E' intendimento degli Uffici coinvolti rispetto ai rischi riciclaggio (gare e appalti, rilascio autorizzazioni, erogazioni contributi) aggiornare le mappature che si riferiscono ai seguenti processi: affidamenti, erogazioni di contributi, rilascio di autorizzazioni e concessioni al fine di integrarle.

RUP – rapporti con RPCT

Il Responsabile unico del procedimento (RUP) è una figura centrale nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, chiamata a vigilare sullo svolgimento delle fasi di progettazione, affidamento ed esecuzione di ogni singolo intervento. Il RUP è dunque il principale soggetto coinvolto nei processi delle singole fasi dell'appalto nelle quali possono presentarsi situazioni di rischio corruttivo a pregiudizio del corretto e imparziale svolgimento dell'azione amministrativa. RUP e RPCT si auspica operino su piano di collaborazione e coordinamento. In tale ottica, ad esempio, il RUP in presenza di

anomalie emerse da esiti dei tracciamenti degli affidamenti ne dà comunicazione al RPCT affinché quest'ultimo possa svolgere successive verifiche, eventualmente a campione.

Analogamente, il RPCT può rappresentare un utile supporto per il RUP nella valutazione circa la sussistenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi che dovessero insorgere nelle diverse fasi di affidamento ed esecuzione del contratto.

L'Ente sta aggiornando la figura del RASA sul portale.

Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi

In base alla Delibera Civit/Anac 57/2013 Le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti di diritto privato in controllo pubblico (art. 7, commi 1 e 2 lett. a) e d); art. 8, comma 5; art.11, comma 2 lett. b); comma 3 lett. b) e c); art. 12 comma 3 lett. b) comma 4 lett. b) e c); art. 13 commi 2 lett. b) e c) e 3; art. 14, comma 2 lett b) e c) del decreto n.39/2013) trovano applicazione - secondo l' espressa previsione del decreto legislativo - soltanto ai Comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o forme associative tra Comuni della medesima regione aventi la medesima popolazione; per tale ragione non risultano applicabili all'Ente in quanto attualmente la popolazione è inferiore a 15.000 abitanti.

Le disposizioni in tema di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui agli artt. 3, 4 e 9 del decreto legislativo n. 39/2013 trovano generale applicazione.

- Art. 3 "Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione";

Art. 4 "Inconferibilità di incarichi nelle amministrazioni statali, regionali e locali a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati

Art. 9 Incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali

Pantouflage

La parola di origine francese "*pantouflage*" viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni.

Come ribadito anche dal Consiglio di Stato, la norma sul *pantouflage* riguarda una fattispecie qualificabile in termini di "incompatibilità successiva" alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico. Si tratta di un'ipotesi che si configura quale integrazione dei casi di inconfiribilità e incompatibilità contemplate dal d.lgs. n. 39 del 2013.

La *ratio* del divieto di *pantouflage* è volta a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, *"potrebbe preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro"*⁴⁶.

In tal senso, il divieto è volto anche a *"ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione l'opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio"*.

L'istituto mira, pertanto, *"ad evitare che determinate posizioni lavorative, subordinate o autonome, possano essere anche solo astrattamente fonti di possibili fenomeni corruttivi [...], limitando per un tempo ragionevole, secondo la scelta insindacabile del legislatore, l'autonomia negoziale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro"*

Il legislatore nazionale ha introdotto il comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 che si applica ai casi di passaggio dal settore pubblico al privato a seguito della cessazione del servizio. La norma dispone nello specifico 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. In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull'attività dei soggetti privati:

- i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;
- i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi.

Le misure che questa Amministrazione si è data sono riportate di seguito:

- inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;
- previsione di una dichiarazione da sottoscrivere nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- in caso di soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 previsione di una dichiarazione da rendere *una tantum* o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*;
- previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione delle disposizioni sul *pantouflage*;
- inserimento di apposite clausole nel patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ai sensi dell'art. 1, co. 17, della l. n. 190/2012;
- previsione di specifica consulenza e/o supporto, da parte del RPCT o altro soggetto incaricato dall'amministrazione, agli ex dipendenti che prima di assumere un nuovo incarico richiedano assistenza per valutare l'eventuale violazione del divieto, ferma restando la facoltà di rivolgersi ad ANAC per un parere in merito a determinate fattispecie, qualora permangano dubbi sulla corretta applicazione della norma

Il RPCT si avvale della collaborazione degli uffici del personale per mettere in atto le misure sopra indicate.

Rapporti tra RPCT/Gestore Comunicazioni Operazioni Sospette e Strutture/Unità di missione per il PNRR

Considerata la rilevanza dei progetti PNRR almeno fino al 2026, i processi mappati vengono implementati per tenere conto di un inevitabile rischio che, specialmente nel processo degli affidamenti aumenta in quanto aumentano le risorse a disposizione, questo in una logica di valutazione del rischio e dei parametri probabilità/impatto associati alla

valutazione qualitativa del rischio, allo stesso modo anche la mappatura del personale risente dei progetti PNRR in quanto si determinano possibili reclutamenti aggiuntivi di personale per la messa a terra dei progetti PNRR, come si evince anche dalla sottosezione del presente PIAO "organizzazione e capitale umano".

Tenuto conto anche delle indicazioni contenute nell'art. 22 del Regolamento UE 241/2021, in ordine ad aspetti quali: quello del conflitto di interessi e del titolare effettivo, i rapporti di collaborazione fra RPCT e Gestore delle COS, non appena individuato, e una Struttura/Unità di missione/Cabina di regia dedicata alla gestione del PNRR ove venga formalmente individuata al fine di rafforzare flussi informativi mediante riunioni di coordinamento sull'avanzamento dei progetti PNRR.

Programmazione della Trasparenza

Nel documento allegato (**allegato D**), a cui si rinvia, per ciascun dato da pubblicare è riportato come indicato da Anac nel PNA2022:

1. La denominazione dell'obbligo di trasparenza
2. Responsabile del dato e della pubblicazione
3. Referente per la pubblicazione
4. Il termine per la scadenza della pubblicazione
5. Il monitoraggio con indicazione della tempistica e chi effettua il monitoraggio

Il responsabile del monitoraggio tiene conto anche del profilo della qualità, completezza, uniformità e accessibilità dei dati pubblicati, valutando altresì iniziative volte al miglioramento qualitativo dei flussi informativi.

La modalità operativa per lo svolgimento dell'attività di monitoraggio è quella di predisporre schede/griglie (griglie excel di compilazione, ad esempio, con dati oggetto di pubblicazione, parametri di monitoraggio, soggetti coinvolti e risultanze) sulla falsariga di quelle predisposte per l'Attestazione OIV sulla trasparenza, quale utile supporto alle amministrazioni per il monitoraggio.

Pertanto, il referente per la pubblicazione semestralmente compilerà per la parte di propria competenza la griglia sulla falsariga di quelle predisposte per l'Attestazione OIV sulla trasparenza inviandola entro il 31.07 e 31.01 al RPCT e allo staff di supporto.

In relazione alla loro gravità, il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi in materia di pubblicazione all'ufficio di disciplina, cui trasmette anche i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure di trasparenza,

ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Di ciò informa anche il vertice politico dell'amministrazione, o l'OIV o la struttura con funzioni analoghe ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità (art. 43, co. 5, d.lgs. n. 33/2013 e art. 1. co. 7, l. n. 190/2012).

Diritto di accesso e il Registro degli Accessi

Per quanto concerne il diritto di accesso, nelle sue varie forme (accesso agli atti, civico, generalizzato a cui si aggiunge l'accesso del consigliere e quello ambientale), il monitoraggio sugli accessi prevede la verifica semestrale entro il 31.01 e 31.07 di ciascun anno in ordine alla corretta pubblicazione del c.d. registro degli accessi, con riferimento in particolare alla completezza del Registro, sensibilizzando gli Uffici e in particolare i Dirigenti, PO/Responsabili di procedimento, all'annotazione completa e tempestiva delle istanze di accesso ricevute qualunque sia la natura della richiesta (civico, generalizzato, atti).

Per l'accesso civico generalizzato, in particolare, tale strumento consente alle p.a. di dar conto su quali documenti, dati o informazioni è stato consentito l'accesso, ma non solo. In una logica di semplificazione delle attività, l'amministrazione si riserva di decidere di pubblicare i dati e i documenti che risultano più frequentemente richiesti. In tal modo si contribuisce quindi anche a aumentare il grado di "apertura" verso l'esterno delle amministrazioni interessate.

Relazione del RPCT

Il monitoraggio sulla sezione anticorruzione del PIAO riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio.

L'obiettivo è considerare eventuali ulteriori elementi che possano incidere sulla strategia di prevenzione della corruzione, se necessario modificando il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati, potenziando e rafforzando gli strumenti in atto, eventualmente promuovendone di nuovi.

Per la progettazione del Piano/sezione anticorruzione del PIAO occorre pertanto ripartire dalle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l'esperienza acquisita per apportare i necessari ed opportuni aggiustamenti alla strategia di prevenzione.

In questa prospettiva, il RPCT si avvale, in primis, degli esiti del monitoraggio del Piano dell'anno precedente (e nel tempo della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO) per la definizione della programmazione per il triennio successivo.

Gli esiti del monitoraggio consentono di identificare l'elemento organizzativo di base (processo) dell'attività dell'amministrazione da sottoporre a maggiore attenzione. La rilevazione e l'analisi prima e il monitoraggio poi dei processi non appesantiscono il sistema, ma rappresentano strumenti attraverso il quale l'amministrazione misura, controlla e migliora se stessa.

La relazione annuale del RPCT costituisce un importante strumento da utilizzare, in quanto, dando conto degli esiti del monitoraggio, consente di evidenziare l'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, l'efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate. Le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento, che si possono trarre dalla relazione, possono guidare le amministrazioni nella eventuale revisione della strategia di prevenzione. In tal modo, le amministrazioni potranno elaborare e programmare nel successivo PIAO misure più adeguate e sostenibili. Il RPCT semestralmente (30.06 e 30.11) monitorerà la Relazione del RPCT assumendo le iniziative ritenute opportune, si precisa che a norma di legge la Relazione annuale del RPCT deve essere pubblicata entro il 15.12 di ogni anno.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Per la descrizione dell'assetto organizzativo del Comune di Montepulciano si rinvia all'analisi del contesto interno delineato nella precedente paragrafo.

AZIONI POSITIVE. OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere di seguito elencati sono stati adottati in accordo:

- Con il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Montepulciano presso l'Unione dei Comuni della Valdichiana Senese a cui le proposte di azioni positive sono state trasmesse con nota del 01/02/2023;
- Con le OO.SS. e la RSU aziendale;
- Con gli Uffici interessati dall'attuazione delle azioni ivi previste;
- sentita la Consigliera di Parità della Provincia di Siena, che ha espresso parere positivo con nota 5789 del 17/02/2023.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

	OBIETTIVO	N. AZIONI
1	Organizzazione del lavoro e conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare	5
2	Formazione e aggiornamento	3
3	Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle pari opportunità	2

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso		Budget
				Entro l'anno	Nel triennio	
1	a	Tutti i dipendenti	Numero di personalizzazioni dell'orario di lavoro in relazione alle richieste avanzate	100%	100%	Di ufficio
	b	Tutti i dipendenti	Sviluppo di planning personalizzati conciliando esigenze del dipendente con quelle del servizio	100%	100%	Di ufficio
	c	Nello specifico al personale con mansioni amministrative e/o tecniche afferente alle diverse aree dell'ente, ma in casi particolari può essere adattata anche ad altre tipologie di personale (vigilanza), compatibilmente con esigenze personali specifiche e del servizio di assegnazione	Numero dei dipendenti che nel 2022 ha operato in smart working – Numero dei dipendenti che opera in smart working a seguito di regolamentazione	Approvazione di specifico Regolamento comunale per l'attivazione di lavoro agile e lavoro da remoto ai sensi del nuovo CCNL 16.11.2022	Applicazione regolamento approvato nel corso del 2023	€ 1.500,00 Destinati alla fornitura di tecnologia da dare in comodato d'uso al personale che non ne disponga personalmente per il lavoro a distanza

	d	Personale amministrativo dell'ente	Orario flessibile applicato a tutto il personale amministrativo rilevato dal sistema delle presenze	Conferma e/o implementazione orario flessibile nel nuovo accordo decentrato di ente, in applicazione del nuovo CCNL	Nuovo orario flessibile applicato a tutto il personale amministrativo	Di ufficio
	e	Tutti i dipendenti	Numero di trasformazioni dell'orario di lavoro in relazione alle richieste avanzate	100%	100%	Di ufficio

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso		Budget
				Entro l'anno	Nel triennio	
2	a	Tutti i dipendenti	Trasmissione del PIAO approvato nei termini di legge a tutti i dipendenti	Approvazione del PIAO nei termini di legge	Aggiornamento del PIAO nel triennio	Di ufficio
	b	Tutti i dipendenti	Proposta e autorizzazione alla fruizione dei corsi di formazione da parte dei R.A. nell'ambito di un piano di formazione integrato	Almeno 10 corsi di formazione trasversale e/o specifica fruiti nell'ente	Almeno 40 corsi di formazione trasversale e/o specifica fruiti nell'ente	12.000 € annui a disposizione della formazione oltre a ulteriori risorse destinate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e D.Lgs. 81
	c	Tutti i dipendenti	Pubblicazione di tutti i documenti aggiornati sulla bacheca del dipendente	100%	100%	Di ufficio

				Risultato atteso	Budget
--	--	--	--	------------------	--------

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Entro l'anno	Nel triennio	
3	a	Tutti i dipendenti	Sala mensa completata e disponibile all'utilizzo	60%	100%	10.000,00 € circa per opere in economia e dotazioni
	b	Tutti i dipendenti	Calendario di iniziative specifiche sul tema a cura dell'assessorato alla cultura e della Consigliera delegata alle pari opportunità	Mantenimento e sviluppo delle iniziative presentate l'anno precedente	Mantenimento e sviluppo delle iniziative presentate l'anno precedente	1.000,00

1. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE TRA LAVORO PROFESSIONALE E LAVORO FAMILIARE

Introduzione:

L'obiettivo è favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

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

Obiettivi: Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Descrizione: l'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'ente. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)* e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi. Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili di Area, mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà l'Ufficio Personale, di concerto con il CUG.

Monitoraggio attività svolta: al 31.12.2022 è stato autorizzato lo svolgimento di orario aperto (personalizzato) ad un dipendente per motivi di salute (invalido civile).

Azione 1.b: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Obiettivi: Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, per problematiche legate alla genitorialità.

Descrizione: l'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'ente. Verrà sviluppato un planning mensile di organizzazione del lavoro, anche mediante lavoro agile, e di pianificazione delle assenze, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi. Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili di Area, mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà l'Ufficio Personale, di concerto con il CUG.

Monitoraggio attività svolta: al 31.12.2022 sviluppo di planning mensile per l'organizzazione delle risorse umane all'interno di un servizio in cui è presente una dipendente rientrata dalla maternità, con alternanza di smart working e ferie, nonché utilizzo (qualora necessario) di congedi per i figli.

Azione 1.c: Potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le possibilità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).

Obiettivi: Conferma e implementazione di forme di orario flessibili mediante smartworking e lavoro da remoto mediante approvazione di specifico Regolamento comunale per l'attivazione di lavoro agile e lavoro da remoto ai sensi del nuovo CCNL 16.11.2022, che verterà su:

- stipula di accordi individuali, nell'ambito di una regolamentazione nazionale e di ente, per l'utilizzo dello smart working da parte dei dipendenti che ne abbiano fatto richiesta, indicandovi modalità di svolgimento per obiettivi e tempistiche di attuazione;
- garanzia di rotazione per accesso da parte di tutti i dipendenti, che siano in possesso dei requisiti regolamentati;
- fornitura e dotazione di strumenti informatici utili per garantire le attività da remoto (licenza anydesk, cuffie, casse, monitor).

Descrizione: L'Amministrazione ha adottato il Regolamento sul telelavoro con Deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 25.01.2016. Da quel momento sono stati

attuati n. 3 progetti di telelavoro, assegnati su richiesta a n. 3 dipendenti di genere femminile, appartenenti all'Area Amministrativa e all'Area Edilizia Privata e Ambiente, al fine di favorire la conciliazione della vita familiare e professionale delle richiedenti. Le motivazioni delle richieste di telelavoro si riferiscono ad una pluralità di aspetti legati alla gestione genitoriale, alla gestione di familiari affetti da handicap ed alla gestione di stati di salute temporanei dei dipendenti coinvolti.

Nel 2020 l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha rappresentato un catalizzatore ed acceleratore delle forme di Lavoro Agile.

Con Circolare n. 2 del 27 febbraio 2020, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa e nell'esercizio dei poteri datoriali, l'Ente ha concepito modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa ed individuato forme semplificate e temporanee di accesso al lavoro, anticipando in tal modo l'utilizzo del "lavoro agile o smart working", per il periodo di tempo necessario e sufficiente a mitigare il rischio di contagio, consentendo ai lavoratori non presenti negli uffici abituali di svolgere ugualmente la propria attività. Nel corso della pandemia, il lavoro agile è stato poi implementato sulla base di normative nazionali, con l'approvazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e, infine, con l'approvazione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 201 del 12.09.2022, sugli indirizzi per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, in attesa dell'entrata in vigore del nuovo CCNL.

Essendo stato sottoscritto quest'ultimo il 16.11.2022, l'ente intende approvare nel corso del 2023 specifico Regolamento comunale per l'attivazione di lavoro agile e lavoro da remoto, in linea con il nuovo CCNL.

L'azione prevederà l'individuazione delle attività smartabili riferite alle diverse aree dell'ente e regolerà le modalità per lo svolgimento del lavoro da remoto e agile.

Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili di Area. La proposta sarà redatta dal Servizio Personale anche con il coinvolgimento della RSU e della verifica di attuazione si occuperà l'Ufficio Personale, di concerto con il CUG.

Monitoraggio attività svolta I progetti telelavorati hanno dato esiti positivi sia nella qualità di lavoro svolto, come desumibile dalla valutazione di performance riportata dai dipendenti interessati, sia nella qualità della vita delle richiedenti. Lo smartworking in periodo emergenziale ha garantito la continuità dei servizi erogati ai cittadini, nonostante

il distanziamento fisico obbligatoriamente imposto a livello nazionale, e ha dato modo successivamente di conciliare le esigenze familiari con quelle lavorative dei dipendenti che ne hanno usufruito, mantenendo alti i livelli di efficacia ed efficienza dell'ente, verificati tramite valutazione positiva di performance organizzativa e individuale fin qui rilevate. Pertanto l'Amministrazione intende promuovere ulteriormente il lavoro a distanza tra i propri dipendenti afferenti ad ogni area organizzativa, compatibilmente con le specificità dei servizi di appartenenza, approvando specifico Regolamento comunale per l'attivazione di lavoro agile e lavoro da remoto ai sensi del nuovo CCNL 16.11.2022 nel corso del 2023 e applicandolo nell'arco del prossimo triennio.

Si è proceduto con la stipula di accordi individuali, nell'ambito di una regolamentazione nazionale e di ente, per l'utilizzo dello smart working da parte dei dipendenti che ne hanno fatto richiesta, indicandovi modalità di svolgimento per obiettivi e tempistiche di attuazione, è stata prevista la garanzia della rotazione per accesso da parte di tutti i dipendenti e la fornitura e dotazione di strumenti informatici utili per garantire le attività da remoto (licenza anydesk, cuffie, casse, monitor). Di seguito il riepilogo del personale che ha operato in smart working:

anno	Donne	Uomini
2020		
Marzo	15	11
Aprile	14	13
Maggio	17	10
Giugno	16	8
Luglio	12	7
Agosto	13	8
Settembre	9	6
Ottobre	19	10
Novembre	23	11
Dicembre	24	11

anno	Donne	Uomini
2021		
Gennaio	25	9
Febbraio	24	11
Marzo	23	9
Aprile	23	9

Maggio	26	8
Giugno	19	8
Luglio	20	7
Agosto	18	7
Settembre	16	7
Ottobre	15	7
Novembre	19	6
Dicembre	20	6

anno	Donne	Uomini
2022		
Gennaio	23	6
Febbraio	20	8
Marzo	21	6
Aprile	19	4
Maggio	19	6
Giugno	19	7
Luglio	20	5
Agosto	17	5
Settembre	17	3
Ottobre	9	4
Novembre	9	5
Dicembre	9	3

Azione 1.d: conferma e implementazione di forme di orario flessibili mediante applicazione di orari flessibili in entrata e uscita.

Obiettivi: Conferma dell'orario di lavoro flessibile nel nuovo disciplinare dell'orario di lavoro, che dovrà essere approvato congiuntamente al nuovo Contratto decentrato integrativo di ente, in applicazione del nuovo CCNL 16.11.2022, e aggiornamento dello stesso alla nuova disciplina contrattuale in sede di contrattazione, ai sensi dell'art.36 CCNL 16.11.2022.

Descrizione: Il Disciplinare relativo alle modalità di gestione delle presenze e assenze del personale dipendente in vigore dal 01.07.2017 prevede la conferma dell'orario di lavoro flessibile (art.8 del disciplinare), già attuato da lungo periodo nell'ente: *"Al personale dipendente in servizio, purché non incida sugli orari di apertura al pubblico e sulla fascia oraria in cui deve essere garantita la presenza di un numero adeguato di*

dipendenti per consentire una ottimale e funzionale erogazione del servizio, è concessa una flessibilità oraria, ovvero la possibilità di posticipare l'orario di inizio e/o anticipare l'orario di uscita, fermo restando il completamento della prestazione di 36 ore settimanali, come segue:

Mattino: Entrata dalle ore 7,30 alle ore 8,30 e uscita dalle ore 12,30 alle ore 14,30.

Pomeriggio: Entrata dalle ore 13,30 alle ore 15,00 e uscita dalle ore 17,30 alle ore 18,30"

L'azione è rivolta nello specifico al personale amministrativo e tecnico afferente alle diverse aree dell'ente. Inoltre, misure particolari e più favorevoli sono state rivolte alle dipendenti e ai dipendenti che si trovino in una delle seguenti condizioni:

A - dipendenti portatori di handicap, in situazioni di gravità accertata ai sensi della Legge 5.2.1992, n. 104 (qualora non usufruiscano dei permessi previsti dall'art. 39 della citata Legge n. 104/1992);

B - dipendenti che devono assistere il coniuge/convivente/unito civilmente, i figli, gli ascendenti, i suoceri, i fratelli o conviventi non autosufficienti, anche temporaneamente;

C - dipendenti che svolgono attività di volontariato a favore delle organizzazioni iscritte nel registro regionale di cui all'art. 6 della Legge 11.8.1991 n. 266, che operino nel campo socio sanitario, ambientale, ecologico e della protezione civile;

D - dipendenti che si trovino in altre particolari documentate circostanze comprese quelle di chi ha figli in età prescolare o frequentanti la scuola primaria.

Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili di Area, mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà l'Ufficio Personale, di concerto con il CUG.

Monitoraggio attività svolta: Il personale amministrativo e tecnico afferente alle diverse aree dell'ente si avvale attualmente dell'orario flessibile in entrata e in uscita, come riportato dal sistema di rilevazione delle presenze. Nel momento in cui verrà stipulato il nuovo accordo integrativo di ente in merito in applicazione del nuovo CCNL, a seguito della verifica della conferma e/o implementazione dell'orario flessibile, lo stesso verrà aggiornato dall'Ufficio Personale nel sistema di rilevazione delle presenze.

Azione 1.e: conferma e implementazione di forme di orario flessibili mediante trasformazione dell'orario di lavoro da full time a part time e viceversa.

Obiettivi: Sensibilizzazione dei dipendenti sulla possibilità di trasformazione dell'orario di lavoro e monitoraggio delle richieste di trasformazione da part time a full time e viceversa.

Descrizione: L'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'ente. Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili di Area, mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà l'Ufficio Personale, di concerto con il CUG.

Monitoraggio attività svolta: Sono state accordate trasformazioni dell'orario di lavoro da full time a part time a n. 4 dipendenti dal 2014 ad oggi appartenenti all'Area Amministrativa e Polizia Municipale, sulla base delle richieste effettuate, motivate dalla possibilità di conciliazione della vita familiare con l'impegno lavorativo, di cui ancora n.3 in essere. Le quattro dipendenti coinvolte hanno chiesto una riduzione a n. 20 / 24 / 30 ore settimanali su 36, con tipologia orizzontale o verticale, ed una di esse successivamente ha manifestato la volontà di reintegro full time a seguito del venir meno dell'esigenza iniziale. L'Amministrazione, compatibilmente con le peculiarità dei vari servizi, ha favorito ed intende favorire trasformazioni dell'orario di lavoro da full time a part time e viceversa su richiesta dei dipendenti.

2. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Introduzione:

Il Comune di Montepulciano si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di eventuali progressioni di carriera.

Azione 2.a: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ai sensi del D.L. 80/2021 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021 n.113 all'articolo 6.

Obiettivi: La redazione del PIAO prevede un percorso formativo di tutoring per il personale dipendente e l'istituto dello smart working sarà in esso ricompreso senza discriminazione di genere.

Descrizione: Introdotta all'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", il PIAO è un documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA), dell'anticorruzione, ed anche il presente Piano delle Azioni Positive (PAP). L'obiettivo è la semplificazione dell'attività amministrativa e una maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici.

Anche per i dipendenti il PIAO rappresenterà uno strumento unico di consultazione e conoscenza relativa alle tematiche trasversali di ente oltre che di individuazione del piano della Performance organizzativa di ente e individuale.

L'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'ente. Soggetti attuatori dell'azione sono il Segretario Comunale e i Responsabili di Area, mentre della proposta e della verifica di attuazione se ne occuperà il servizio Segreteria Generale.

Azione 2.b: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Obiettivi: sviluppare una crescita professionale e/o di carriera mediante valorizzazione delle risorse umane tramite formazione specifica.

Descrizione: L'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'ente. Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili di Area, mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà l'Ufficio Personale, di concerto con il CUG. Predisporre riunioni di settore con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze è alla base dell'azione. I percorsi formativi dovranno essere organizzati o programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, oppure orario di lavoro part time. La programmazione di percorsi di formazione sarà principalmente a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove *digital ability* trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile e aggiornamento professionale in materia di trasparenza e corruzione, oltre ad approfondimenti nelle normative di nuova emanazione che riguardano in maniera trasversale i servizi comunali.

Monitoraggio attività svolta: al 31.12.2022, nel rispetto delle pari opportunità, si sono svolti corsi di formazione specifica per l'utilizzo dei software a disposizione tenuti principalmente dalla software house e per l'aggiornamento delle norme Agid in materia di transizione al digitale (pago Pa, App Io, Spid, etc). Si è garantita la partecipazione del personale dipendente e dei responsabili ai corsi di formazione, seminari e approfondimento tramite webinar con iscrizioni a pagamento o gratuiti nelle tematiche di interesse di ciascun servizio e di quelle trasversali, principalmente in modalità a distanza.

Azione 2.c: favorire la conoscenza di tutte le normative, le circolari interne e le informazioni di interesse per il personale dipendente. che, a cura dell'Ufficio Personale vengono raccolte nella bacheca del portale del dipendente e a cui hanno accesso tutti i dipendenti (sia a tempo indeterminato che determinato)

Obiettivi: sviluppare una conoscenza e consapevolezza da parte del personale dipendente delle normative che riguardano il rapporto di lavoro.

Descrizione: L'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'ente. Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili di Area, mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà l'Ufficio Personale, di concerto con il CUG. L'azione intende favorire la conoscenza di tutte le normative, le circolari interne e le informazioni di interesse per il personale dipendente che, a cura dell'Ufficio Personale vengono raccolte nella bacheca del portale del dipendente e a cui hanno accesso tutti i dipendenti (sia a tempo indeterminato che determinato).

Monitoraggio attività svolta: al 31.12.2022 è stata aggiornata man mano la bacheca virtuale del dipendente con le nuove normative di riferimento (es. CCNL 16.11.2022, aggiornamento del codice disciplinare, aggiornamento del codice di comportamento, ...). Le informative sono state trasmesse a tutti i dipendenti a mezzo email riguardo a novità normative e aggiornamenti. L'Ufficio Personale è rimasto a disposizione per affiancare il dipendente nella scelta dei congedi da fruire sulla base di ogni casistica specifica.

3. SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA'

Azione 3.a: sistemazione di un'area attrezzata/spazio mensa per dare disponibilità a chi ne voglia fruire di avere un luogo adeguato nelle pause contrattualmente previste.

Obiettivi: tutelare l'ambiente di lavoro da disagi e creazione di un clima positivo, attraverso l'istituzione di un luogo di condivisione

Descrizione: L'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'ente. Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili di Area, mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà l'Ufficio Personale, di concerto con il CUG. Il Comune di Montepulciano si impegna a favorire un ambiente di lavoro sano e stimolante che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento. E' in corso di sistemazione un'area attrezzata/spazio mensa per dare disponibilità a chi ne voglia fruire di avere un luogo adeguato nelle pause contrattualmente previste. Tale sala rappresenta uno spazio di condivisione per i dipendenti, ove potersi confrontare non esclusivamente su tematiche lavorative, ma anche di attualità, e creare così un clima sereno e positivo, a sostegno dell'inclusione e della condivisione.

Monitoraggio attività svolta: al 31.12.2022 è stata parzialmente sistemata un'area attrezzata/spazio mensa che verrà presumibilmente ultimata nel 2023.

Azione 3.b: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità - incentivare l'informazione e la formazione sul tema delle pari opportunità, della differenza di genere e contro gli stereotipi.

Obiettivi: tutelare l'ambiente di lavoro da disagi, casi di molestie psico-fisico, mobbing e discriminazioni con giornate formative

Descrizione: L'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'ente. Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione Comunale con la Consigliere con delega alle Pari Opportunità e i Responsabili di Area, mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà l'Ufficio Personale, di concerto con il CUG. L'Amministrazione inoltre si impegna a tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni che rispettino la dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

Monitoraggio attività svolta: al 31.12.2022 a cura dell'assessorato alla Cultura e della Consigliera con delega alle pari opportunità si è predisposto il calendario di eventi ed iniziative relative alla Festa della Donna 2022 con apertura e invito alla partecipazione verso tutti i dipendenti e, inoltre, un calendario di eventi e iniziative per il 25 novembre relative alla giornata mondiale contro la violenza sulle donne.

Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Piano triennale per informatica 2023-2025

Il Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica amministrazione, realizzato da AgID e dal Team per la Trasformazione Digitale, è il documento ad indirizzo strategico ed economico con cui si definisce il modello di riferimento per lo sviluppo dell'informatica pubblica italiana e la strategia operativa di trasformazione digitale del Paese.

Il piano, come ribadito dalla Legge di Stabilità 2016, definisce:

- le linee operative di sviluppo dell'informatica pubblica;
- il modello strategico di evoluzione del sistema informativo della PA;
- gli investimenti ICT del settore pubblico secondo le linee guida europee e del Governo.

Uno degli obiettivi del Piano è quello di guidare la razionalizzazione della spesa ICT della Pubblica amministrazione e il suo riorientamento a livello nazionale nei termini definiti, in prima istanza, dalla Legge di Stabilità 2016 (28 dicembre 2015, n. 208). I risparmi individuati saranno ottenuti principalmente attraverso la riqualificazione della

spesa e dovranno venire utilizzati dalle amministrazioni prioritariamente per investimenti in materia di innovazione tecnologica.

Dopo oltre un anno di transizione dovuto alla pandemia, pur ritornando gradualmente a modalità di lavoro con preponderanza di lavoro in presenza, alternato da attività svolte da remoto, resta centrale la necessità di rivedere l'organizzazione dei processi confermando come i servizi digitali e l'informatizzazione siano un perno della trasformazione digitale del Paese. Questo mutamento culturale, unito all'evoluzione tecnologica dei sistemi informativi del settore pubblico, avviato in fase di "emergenza", sta contribuendo all'innovazione delle Amministrazioni stesse, con l'obiettivo di superare le barriere che ne hanno rallentato e ritardato il suo naturale sviluppo. I cambiamenti da attuare saranno accompagnati da nuove normative e nuove opportunità che aiuteranno il Paese a proseguire nella direzione di trasformazione digitale già iniziata. Il Piano Triennale si pone infatti come sintesi tra le varie linee di trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione.

In particolare, Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è lo strumento che, grazie ai fondi del Next Generation Europe EU (NGEU), prevede un'azione ingente di investimento in risposta alla crisi pandemica. Tale portata di investimenti produrrà nei prossimi anni necessariamente una ulteriore forte accelerazione nei processi di innovazione in atto e le linee tracciate dal Piano Triennale assumeranno progressivamente una rilevanza maggiore e renderanno ancora più sfidante il quadro delineato

Il PNRR si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo tra cui quello della digitalizzazione e innovazione. Il PNRR prevede in particolare nella componente denominata "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA", investimenti che contribuiranno, in maniera determinante, a supportare la strategia di digitalizzazione in corso, erogando finanziamenti per progetti specifici che dovranno necessariamente essere concepiti in armonia con le disposizioni del CAD e di tutte le altre normative e linee guida pubblicate. La quota di investimento più rilevante in questa componente è rappresentata da "Digitalizzazione PA"; all'interno di questa misura rientrano diversi investimenti.

Nella prospettiva di affrontare con efficacia le nuove sfide da intraprendere e per garantirne un adeguato monitoraggio, è intervenuta poi la novità in campo normativo del

Decreto Semplificazioni "bis" (D.L. 31 maggio 2021 n. 77 come convertito con la legge n. 108 del 29 luglio 2021): l'art. 18-bis del CAD (Violazione degli obblighi di transizione digitale).

La norma richiede una maggior attenzione all'adempimento di tutte le indicazioni riportate nel Piano Triennale con il supporto da parte dell'Agenzia nell'orientare l'approccio operativo secondo principi di indirizzo, collaborazione, supporto e deterrenza agli attori interessati dalle norme in materia di innovazione tecnologica e digitalizzazione della pubblica amministrazione. Gli sforzi compiuti saranno funzionali a traguardare gli obiettivi preposti nei tempi previsti evitando eventuali provvedimenti sanzionatori per mancata ottemperanza degli obblighi di transizione digitale.

Gli obiettivi dell'aggiornamento tengono anche conto, oltre che dei principi dell'eGovernment Action Plan 2016-2020, delle azioni previste dalla eGovernment Declaration di Tallinn (2017-2021), delle indicazioni della nuova programmazione europea 2021-2027, dei target al 2030 del Digital Compass, i cui indicatori misurano il livello di digitalizzazione in tutta l'UE e rilevano l'effettiva presenza e l'uso dei servizi digitali da parte dei cittadini e imprese. In quest'ottica la Commissione UE nella Comunicazione "Progettare il futuro digitale dell'Europa" ha disposto che almeno il 20 per cento della spesa complessiva del PNRR sia rivolta a investimenti e riforme nel digitale, con l'obiettivo di migliorare le prestazioni digitali sintetizzate dall'Indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI).

I principi su cui si basa la strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione sono:

1. **Digital & mobile first** (digitale e mobile come prima opzione): le pubbliche amministrazioni devono realizzare servizi primariamente digitali;
2. **Digital identity only** (accesso esclusivo mediante identità digitale): le PA devono adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa assicurando almeno l'accesso tramite SPID;
3. **Cloud first** (cloud come prima opzione): le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;

4. **Servizi inclusivi e accessibili:** le pubbliche amministrazioni devono progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori;
5. **Dati pubblici un bene comune:** il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;
6. **Interoperabile by design:** i servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata e senza interruzioni in tutto il mercato unico esponendo le opportune API;
7. **Sicurezza e privacy by design:** i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;
8. **User-centric, data driven e agile:** le amministrazioni sviluppano i servizi digitali, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo;
9. **Once only:** le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
10. **Transfrontaliero by design** (concepito come transfrontaliero): le pubbliche amministrazioni devono rendere disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti;
11. **Open source:** le pubbliche amministrazioni devono prediligere l'utilizzo di software con codice sorgente aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente.

Tutte le azioni intraprese e le scadenze previste (nei Piani Triennali AGID e dalla L. 120/2020) hanno tra gli obiettivi il soddisfacimento dei diritti dei cittadini e delle imprese, indicati nella Sezione II del D.Lgs. 82/2005 CAD - Codice dell'amministrazione digitale:

- **Diritto all'uso delle tecnologie:** chiunque ha il diritto di usare le soluzioni e gli strumenti del CAD nei rapporti con le pubbliche amministrazioni;
- **Identità digitale e domicilio digitale:** chiunque ha il diritto di accedere ai servizi on-line delle PA tramite la propria identità digitale;
- **Effettuazione di pagamenti con modalità informatiche:** le PA sono obbligate ad accettare tramite la piattaforma PogoPA i pagamenti spettanti a qualsiasi titolo

attraverso sistemi di pagamento elettronico;

- **Comunicazioni tra imprese e amministrazioni pubbliche:** tutte le comunicazioni tra imprese e pubblica amministrazione, e viceversa, avvengono esclusivamente utilizzando le tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- **Utilizzo del domicilio digitale:** le comunicazioni tramite i domicili digitali sono effettuate agli indirizzi inseriti negli appositi elenchi istituiti (IPA, INI PEC, INAD);
- **Diritto a servizi on-line semplici ed integrati:** chiunque ha diritto di fruire dei servizi erogati dalle PA in forma digitale;
- **Alfabetizzazione informatica dei cittadini:** lo Stato e le PA promuovono iniziative volte a favorire la diffusione della cultura digitale tra i cittadini;
- **Connettività alla rete internet negli uffici e nei luoghi pubblici:** le PA favoriscono la connettività alla rete internet negli uffici e nei luoghi pubblici;
- **Partecipazione democratica elettronica:** le PA favoriscono ogni forma di uso delle tecnologie per promuovere una maggiore partecipazione dei cittadini. AGID ha il compito di guidare le amministrazioni nella fase di adeguamento alle indicazioni contenute nel Piano.

Con il presente documento, nel rispetto delle indicazioni contenute nel Piano triennale nazionale, il Comune di Montepulciano definisce la propria strategia in materia di trasformazione digitale per il triennio 2022-2024, partendo dal presupposto che l'emergenza COVID 19 ha imposto all'amministrazione nuovi modelli per l'erogazione dei servizi. In primis lo smart working che, come riportato nel Piano triennale nazionale agg. 2020-2022: "se considerato quale modalità di lavoro a regime anche nella fase post-emergenza, potrebbe costituire un profondo elemento di innovazione dell'Amministrazione, purché sostenuto da un sistemico mutamento organizzativo e dall'evoluzione tecnologica dei sistemi informativi del settore pubblico".

Il documento traccia l'evoluzione nel triennio 2022-2024 del sistema informativo del Comune di Montepulciano nella direzione indicata da Agid nel "Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica amministrazione", che si concretizza con il completamento delle dotazioni di soluzioni software cloud erogate in modalità SaaS (software as a service) e con l'attuazione degli adempimenti riportati nel "Modello Strategico di evoluzione del sistema Informativo delle PA" esplicitato nel Piano, utilizzando in maniera sostanziale i fondi dei Bandi PNRR a cui il Comune ha partecipato.

All'attuazione del Piano Triennale del Comune di Montepulciano provvede il Responsabile Transizione Digitale (RTD), in stretta collaborazione con il personale dell'ente, in base alle proprie competenze. Molte delle attività indicate per i capitoli "dati" e "interoperabilità" sono state e dovranno essere messe in atto in collaborazione con i fornitori. Sarà cura del Servizio Informativo provvedere, con il supporto specializzato della Società Deda Next alla ricognizione dello stato di attuazione; il presente Piano è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n . 297 del 29/12/2022.

Al fine di attuare la propria strategia in merito alla digitalizzazione, il Comune di Montepulciano ha individuato i seguenti obiettivi strategici:

Titolo	Descrizione	Linea d'azione
OBIETTIVO STRATEGICO n.1 Transizione digitale	Completamento di un sistema informativo unico integrato per l'ente con la migrazione di tutti i principali software verso il cloud in modalità SaaS utilizzando operatori qualificati Agid . Tempi di realizzazione : entro 31/12/2023	Bando PNRR_ Misura 1.2. migrazione al CLOUD Applicazione dei principi Cloud – SaaS e acquisizione di servizi Cloud solo se qualificati da Agid, consultando il catalogo dei servizi Cloud qualificati da Agid per le PA
OBIETTIVO STRATEGICO n. 2 evoluzione portale comunale ed esperienza al cittadino	Evoluzione dell'esperienza del cittadino rispetto al coinvolgimento degli utenti ed all'implementazione di maggiori servizi on line fruibili tramite l'utilizzo dei nuovi sistemi di autenticazione e di pagamento digitali: Messa a regime del nuovo portale istituzionale dell'Ente Sviluppo, miglioramento ed implementazione di servizi digitali conformi alle linee guida Agid Tempi di realizzazione : entro 31/12/2023	Bando PNRR Misura 1.4.1. Esperienza del cittadino nei servizi pubblici ed in particolar modo: Pacchetto cittadino informatico (il sito) Pacchetto cittadino attivo (i servizi online)
OBIETTIVO STRATEGICO n. 3 mantenimento e implementazione livelli di sicurezza MM di Agid	Proseguire con il mantenimento delle misure minime di sicurezza Agid e l'implementazione di alcune misure standard al fine di accompagnare l'evoluzione dei sistemi e garantire la migrazione in sicurezza dei gestionali in Cloud Tempi di realizzazione : costante	Acquisto computer e licenze aggiornate Sottoscrizione polizza assicurativa cyber sicurezza Gestione accessi e relativi registri elettronici al locale server

		Fondi di bilancio
OBIETTIVO STRATEGICO n. 4 Implementazione di una piattaforma di sicurezza per la gestione degli accessi e delle autenticazioni sulla rete	Proseguire nel progetto di implementazione ed efficientamento del sistema integrato di accesso su piattaforma server locale in grado di garantire accessi sicuri in Hybrid Cloud per agevolare il lavoro agile e in Smart working elevandone la sicurezza Tempi di realizzazione : costante	Bando PNRR – Misura 1.2. Progetto migrazione al cloud Bando WiFi Italia , il progetto del Ministero delle Imprese e del Made in Italy
OBIETTIVO STRATEGICO n. 5 rete Internet, Lan Wifi e Wireless	Potenziamento della linea internet con tecnologie di fibra per il potenziamento delle connettività presso le sedi comunali. Potenziare la struttura con apparati performanti in grado di supportare il carico di banda e di garantire il giusto bilanciamento delle richieste. Tempi di realizzazione : entro 30.04.2024	Bando PNRR Misura 1.4.1. Esperienza del cittadino nei servizi pubblici
OBIETTIVO STRATEGICO n. 6 Mantenimento servizio multimediale in sala consiliare e in sala Palazzo capitano	Aggiornare e mantenere l'impianto multimediale al fine di agevolare lo streaming Tempi di realizzazione : fino al 31/12/2024	Manutenzione e potenziamento con fondi di bilancio
OBIETTIVO STRATEGICO n. 7 nuove acquisizioni ICT	nel rispetto delle indicazioni previste dalle linee guida Agid l'ente osserverà: Linee guida sicurezza nel procurement ICT Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici Linee guida su acquisizione e riuso di software per le PA Linee guida di design per i siti internet e i servizi digitali della PA con valutazioni comparative tecnico economiche sugli acquisti ICT e privilegiando le soluzioni open source comprese quelle messe a disposizione da altre amministrazioni	Le PA adeguano le proprie procedure di procurement alle linee guida di Agid sull'acquisizione di software e al Cad (artt. 68 e 69) , nel rispetto dei contenuti degli avvisi PNRR Fondi di bilancio

	Tempi di realizzazione : costante	
OBIETTIVO STRATEGICO n. 8 piena applicazione del Regolamento Europeo 2018/1724 (Single Digital Gateway)	Il Comune pubblica sul portale della trasparenza le informazioni relative ai procedimenti amministrativi, estraibili anche in formato PDF. Intende inoltre adeguare alla normativa l'attuale sistema di pubblicazione affinché vengano messi a disposizione dati strutturati ovvero dati non strutturati in formato elettronico secondo ontologie e accessibili tramite API nel rispetto delle specifiche tecniche del Single Digital Gateway. Nel caso dei dati non strutturati intende predisporre la pianificazione di messa a disposizione degli stessi dati in formato strutturato ed aperto (Open Data) Pubblicare le informazioni di cui agli artt. 2,9 e 10 del Regolamento EU 2018/1724. Mettere a disposizione i dati e/o pianificare la messa a disposizione dei dati nel rispetto delle specifiche tecniche del Single Digital Gateway. Tempi di realizzazione : costante	Bando PNRR Misura 1.2. Progetto migrazione al Cloud
OBIETTIVO STRATEGICO n. 9 pubblicazione degli obiettivi di accessibilità sul proprio sito	L'ente pubblica regolarmente sul proprio sito, con cadenza annuale entro il 31/3 gli obiettivi di accessibilità – Per l'anno 2022 sono consultabili al seguente url: https://form.agid.gov.it/view/c6c5c83b-3520-4135-9a6c-a90670bf9ca7 Tempi di realizzazione : scadenza annuale	L'ente pianifica l'esecuzione di test di usabilità del proprio sito istituzionale e provvede a comunicare i risultati ad Agid mediante l'applicazione form.agid.gov.it
OBIETTIVO STRATEGICO n.10 credenziali proprietarie	Cessazione del rilascio di credenziali proprietarie a cittadini dotabili di Spid.o CIE Tempi di realizzazione : entro 31/03/2023	CAP3.PA.LA12 - In aderenza all'obiettivo individuato da Agid di aumentare il grado di adozione delle piattaforme abilitanti, conclusa la cessazione del rilascio di credenziali proprietarie a cittadini dotabili di SPID/CIE

Il monitoraggio del Piano triennale

Il monitoraggio del Piano triennale si compone delle seguenti attività:

1. Misurazione dei risultati conseguiti dal sistema PA per ciascuna componente

tecnologica e non tecnologica del Piano

2. Verifica dello stato di avanzamento dell'attuazione delle linee d'azione da parte delle PA centrali e locali componenti il panel di riferimento del piano stesso;
3. Analisi della spesa e degli investimenti pubblici in ICT delle PA centrali e locali componenti il panel.

La prossima edizione del Piano Triennale, anche in previsione dell'attuazione delle linee progettuali del PNRR, prevede un maggiore allineamento tra gli indicatori e gli obiettivi del Piano stesso e gli strumenti di misurazione e monitoraggio adottati dalla Commissione Europea ovvero oltre al Digital Economy and Society Index e l'eGovernment Benchmark Action Plan, i più recenti Digital Compass 2030

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'art. 14, comma 1 della Legge n. 124/2015 (cd. Legge Madia) prevede che *"Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano"*.

L'attuale formulazione della citata disposizione è il risultato delle diverse modifiche in materia intervenute ad estendere l'attuazione del lavoro agile come prioritaria modalità di prestazione lavorativa durante la fase più acuta dell'emergenza sanitaria da Covid-19. In tale contesto l'Ente aveva provveduto ad approvare il POLA 2021-2023

Nel corso dell'anno 2023, il Comune di Montepulciano, sulla base delle linee di indirizzo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in "modalità agile" da parte dei dipendenti comunali, approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 201 del 12 settembre 2022 e in attuazione della disciplina prevista dal Ccnl Funzioni Locali 2019-2021, l'ente

provvederà a dotarsi di apposita regolamentazione volta a disciplinare l'applicazione dell'istituto, come previsto nella precedente sezione 2.2.

Allo stato attuale, nel rispetto della normativa vigente e nelle more dell'approvazione del regolamento, verrà garantito, fino al 30 giugno 2023, lo svolgimento delle prestazioni in modalità agile ai dipendenti rientranti nelle situazioni di fragilità di cui al DM. 4 febbraio 2022, in base all'art. 9, comma 4-*ter* del D.L. n. 198/2022 convertito con modificazioni dalla Legge n. 14/2023 e, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai dipendenti che si trovano in situazioni di necessità particolari e temporanee.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Riferimenti normativi:

articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);

articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);

articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);

articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);

articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);

d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);

articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);

linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;

articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 110 unità di personale *di cui*: n. 105 a tempo indeterminato - n. 5 a tempo determinato - n. 105 a tempo pieno - n. 5 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 17 cat. D *così articolate:*

n. 5 con profilo di Specialista Tecnico

n.1 con profilo di Specialista Tecnico a T.D. per PNRR

n. 8 con profilo di Specialista Amministrativo Contabile (di cui 1 Giornalista professionista e uno specialista Biblioteca)

n. 1 con profilo di Specialista di Vigilanza

n. 2 con profilo di Specialista socio-educativo

n. 39 cat. C *così articolate:*

n. 20 con profilo di Istruttore amministrativo contabile + n.2 Istruttore Amministrativo Contabile a T.D.

n. 7 con profilo di Istruttore Tecnico

n. 10 con profilo di Istruttore di vigilanza

n. 54 cat. B *così articolate:*

n. 37 con profilo di Collaboratore Professionale tecnico

n. 4 con profilo di Esecutore tecnico + n.2 Esecutore tecnico a T.D.

n. 7 con profilo di Collaboratore amministrativo

n. 3 con profilo di Esecutore amministrativo

n. 1 con profilo di Esecutore polivamente

E' in fase di elaborazione, parallelamente alla procedura di definizione della contrattazione decentrata 2023-2025, un'attività di revisione degli attuali profili professionali presenti nella struttura organizzativa dell'Ente al fine di verificarne la congruità con gli obiettivi strategici definiti dall'amministrazione e dagli orientamenti normativi a livello nazionale anche in relazione alle nuove competenze richieste al personale delle Pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento agli obiettivi di attuazione del PNRR e della loro gestione a regime.

La valutazione dei profili professionali si rende, inoltre, necessaria anche in coerenza al nuovo modello di classificazione previsto nel CCNL 2029-2021 approvato il 16 Novembre

2022 e persegue la finalità di fornire agli Enti uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale.

Il nuovo sistema di classificazione del personale si pone altresì l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (attuale Cat. A);
- Area degli Operatori esperti (attuale Cat. B e B3);
- Area degli Istruttori (attuale Cat. C);
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (attuale Cat. D).

La definizione dei nuovi profili professionali sarà strumento fondamentale per la gestione del sistema di reclutamento del personale che dovrà garantire una efficace attinenza delle competenze richieste al personale da inserire nella struttura dell'Ente anche in attuazione delle nuove Linee di indirizzo per

la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche (DPCM 22 Luglio 2022 pubblicato in G.U. n. 215 del 14/09/2022) che integrano le linee guida del 2018 e che in attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 " *orientano le Pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, **competenze e capacità del personale** da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione **e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti***".

Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,93%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2022/2024, con riferimento all'annualità 2022, di Euro 485.334,27, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 4.269.379,94;
- NON Ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore SUPERIORE alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa parti a Euro 4.651.119,86 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 3.908.504,08 un incremento, pari al 19%, per Euro 742.615,78);
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 485.334,27, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 4.269.379,94.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 Euro 3.784.045,67 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 485.334,27 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 4.269.379,94 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 4.211.548,00

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del Dm. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 3.151.213,34
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 3.099.366,04

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 177.381,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 168.619,28

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazione dei responsabili in atti, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

il Comune di Montepulciano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023:

n. 1 Collaboratore prof.le tecnico – cat. B3 – Area Manutenzione patrimonio e Ambiente/Servizio illuminazione pubblica (01/02/2023)

n. 2 Collaboratore amministrativo – cat. B3 – Area Economico-Finanziaria (01/03/2023)
e Area Amministrativa/Servizio SPIC (12/07/2023)

n. 1 Specialista Amministrativo Contabile – cat. D – Area Amministrativa/Servizio
Comunicazione istituzionale (01/04/2023)

n. 1 Specialista Amministrativo Contabile – cat. D – Area Amministrativa (01/09/2023)

n. 2 Specialista Socio Educativo – cat. D – Area Amministrativa/Servizio Assistenti Sociali
(per assegnazione ad altro ente 01/01/2023)

ANNO 2024:

n.1 Esecutore Tecnico – cat. B1 – Area Manutenzione patrimonio e Ambiente
(04/06/2024)

n.1 Istruttore Amministrativo Contabile – cat. C - Area Amministrativa/Servizio
Comunicazione istituzionale (26/05/2024)

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.2 (Performance) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

anno 2023

Tempo indeterminato

- Nell'anno 2023 sono previste n.2 assunzioni di Esecutore tecnico cat. B1 presso l'Area Manutenzione Patrimonio e Ambiente, appartenenti alla L.68/99, per adempiere alla normativa di riferimento e compatibilmente con le tempistiche di attuazione delle convenzioni apposite con Arti Toscana – Servizio Collocamento mirato.
- Per garantire la qualità dei servizi dell'Area Manutenzione Patrimonio e Ambiente, nell'anno 2023 sono previste n.2 assunzioni di Collaboratori professionali tecnici cat. B3.
- A fronte di una cessazione per collocamento a riposo di Collaboratore professionale amministrativo – messo cat. B3 nell'anno 2023, si prevede sostituzione con analoga figura presso l'Area Amministrativa.

- Presso l'Area Finanziaria si prevede n.1 assunzione di Istruttore Amministrativo contabile cat. C1 in sostituzione della cessazione per collocamento a riposo di Collaboratore professionale amministrativo cat. B3, che possa in tal modo svolgere mansioni relative alla istruttoria delle pratiche d'ufficio.
- N.2 assunzioni di Istruttori Amministrativi contabili cat. C1 sono, altresì, previste per potenziamento delle risorse umane già in servizio.
- Nell'anno 2023 è prevista n.1 assunzione di Istruttore di vigilanza cat. C1 presso la Polizia Municipale per implementare il servizio e far fronte alla gestione dei parcheggi a pagamento nel territorio comunale.
- E' prevista la cessazione per collocamento a riposo di n. 1 Specialista Amministrativo contabile - cat. D – incaricato di responsabilità di area - presso l'Area Amministrativa. Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, per garantire adeguati livelli di efficacia e efficienza dei servizi che a tale area fanno capo.
- E' prevista, altresì, l'assunzione di n. 1 Specialista Amministrativo contabile - giornalista cat. D – presso l'Area Amministrativa/Ufficio stampa a fronte di collocamento a riposo di unità di pari categoria e profilo professionale, per garantire la continuità del servizio.

Tempo determinato

- Sono previsti 24 mesi di assunzioni a tempo determinato di Collaboratore professionale tecnico cat. B3 a supporto dell'Area Manutenzione Patrimonio e Ambiente, in attesa di procedere con le procedure concorsuali per le assunzioni a tempo indeterminato di cui ai punti precedenti.
- Sono previsti 36 mesi di assunzioni a tempo determinato di Istruttori Amministrativi contabili cat. C1 da destinare ai servizi amministrativi delle aree interessate da procedure di reclutamento a tempo indeterminato, di cui ai paragrafi precedenti, nonché per far fronte a esigenze temporanee che si sono creati per congedi straordinari .
- Sono previsti n. 12 mesi di tirocini extracurricolari di formazione e orientamento da attuare mediante convenzione con i soggetti promotori da destinare ai Servizi amministrativi e culturali.
- Sono previsti n. 12 mesi di tirocini di cui alla L.68/99 destinati all'assunzione, nei servizi di cui ai precedenti paragrafi, per ottemperare alla normativa di riferimento, da attuare mediante convenzione con Arti Toscana – Servizi Collocamento mirato.

- In funzione della realizzazione dei lavori pubblici per progetti PNRR si ritiene necessario supportare l'Area Opere Pubbliche e PNRR di n. 1 Specialista Tecnico cat. D da assumere a TD per 12 mesi ex art. 31-bis DL 152/21 e n. 1 Istruttore CED a supporto del servizio ICT.

Anno 2024

Tempo indeterminato

- Nell'anno 2024 sono previste n.2 assunzioni di Esecutore tecnico cat. B1 presso l'Area Manutenzione Patrimonio e Ambiente per garantire la qualità dei servizi ai cittadini sul territorio comunale, di cui n.1 in sostituzione di personale che sarà collocato a riposo.
- E' prevista, altresì, la cessazione per collocamento a riposo di n. 1 Istruttore Amministrativo contabile - giornalista cat. C1 – presso l'Area Amministrativa/Servizio comunicazione.

Si ritiene di disporre la sua immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo professionale per garantire la continuità del servizio.

Tempo determinato

- Sono previsti 12 mesi di assunzioni a tempo determinato di Collaboratore professionale tecnico cat. B3 a supporto dell'Area Manutenzione Patrimonio e Ambiente, in attesa di procedere con le procedure concorsuali per le assunzioni a tempo indeterminato di cui ai punti precedenti.
- Sono previsti 24 mesi di assunzioni a tempo determinato di Istruttori Amministrativi contabili cat. C1 da destinare ai servizi amministrativi delle aree interessate da procedure di reclutamento a tempo indeterminato, di cui ai paragrafi precedenti, nonché per far fronte a esigenze temporanee che si verranno a creare nei vari servizi.
- Sono previsti n. 12 mesi di tirocini extracurricolari di formazione e orientamento da attuare mediante convenzione con i soggetti promotori da destinare ai Servizi amministrativi e culturali.
- Sono previsti n. 12 mesi di tirocini di cui alla L.68/99 destinati all'assunzione, nei servizi di cui ai precedenti paragrafi, per ottemperare alla normativa di riferimento, da attuare mediante convenzione con Arti Toscana – Servizi Collocamento mirato.
- In funzione della realizzazione dei lavori pubblici per progetti PNRR si ritiene necessario supportare l'Area Opere Pubbliche e PNRR di n. 1 Specialista Tecnico cat. D da assumere

a TD per 12 mesi ex art. 31-bis DL 152/21 e n. 1 Istruttore Tecnico – CED per 12 a supporto del servizio ICT.

- Si procederà altresì a tutte le assunzioni a tempo determinato che si renderanno necessarie per sopperire a carenze o assenze di organico che si verificheranno nel corso del triennio, nel rispetto del limite di cui all'art. 28 c. 9 dl 78/10.

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 6 del 24.03.2023.

Strategia di copertura del fabbisogno

a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

- n.2 Esecutori tecnici cat. B1, appartenenti alla L.68/99, mediante convenzioni apposite con Arti Toscana – Servizio Collocamento mirato.
- n.2 Collaboratori professionali tecnici (giardiniere e manovale) cat. B3 attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità oppure di procedura concorsuale pubblica.
- n.1 Collaboratore professionale amministrativo – cat. B3 attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità oppure di procedura concorsuale pubblica.
- n.1 Istruttore Amministrativo contabile cat. C1 attraverso l'utilizzo, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di graduatoria concorsuale da selezione unica come da accordo sottoscritto, o attivazione di concorso pubblico.

- n.2 Istruttori Amministrativi contabili cat. C1 attraverso l'utilizzo, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di graduatoria concorsuale da selezione unica come da accordo sottoscritto, o attivazione di concorso pubblico.
- n.1 Istruttore di vigilanza cat. C1 attraverso l'utilizzo, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di graduatoria concorsuale da selezione unica come da accordo sottoscritto, o attivazione di concorso pubblico.
- n. 1 Specialista Amministrativo contabile - cat. D attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità oppure di procedura concorsuale pubblica.
- n. 1 Specialista Amministrativo contabile - giornalista cat. D attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica già bandita e espletata.
- Nell'anno 2024 n.2 Esecutori tecnici cat. B1, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 e verifica di candidati aventi i requisiti di cui all'art.20 del D.Lgs. n.75/2017, attivazione di procedura selettiva mediante Centro Impiego.
- n. 1 Istruttore Amministrativo contabile - giornalista cat. C1 attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità oppure di procedura concorsuale pubblica.

b) progressioni verticali di carriera:

Ritenuto di procedere nell'anno 2023 alla valorizzazione del personale interno, specificatamente per le seguenti categorie: passaggio di categoria da B a C e da C a D, attuando le procedure previste dall'art.22 c.15 D.Lgs.75/2017, come modificato dall'art.1, c.1-ter del DL 162/2019, e dall'art. 52 c.1-bis D.Lgs.165/2001.

c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

In relazione ai fabbisogni individuati nei paragrafi precedenti si prevedono le suddette assunzioni a tempo determinato nel rispetto del limite di cui all'art. 28 c. 9 dl 78/10.

d) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Al momento della redazione del presente piano non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2 dell'art.20 D.Lgs. 75/2017. L'ente si riserva comunque la possibilità di verificare la presenza di eventuali candidati in possesso dei requisiti in occasione dell'attivazione di procedure assunzionali per le figure di cui ai precedenti paragrafi.

Allegato 1

CALCOLO RAPPORTO SPESA PERSONALE RISPETTO ALLE ENTRATE CORRENTI DPCM 17/04/2020 E CIRCOLARE ATTUATIVA

ENTRATE	2016	2017	2018	2019	2020	2021
TIT. I	10.754.271,44	11.623.014,31	12.376.920,81	12.739.614,08	12.319.396,77	12.756.296,46
TIT. II	628.370,87	505.351,00	664.172,42	842.745,38	2.551.803,15	1.326.681,67
TIT. III	<u>3.240.310,92</u>	<u>3.839.458,59</u>	<u>3.608.542,22</u>	<u>3.460.857,35</u>	2.410.666,17	2.911.270,81
	14.622.953,23	15.967.823,90	16.649.635,45	17.043.216,81	17.281.866,09	16.994.248,94
			16/17/18	17/18/19	18/19/20	19/20/21
MEDIA TRIENNIO - FCDE ASSESTATO			15.746.804,19	16.553.558,72	16.991.572,78	17.106.443,95
			- 976.895,06	- 1.255.069,40	- 1.446.953,98	- 1.293.925,65
ENTRATE NETTO FCDE (A)			14.769.909,13	15.298.489,32	15.544.618,80	15.812.518,30

SPESA DI PERSONALE

MACROAGGR. 1.01		3.908.504,08	3.784.361,07	3.781.486,23	3.784.045,67
U1.03.02.12.001		-	-	0	0
U1.03.02.12.002		-	-	0	0
U1.03.02.12.003		-	-	0	0
U1.03.02.12.999		0,00	10.808,23	0	0
SPESA PERSONALE (B)		3.908.504,08	3.795.169,30	3.781.486,23	3.784.045,67
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	B/A	26,4626%	24,8075%	24,3267%	23,9307%
LIMITE 27% DI A		3.987.875,47	4.130.592,12	4.197.047,08	4.269.379,94
		Anno 2020	Anno 2021 prima del rendiconto 2020	Anno 2021 dopo rendiconto 2020	Anno 2022 dopo rendiconto 2021
incremento art. 5 c. 1 - tab.2 (C) = B *x%		351.765,37	625.360,65	625.360,65	742.615,78
limite soglia tab. 1 (D) = A - B		79.371,39	335.422,82	415.560,85	485.334,27
N.B. Deve essere preso il minore tra C e D quindi		SPAZI PER NUOVE ASSUNZIONI	485.334,27		

Allegato 2

Utilizzo da PTFP 2022/2024	Assunzioni programmate 2023	Assunzioni programmate 2024	Assunzioni programmate 2025	Utilizzo facoltà ass.li 2023	Utilizzo facoltà ass.li 2024	Utilizzo facoltà ass.li 2025	tabellare	oneri	totale
cat B1	2	2		49.498,72	49.498,72		19.536,91	5.212,45	24.749,36
cat. B3	3			104.650,09	-		20.652,45	5.510,07	26.162,52
cat. C	3	1		111.678,10	27.919,52		22.039,41	5.880,11	27.919,52
cat. C PM	1			27.919,52	-		22.039,41	5.880,11	27.919,52
cat. D	2			91.133,90	-		23.980,08	6.397,89	30.377,97
cat. D PM				-	-		23.980,08	6.397,89	30.377,97
	11	3							
Totale utilizzo			Al momento non programmate	384.880,33	77.418,24	Al momento non programmate			

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il valore della formazione professionale, negli ultimi anni, ha assunto una rilevanza strategica quale strumento che accompagna la crescita delle Pubbliche Amministrazioni nell'esigenza progressiva di dotarsi di personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi e di affrontare le nuove sfide.

Il periodo post pandemia da Covid-19 e le sfide lanciate dal Piano di Ripresa e Resilienza, hanno cambiato il significato della formazione e l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, arricchendone il suo valore.

La costruzione della nuova Pubblica Amministrazione pone al centro il capitale umano, sia attraverso l'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori che sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale.

La formazione e la riqualificazione del personale assume centralità quale forma di investimento organizzativo necessario e di rilevanza strategica nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.

Nell'ambito della gestione delle risorse umane, le pubbliche amministrazioni programmano attività formative finalizzate all'accrescimento e all'aggiornamento professionale del proprio personale, sia aderendo a proposte formative presenti sul mercato che organizzando direttamente iniziative su tematiche di particolare interesse.

In linea con le indicazioni del Ccnl. 16.11.2022 le attività di formazione rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti; - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

L'Amministrazione sostiene ogni anno un investimento forte e continuo sui processi di formazione, assicurando a tutti i dipendenti percorsi formativi in linea con le loro esigenze professionali anche attraverso percorsi di coinvolgimento attivo nei processi di pianificazione, gestione e valutazione. La presente sezione del PIAO illustra questo reciproco impegno tra amministrazione e dipendenti ed è, dunque, il documento formale programmatico e di autorizzazione che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli.

Le sfide del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che vedono e vedranno impegnate le Amministrazioni anche nei prossimi anni, non possono prescindere dal riconoscimento del valore del patrimonio umano presente in ciascuna realtà lavorativa quale motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione.

Il Piano Triennale della Formazione, al fine di realizzare un'azione organica nel raggiungimento degli obiettivi sopra descritti, acquista valore programmatico ed autorizzatorio relativamente ai percorsi formativi da sviluppare nel triennio considerato sul personale dipendente del Comune di Montepulciano e che pertanto il ricorso ad attività di formazione specifica non presente nel PTF dovrà essere adeguatamente motivato e preventivamente autorizzato dal Responsabile dell'area del personale anche in funzione delle risorse disponibili.

Nella determinazione del Piano Triennale della formazione di personale, nel rispetto delle linee di indirizzo definiti con Delibera di Giunta n. 27/2023, si tiene conto:

- degli orientamenti dettati dal Legislatore nazionale e dal Governo centrale, con specifico riferimento all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr);
- degli obiettivi strategici dell'amministrazione comunale volti alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico inseriti nel PIAO nella sezione 2;
- delle esigenze formative di ordine giuridico-amministrativo e tecnico-manageriali rilevate all'interno delle Aree;

- della formazione obbligatoria prevista dalla normativa vigente;
con la finalità di perseguire i seguenti obiettivi:
- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- garantire la formazione professionale al personale neoassunto e al personale ricollocato, a seguito di mobilità interna, e adibito ad altre mansioni;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione Comunale favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società;
- Aggiornare con corsi specifici e call per la predisposizione del PIAO, in coerenza con l'obiettivo previsto nella sezione dedicata;
- Incentivare l'utilizzo di modalità formative innovative quali:
 - formazione a distanza on line (FAD);
 - attività formative pianificate e organizzate per favorire l'acquisizione di competenze sul luogo di lavoro (Training on the job);
 - attività formative mirate a sviluppare e ottimizzare le competenze e le caratteristiche personali (coaching);

Risorse finanziarie

Dopo anni in cui la formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti comunali erano relegati a ricoprire una esigua quota dei fondi dedicati nel bilancio comunale, dal 2020 le pubbliche amministrazioni possono redigere i piani della formazione senza alcun

limite di spesa grazie all'art. 57, comma 2, lett. b) del Dl n. 124/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 157/2019.

In precedenza, infatti, i piani della formazione erano tenuti al rispetto dell'art. 49-ter, comma 12 del Ccnl funzioni locali 2016-2018, ora disciplinato dall'art.55, comma 13 del Ccnl funzioni locali 2019-2021 - che prevede: *"Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti"* – e l'art. 6, comma 13, del Dl. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, che imponeva limiti alle spese per formazione del personale per un ammontare superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009.

Il venir meno di quest'ultimo vincolo, ha permesso di destinare alla formazione risorse aggiuntive che nel 2022 hanno messo a disposizione dell'Area Amministrativa - Servizio Gestione del Personale, uno stanziamento pari ad € 8.698,00 e che risultano incrementate a €12.000,00 per il triennio 2023-2025

Ciascun settore dell'Ente, inoltre, ha a disposizione un budget di spesa, per finanziare proprie iniziative di formazione specifica, per attività strettamente attinenti alle competenze lavorative del Settore/ Servizio, rivolte al personale di competenza.

A tali risorse potranno eventualmente aggiungersi finanziamenti esterni, quali risorse Pnrr, fondi regionali, interprofessionali ecc..

A richiesta dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio sono garantiti i permessi studio per attività formative universitarie e/o post universitarie.

Destinatari

La pianificazione della formazione del personale, nel rispetto del principio di pari opportunità, è rivolta a tutto il personale dell'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, nonché nel rispetto delle norme di legge ai collaboratori, al personale comandato o distaccato e ai tirocinanti.

La programmazione dell'attività formativa per il triennio 2023-2025 sviluppata con il presente Piano, in coerenza con gli obiettivi di performance individuati nella precedente Sez. .2.2, tiene conto:

a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

In particolare con riferimento a formazione sui temi dell'uso intelligente e razionale dell'energia e del risparmio energetico nei luoghi di lavoro pubblici, Piattaforma Syllabus, corsi specifici in collaborazione con il MITE, l'ENEA, la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), Regioni, UPI e ANCI, formazione per l'espletamento delle pratiche relative alla gestione del PNRR., gestione giuridica e economica personale, contrattualistica pubblica, codice di comportamento, etica e legalità (art. 54, comma 7, d.lgs. 165/2001) formazione in materia antiriciclaggio (art 10 Dlgs. 231/2007); oltre a tematiche di formazione specifica trasversale e a formazione continua per interventi normativi nazionali.

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

La formazione sarà svolta in modalità webinar o in presenza avvalendosi di personale interno qualificato in funzione delle specifiche materie volta per volta individuate, ovvero avvalendosi di professionisti esterni qualificati. Attraverso attivazione di accordi in materia con altri enti locali la formazione, almeno per alcune materie di competenza trasversale, sarà programmata in "forma associata"

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Sarà garantito l'aggiornamento in materie specifiche a seguito di nuove disposizioni normative o di novità di carattere tecnologico o a seguito di installazione nuovi software e procedure informatiche.

A richiesta dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio sono garantiti i permessi studio per attività formative universitarie e/o post universitarie.

d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti
- prima formazione per nuovi assunti.

Ai fini della misurazione del grado di realizzazione dei suddetti obiettivi, in coerenza con quanto previsto nella Sez. Performance si terrà conto degli indicatori e target di seguito individuati:

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET ANNO 2023
Totale costo formazione	8.698,00	12.000,00
Totale corsi di formazione	40	50
Totale ore di formazione erogate	160	200
% corsi a distanza / totale corsi	30/40	45/50
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno/n. totale dei dipendenti in servizio	80/105	90/105
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione (Syllabus)	30	40
Ore di formazione su materia obbligatorie: - anticorruzione e trasparenza; - antiriciclaggio; - privacy;	10	20
Formazione obbligatoria in materia di codice di comportamento, etica e legalità (art 54 Dlgs. n. 165/2001) per nuovi ingressi o passaggi ruoli o funzioni	0	Almeno il 20% del personale dipendente
Formazione per l'espletamento delle pratiche relative alla gestione del PNRR	30	40
Formazione in materia di contrattualistica pubblica, e- procurement Formazione RUP	20	30
Gestione giuridica e economica personale	30	40

4. MONITORAGGIO

Premessa

In questa sezione – in attuazione dell'art. del D.M.131/2022 - sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni e sottosezioni del PIAO che l'ente prevede di attivare, al fine di garantire le finalità di coerenza ed armonizzazione degli strumenti di programmazione.

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione.

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di Montepulciano viene declinato nel modo che segue:

- stato di salute delle risorse mediante il monitoraggio degli equilibri di bilancio che viene svolto sotto la direzione e il coordinamento del responsabile del servizio finanziario e mediante la vigilanza dell'organo di revisione, con il coinvolgimento attivo del segretario e dei responsabili dei servizi, secondo le rispettive responsabilità; il controllo riguarda nello specifico:
 - l'analisi degli scostamenti tra stanziamenti di entrata e spesa rispetto agli accertamenti e agli impegni di competenza e cassa in occasione delle variazioni di bilancio,
 - il monitoraggio del cronoprogramma degli investimenti pluriennali e la rendicontazione dei progetti PNRR
 - il monitoraggio dell'incasso delle entrate di competenza e dei residui attivi
 - i tempi di pagamento
 - il monitoraggio dell'equilibrio di parte corrente
 - il monitoraggio dell'equilibrio di parte capitale
 - l'attivazione di flussi informativi con gli organismi partecipati teso a rafforzare la tempestività delle riconciliazioni crediti-debiti e l'informativa sull'andamento economico-finanziario degli stessi, con flussi a cadenza semestrale
- 1) monitoraggio della performance, i Responsabili dei servizi rendicontano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi assegnati con un monitoraggio semestrale e ove possibile trimestrale, proponendo interventi correttivi/di adeguamento ove necessari, le risultanze della rendicontazione vengono trasmesse e condivise con il Nucleo di Valutazione; la rendicontazione viene formalizzata nella Relazione annuale sulla performance con approvazione entro il 30 giugno da parte della Giunta e validata dal Nucleo di Valutazione. La Relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;

- 2) monitoraggio della sezione Rischi corruttivi e trasparenza, secondo le indicazioni di ANAC e declinate nel presente PIAO nella sezione anticorruzione e trasparenza nella tabella relativa al monitoraggio delle misure, sotto la direzione e il coordinamento del RPCT, con il coinvolgimento attivo dei responsabili dei servizi, secondo le rispettive responsabilità e con l'apporto del Nucleo di valutazione per quanto attiene la misurazione e valutazione degli obiettivi di anticorruzione e trasparenza, oltre al rilascio dell'attestazione annuale sulla trasparenza;
- 3) monitoraggio Organizzazione e capitale umano, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione.

Governance del PIAO

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di "programmazione attuativa" rende indispensabile prevedere una modalità di governance in grado di garantire:

- a) sinergia e complementarietà in fase di progettazione del format del documento
- b) stesura e collazione dei diversi contributi
- c) verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'ente.

Il Monitoraggio interno

Il Comune, in considerazione della struttura organizzativa estremamente snella, affida l'attività di monitoraggio interno ai singoli responsabili apicali (Funzionari con incarico di elevata qualificazione), attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance; sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi corruttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. L'attività di controllo e monitoraggio svolta dai predetti servizi è coordinata dal segretario generale.

Le rilevazioni di soddisfazione degli utenti

Il monitoraggio sul PIAO – come previsto dall'art. 5 del D.M. 132/2022 – può prevedere anche delle attività e procedure per la rilevazione di soddisfazione degli utenti (customer satisfaction). In questo senso, nell'ambito dell'attività triennale del presente Piano, l'ente valuterà la possibilità di progettare e sviluppare delle rilevazioni sullo stato di

soddisfazione per quanto riguarda i servizi erogati, anche mediante l'adeguamento e l'implementazione delle carte dei servizi e standard di qualità.

La rilevazione del customer satisfaction va a costruire un modello di relazione amministrazione-cittadino basato sulla fiducia e a dare nuova legittimazione all'azione pubblica fondata sulla capacità di dare risposte tempestive e corrispondenti ai reali bisogni dei cittadini e delle imprese.

Monitoraggio esterno del PIAO

Secondo le singole sezioni del PIAO, vengono previste, sulla base delle disposizioni vigenti e di quelle introdotte dalla normativa sul PIAO, delle attività di monitoraggio svolte non solo dalle strutture apicali dell'ente, ma con la fattiva partecipazione di soggetti esterni.

Nella tabella di seguito vengono indicati i soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio previste.

SEZIONE/SOTTOSEZIONE	SOGGETTO DEPUTATO AL MONITORAGGIO E VERIFICHE	MODALITA' E PERIODICITA'
Sezione 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE		
- Valore Pubblico	Nucleo di valutazione	Verifica annuale risultati nella relazione Performance
Performance	Nucleo di valutazione	Verifica annuale risultati nella relazione Performance
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	RPCT, referenti, Nucleo di Valutazione	Analisi delle relazioni/report annuali delle figure apicali sull'attuazione delle misure – Relazione annuale RPCT – Obblighi di trasparenza (griglia ANAC) – valutazione complessiva sulla idoneità delle misure
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO		
3.1 – Struttura Organizzativa	Nucleo di valutazione	Solo in caso di variazione del modello organizzativo
3.2 – Organizzazione lavoro agile	Nucleo di valutazione	Verifica dei risultati nelle relazioni annuali di Performance
3.3 Piano dei fabbisogni del personale dipendente	Nucleo di valutazione	Verifica complessiva della coerenza con obiettivi di performance annuali

Come previsto dall'art. 5 comma 2 primo periodo del D.M. 132/2022, si precisa che per la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità che sono state definite dall'ANAC, nel paragrafo 5, del PNA 2022/2024, rubricato "Monitoraggio: indicazioni per i PIAO e per i PTPCT".

Montepulciano 4/04/2023